

HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

BRAVURA

#Sammanfattning

INNEHÅLL

Sammanfattning

Intressenter

Fokusområden

Risikanalys

Community

Growth

Footprint

Viktiga samarbeten

Help to Help

Kommentarer till rapporten

Om oss

Vi är ett företag som tror på att skapa skillnad genom högre engagemang för våra intressenter. Syftet med vår verksamhet är att stärka företag genom människor och människor genom jobb. Detta är även vårt primära fokus för att bidra till en hållbar värld. När vi är framgångsrika blir effekten att människor får jobb och företag utvecklas genom rätt medarbetare. Därmed har vi en direkt påverkan på både människor, organisationer och vårt samhälle.

För oss innebär hållbarhet att vi värnar om det samhälle vi verkar inom, såväl lokalt som globalt, att vår tillväxt ska vara hållbar och att vi tar ansvar för de avtryck vi gör på miljön.

Vi arbetar årligen mot olika hållbarhetsmål som bland annat tar sin utgångspunkt i FN:s 17 globala mål samt UN Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande, vilka vi signerar årligen.

Ambitionen är att maximera våra positiva avtryck och minimera negativ påverkan på vår omvärld. Med vårt hållbarhetsarbete vill vi vara en förebild gentemot andra bolag som har som mål att vara en hållbar aktör inom tjänstemannasektorn.



”Vår ambition är att vara en förebild för andra bolag som vill vara hållbara aktörer inom tjänstemannaområdet.

Vi tror vi kan göra störst skillnad inom den sociala delen av vårt hållbarhetsarbete och det är där vi lägger vårt fokus.

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen och ledningen på Bravura. Avdelningen People & Culture ansvarar för att detta arbete bedrivs operativt i vår verksamhet.”

VD, Martin Sander



Bravura 2021

KÖNSFÖRDELNING

757

årsanställda medarbetare

135

årsanställda internt

617

årsanställda konsulter

Koncern

54%

kvinnor

46%

män

Internt

64%

kvinnor

36%

män

Konsult

51%

kvinnor

49%

män

FRISKTAL

Internt

98%

Konsult

95%

KONSULT

84,5

Engagemangsindex

81,5

Möjliggörandeindex

88,5

Engagemangsindex

86,0

Möjliggörandeindex

INTERNT

803

företag har stärkts genom
nya medarbetare under 2021.

2 200

människor har stärkts
genom jobb under 2021.

Bravura gör sitt bästa år på länge:

40%

Nettomsättningstillväxt

35 MSEK

Resultat efter finansiella poster

ISO 9001

ISO 14001

Vi följer och uppfyller de villkor som råder för bransch-
och arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen.

Sedan februari 2020 är Bravura Sverige certifierade inom ISO 9001 och ISO 14001

Klimatneutrala sedan 2020

2021 beslutade Bravura Sverige AB att vi ska bli klimatneutrala vilket vi blev år 2020.

281 500 kr

Insamlat 2021

895 798 kr

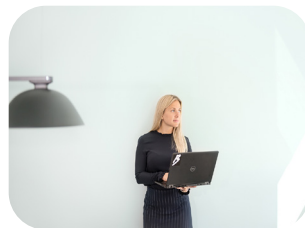
Totalt insamlat

Bravura Sverige AB skänker 1% av den årliga vinsten till utbildningsavgifter till
studenter i Tanzania och Uganda. För år 2021 blev beloppet 281 500 kr och hittills har vi
donerat 895 798 kr till organisationen.

Intressenter

Våra intressenter för ett hållbart företagande är primärt våra kunder, kandidater, medarbetare och ägare. Detta är de intressentgrupper som vi har störst inverkan på och som vår verksamhet styrs kring. Nedan listas våra intressenter, deras förväntningar på Bravura samt hur dialogen med respektive intressentgrupp ser ut.

Kunder



Förväntningar:

Behov av resurser på kort och lång sikt, rätt kompetens på rätt plats till rätt pris.

Dialog:

Kundansvarig, rekryterare och konsultchef har personliga och/eller digitala möten, telefon, mail. Därtill kundundersökning (NKI och NPS) och hemsida.

Kandidater



Förväntningar:

Professionell rekryteringsprocess, personligt bemötande, återkoppling och coachning, hjälp att få ett nytt jobb, attraktiv arbetsplats med bra arbetsvillkor och trivsel.

Dialog:

Rekryterare har dialog under rekryteringsprocess via personliga och/eller digitala möten, telefon och mail. Därtill sker dialog genom sociala medier, digitala kanaler och hemsida.

Medarbetare



Internt anställda

Förväntningar:

En attraktiv arbetsgivare, gemenskap och trivsel, anställningstrygghet, bra arbetsmiljö och arbetsvillkor, bra ledarskap och coachning, kompetens- och personlig utveckling samt bra värderingar.

Dialog:

Chefer har uppföljning dagligen genom avstämningar, veckovisa teammöten och månatliga medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, system för rapportering av förbättringsområden och avvikelser.

Konsultverksamhet



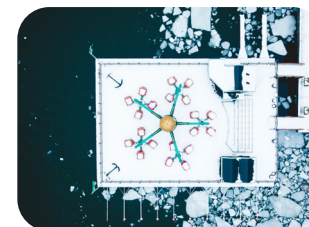
Förväntningar:

En attraktiv arbetsgivare, väg in i yrkeslivet, bra arbetsmiljö och arbetsvillkor, trivsel, närvarande ledarskap, processtyrd uppföljningsmetodik, bra värderingar.

Dialog:

Konsultchefer har löpande dialog under hela anställningen, medarbetarsamtal, personliga/digitala möten, telefon, mail, kvartalsvis konsultundersökning, system för rapportering av förbättringsområden och avvikelser.

Ägare



Förväntningar:

Uppnå uppsatta företagsmål, agera föredöme i branschen, ekonomisk avkastning.

Dialog:

Ägarpolicy, bolagsordning, löpande rapportering, via styrelseordförande.



Fokusområden

Vi vill bedriva verksamheten på ett sätt som maximerar våra positiva avtryck och minimerar vår negativa påverkan på omvärlden. Utifrån detta har vi identifierat tre områden där vi bedömer att verksamheten har störst påverkan på omvärlden och där vi har mest möjlighet att skapa skillnad. Med den analysen som grund jobbar vi med hållbarhet utifrån tre perspektiv där människor, tillväxt och miljö är i fokus.

Community

Vi tar ansvar för den roll vi spelar i vårt gemensamma samhälle, vilket inkluderar vilken leverantör, samarbetspartner och arbetsgivare vi väljer att vara.

Det är inom det här området vi har störst möjlighet att påverka. Årligen arbetar vi mot olika hållbarhetsmål samt UN Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande.

Growth

Som växande företag är det viktigt att vi använder våra ekonomiska resurser ansvarsfullt för att säkerställa en hållbar tillväxt.

En sund ekonomisk tillväxt innebär även högt ställda mål på oss själva där ambitionen är att ständigt ha nöjda kunder, kandidater och medarbetare.

I vårt uppdrag ingår det dessutom att ställa krav på vår omvärld. Det gör vi genom att noggrant välja de leverantörer vi samarbetar med.

Footprint

I vårt löfte ingår att ta ansvar för vår miljöpåverkan och ständigt arbeta för att minska denna.

Vår kärnverksamhet är människor och det fysiska mötet är den mest värdeskapande länken i vår affärsmodell.

Det ställer krav på medvetenhet vid såväl val av resealternativ som vid val av leverantörer.



Risikanalys

En viktig del i vårt hållbarhetsarbete är att förebygga risker och tillvarata de möjligheter som finns. Ledningen ansvarar för att årligen utföra en riskanalys samt säkerställa att uppkomna risker och möjligheter hanteras. Nedan listas några av de risker som kopplar till våra fokusområden. Dessa utvecklas mer senare i rapporten.

Community

Som tjänsteföretag verksamma inom rekrytering och bemanning har vi en direkt påverkan på sociala frågor som exempelvis mångfald och diskriminering. Vid rekrytering finns det alltid en risk för att subjektiva uppfattningar styr.

Vårt ansvar ligger i att eliminera risken för fördomar och diskriminering i våra rekryteringsprocesser genom att göra fördomsfria urval och bedöma alla kandidater utifrån kompetens och erfarenhet, vilket vi säkerställer genom arbetssättet kompetensbaserad urvalsmetodik. Inom det här området avser vi att agera föredöme inom branschen och guida våra kunder i ett fördomsfritt förhållningssätt.

Därtill har vi ett stort ansvar för våra medarbetares välmående. Risker som kan påverka är arbetsmiljö och hur pass väl vi lyckas utveckla och behålla medarbetare. En risk som tillkom 2020 och som påverkade oss även 2021 är att vi inte har kunnat träffas och bygga vår kultur som vanligt, vilket också påverkar våra medarbetares hälsa och välmående.



Growth

För att säkerställa en hållbar tillväxt och fortsätta arbeta mot att ständigt ha nöjda kunder, kandidater och medarbetare måste vi se till risker som påverkar vår ekonomi och tillväxt.

Risker som kan påverka är bland annat konjunktursvängningar, politiska beslut och förändringar, oväntade eller oförutsägbara händelser och kompetensbrist på arbetsmarknaden. Denna typ av risker behandlas regelbundet i styrelse- och ledningsforum.

Ekonomisk hållbarhet identifierar vi som ett riskområde eftersom vi verkar i en bransch med låga marginaler och hög konkurrens. För att behålla våra kunder, kandidater och medarbetare och på så vis säkerställa vår tillväxt måste vi ständigt lyssna in och anpassa oss efter det våra intressenter efterfrågar.



Footprint

Vårt miljöarbete utgår från ett livscykelperspektiv, där vi bedömt vår egen och våra leverantörers miljöpåverkan. I denna analys har en kartläggning genomförts av våra miljöpåverkande aspekter samt hur vi kan påverka dessa. Vår verksamhets direkta miljöpåverkan är något vi tar i beaktning vid transporter, el- och energianvändning, inköp av tjänster och produkter samt avfallshantering. Vi har därtill beräknat vår klimatpåverkan där vi klimatkompenserat och blev klimatneutrala 2020.

Risker kopplat till detta är svårigheter i att bedöma leverantörers miljöpåverkan och miljöarbete samt svårigheter i att hitta miljövänliga transportalternativ som motsvarar de transportsätt vi har idag och som behövs för vår verksamhet. Risker inom miljöområdet hanteras av utsedd miljögrupp.



A group of five diverse young adults are smiling and posing for a photo in front of a theater at night. The theater's marquee, partially visible, reads 'THEATRE'. The scene is illuminated by warm, golden lights from the theater and festive string lights hanging from a tree on the right. The group consists of three men and two women, all dressed in winter attire like jackets and beanies. One woman's beanie has a small patch that says 'I AM YOUR SISTER'.

COMMUNITY

Community

Social hållbarhet innebär att ta ansvar för vårt gemensamma samhälle. Området Community är det område där vi bedömer att vi har mest påverkan och kan göra störst skillnad. Vårt löfte att växa hållbart innebär att ta ansvar för den roll vi spelar i vårt gemensamma samhälle.

Det innebär vilken typ av leverantör vi väljer att vara gentemot våra kunder, vilken ställning vi tar i samhället för kandidater och företag, vilken arbetsgivare vi väljer att vara gentemot våra medarbetare samt vilket hållbarhetsinitiativ vi vill satsa på för att påverka vår globala omvärld. Vi arbetar årligen mot olika hållbarhetsmål som bland annat tar sin utgångspunkt i FN:s 17 globala mål samt UN Global Compacts tio principer för ansvarsfullt företagande, som vi signerar årligen.

Everyday sustainability

Vi arbetar proaktivt för en hållbar organisation där alla medarbetare har möjlighet att vara involverade inom olika områden. På så vis ser vi till att ämnen som exempelvis mångfald, tillgänglighet, friskvård och arbetsmiljö ständigt är på agendan och genomsyrar vår verksamhet.

Mångfald och jämlikhet

För att hålla fokus på frågor som rör mångfald har avdelningen People & Culture i uppgift att bevaka den svenska arbetsmarknaden och säkerställa att vi har mångfaldsfrågan på agendan. People & Culture har interna utbildningar och workshops i aktuella mångfalds- och jämlikhetsfrågor med syftet att låta det genomsyra hela organisationen. Därtill har vi för alla våra bolag en likabehandlingsplan samt genomför årligen en lönekartläggning för att säkerställa saklig lönesättning. Vi är sedan 2019 certifierade hos Migrationsverket, vilket innebär att vi har en snabbare handläggningstid och därmed snabbare kan få beslut om arbetstillstånd.

Fördelning bland medarbetare

Under 2021 hade vi totalt 757 årsanställda medarbetare, varav 135 årsanställda internt och 617 årsanställda konsulter. Könsfördelningen i hela koncernen var 54% kvinnor och 46% män. Internt var könsfördelningen 64% kvinnor och 36% män och i vår konsultverksamhet var 51% kvinnor och 49% män. Vi är medvetna om att det finns fler könsidentiteter men detta är inget vi dokumenterar i enlighet med riktlinjer från Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Fördomsfri rekrytering

Vår ambition är att spegla det samhälle vi verkar i. Vi bedriver ett aktivt arbete för att vår rekryteringsprocess ska vara fördomsfri och ha ett mångfaldsperspektiv.

Kompetensbaserad urvalsmetodik

Kompetensbaserad urvalsmetodik är en vetenskapligt förankrad metod för att göra sakliga urval och kvalitetssäkrade matchningar. Vår metodik grundas i en strukturerad urvalsprocess där kandidater bedöms utifrån samma egenskaper och samma krav på utbildning och erfarenhet.

På så vis säkerställer vi att alla ansökningar gallras utifrån samma premisser och att alla kandidater får samma frågor. Samtliga medarbetare på Bravura lär sig hantera invändningar för att säkerställa objektiva rekryteringsprocesser och motverka diskriminering.

Så fungerar kompetensbaserad rekrytering

Rekryteringsprocessen inleds av en behovsanalys tillsammans med vår kund, där det definieras vilka erfarenheter och egenskaper som behövs för att prestera och trivas i en specifik roll.

Kandidaten intervjuas med frågor som är anpassade till de specifika kompetenser som efterfrågas där agerande i tidigare situationer och upplevelser är i fokus. Kandidatens svar och beteende analyseras för att göra en matchning. Alla kandidater får samma frågor, vilket ger rekryteraren ett transparent och välmotiverat beslutsunderlag, fritt från subjektivitet och magkänsla.



People minded business

Vår absolut viktigaste tillgång är våra medarbetare. Målet är att alla medarbetare på Bravura ska uppleva en arbetsmiljö som innefattar goda anställningsvillkor och ledarskap i en fördomsfri arbetsmiljö där vi visar respekt gentemot varandra.

För att säkerställa att vi gör detta följer vi lag och kollektivavtal, bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete samt utför månatliga individuella samtal och regelbundna medarbetarundersökningar. Därtill arbetar vi aktivt med våra värdeord generös, inspirerande, målinriktad och pålitlig, som genomsyrar hela vår verksamhet.

Aktiv livsstil

Aktiv livsstil är en hörnsten i vårt hållbarhetsarbete och en viktig förutsättning för en hållbar organisation. Vi anser att en god hälsa är en bidragande faktor till friska och välmående medarbetare som presterar och trivs hos oss. För att öka våra medarbetares hälsa bedriver vi ett aktivt arbetsmiljöarbete och arbetar kontinuerligt med hälsofrämjande projekt. Som ett led i detta erbjuder vi träning under arbetstid då forskning visar att fysisk aktivitet ger en mängd olika hälsoeffekter och är viktigt för stresstålighet, koncentration och återhämtning.

Syftet med träningstimmen är också att underlätta möjligheten att få ihop vardagen med arbete, familj och fritid samt bidra till gemenskap med kollegor. Vi driver aktiviteter på årsbasis med syfte att engagera till fysisk rörelse och inspirera till att skapa balans i vardagen. Därtill mäter vi årligen frisknärvaron hos våra medarbetare och agerar tidigt vid signaler på ohälsa.

Vårt mål är att ligga på 96-98% i frisknärvaro samt att samtliga medarbetare med förmånen ska ha utnyttjat sitt friskvårdsbidrag. Resultaten för 2021 presenteras nedan. Vi har arbetat hemifrån majoriteten av 2021, vilket kan påverka tillförlitligheten i vårt frisktal.

För att hålla arbetet inom detta område levande finns Bravura Sports Club, vars syfte är att säkerställa våra medarbetares fysiska och psykiska välmående.



98%

frisktalet för våra
internt anställda
2021

95%

frisktalet för vår
konsultverksamhet
2021

Healthfulness

Vi är övertygade om att fysisk hälsa skapar positiva effekter på både individ och bolag. Därför jobbar vi med en aktiv livsstil detta inom hela bolaget. Utöver hälsofrämjande aktiviteter för våra medarbetare vill vi även inspirera vår omgivning och våra kunder att jobba med företagshälsa.

Hälsoinitiativ 2021

År 2021 och coronapandemin har medfört att vi inte har kunnat genomföra den typ av hälsofrämjande aktiviteter som vi brukar. Det har ställt ytterligare krav på oss för att säkerställa våra medarbetares välmående då vikten av fysisk aktivitet vid hemarbete har blivit ännu viktigare

Stafettvasan

Innan pandemin bröt ut genomfördes Stafettvasan, där flera av våra medarbetare tillsammans tog sig igenom Vasaloppssträckan i stafettform. 2021 ställdes Stafettvasan in till följd av pandemin.

Företagskorpen

Under de senaste tre åren har Bravura deltagit med ett lag i Företagskorpens seriespel i fotboll, där vi har tagit hem segern både 2019 och 2020 och kom på andra plats 2021.

Digitala aktiviteter

Under 2021 har vi anpassat oss efter det rådande läget och genomfört flera digitala aktiviteter.

Vi har genomfört egna digitala aktiviteter såsom loppet Easter Run som deltagande medarbetare arrangerade på egen hand, Health November med uppmuntran till fysisk aktivitet, mental träning och återhämtning samt nyttja ljus och reflektera kring arbetsmiljön samt #bravurachallenge där vi tävlade i flest utförda träningspass.

Till detta har vi även erbjudit olika digitala träningspass med extern instruktör.

Psyiskt välmående



På Bravura är vi måna om våra medarbetare och strävar alltid efter en hälsosam arbetsmiljö. Vi tror att det är viktigt med en balans mellan jobb och fritid och arbetar aktivt för att identifiera och förebygga stress bland våra medarbetare. På detta område genomför vi årligen olika aktiviteter för att belysa området och ge våra medarbetare redskap för att kunna hantera situationer som kan upplevas som stressande. Några av dessa anges nedan.

Medarbetarsamtal och medarbetarundersökning

Samtliga medarbetare på Bravura har avstämning med sin närmaste chef regelbundet där ett syfte är att upptäcka ohälsa eller osund arbetsbelastning. Som en följd av det mer permanenta distansarbetet under 2021 anpassade vi uppföljningen av den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Vi genomför även medarbetarundersökningar varje kvartal där alla medarbetare anonymt kan lämna feedback till organisationen. Efter genomförd undersökning får alla chefer med personalansvar en genomgång för sin avdelning.

Ledarskap

Bravuras chefer utbildas återkommande i vad deras ansvar innebär på området arbetsmiljö och hur de kan arbeta för att bättre förebygga ohälsa hos sina medarbetare. En generell ledarskapsutbildning sker regelbundet och en gång per kvartal har vi ledardagar med olika fokus beroende på behov i organisationen. Under dessa dagar varvas teori, praktik, diskussion och case.

Vi har även riktlinjer för maximalt antal medarbetare per grupp, för att säkerställa att arbetsbelastningen för våra chefer inte blir för hög och att varje medarbetare får det stöd de behöver.



Engagemang och välmående

Eftersom medarbetarna är vår viktigaste tillgång så jobbar vi aktivt med att skapa och bibehålla högt engagemang bland alla medarbetare. Vi kartlägger hur framgångsrika vi är inom detta område genom medarbetarundersökningar där olika mätetal används.

Sedan 2019 har vi mätt medarbetarengagemang i organisationen, då vi ser en tydlig koppling mellan högt engagemang och hög produktivitet, lönsamhet, kundnöjdhet, minskad personalomsättning samt minskad sjukfrånvaro. Det finns inget universellt sätt att mäta medarbetarengagemang. Bravura har valt att använda en metod där vi mäter två dimensioner av medarbetarengagemang – medarbetarens eget engagemang i förhållande till hur arbetsgivaren möjliggör engagemang. Detta mäts på en 100-gradig skala.

Efter undersökningen får alla chefer med personalansvar en genomgång för sina respektive avdelningar. Vid behov stöttar Bravuras People & Culture-avdelning för att upprätta en plan för utveckling.

Resultaten för engagemangsindex och möjliggörandeindex presenteras nedan. Båda indexen har ökat under 2021, trots coronapandemin. Detta ser vi som glädjande resultat och att vi har lyckats behålla och öka våra medarbetares engagemang, trots att det varit ett på många sätt annorlunda år.

**88,5**

engagemangsindex för våra
internt anställda 2021

86,0

möjliggörandeindex för våra
internt
anställda 2021

84,5

engagemangsindex för vår
konsult-
verksamhet 2021

81,5

möjliggörandeindex för
vår konsultverksamhet
2021

GROWTH



Growth

Ekonomisk hållbarhet innebär en hållbar tillväxt där vi nyttjar våra resurser för att de ska hålla på lång sikt samt att ta ansvar för den roll vi spelar i vårt gemensamma samhälle. Vi tror på att göra skillnad på vår arbetsplats, i samhället och i världen. Detta gör vi genom att stärka företag genom människor och människor genom jobb.

Hållbar tillväxt

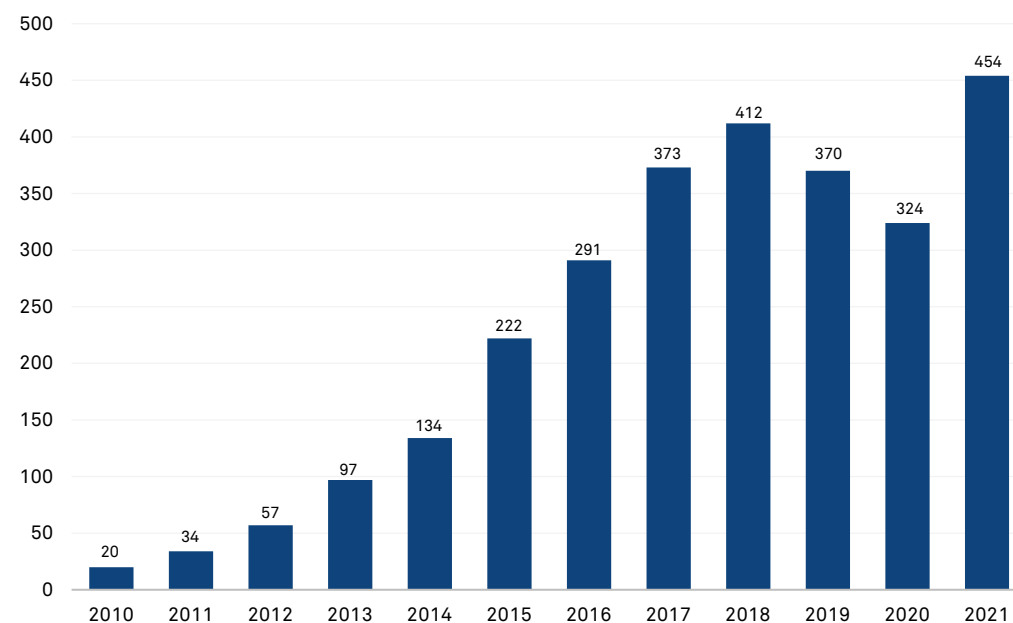
Grunden i vårt hållbarhetsarbete innebär att växa långsiktigt mot våra lönsamhetsmål. Bravuras ledning, styrelse och ägare är ytterst ansvariga för dessa mål, som fastställs årligen i styrelsen och följs upp månatligen.

Vår viktigaste resurs är våra medarbetare. För oss är det viktigt att skapa en organisation där våra medarbetare trivs och där de kan utvecklas. En stabil ekonomisk grund är en förutsättning för detta. Det ligger i vårt ansvar mot våra medarbetare att säkerställa att vi använder våra ekonomiska resurser sunt och inte missbrukar dessa. Vår vinst används för att kunna utveckla och förbättra vår verksamhet, så som att anställa nya medarbetare och utveckla våra anställda och våra arbetssätt. Därtill skänker vi varje år 1% av vår vinst till initiativ som går i linje med vårt syfte.

Ekonomisk utveckling

Nedan tabell visar Bravuras nettoomsättning sedan 2010. Med en nettoomsättnings-tillväxt på 40% och ett resultat efter finansiella poster på 35 MSEK gör Bravura sitt bästa år på länge. För mer information, se vår årsredovisning.

Nettoomsättning i Mkr



Nöjda kunder, kandidater och medarbetare

Vi strävar efter att alltid ha nöjda kunder, kandidater och medarbetare. Detta är en viktig hörnsten i vårt långsiktiga mål att bli ett miljardföretag och för att lyckas har vi högt ställda krav på oss själva. Vi säkerställer en serviceinriktad verksamhet genom löpande uppföljning och återkoppling av kund-, kandidat- och medarbetarnöjdhet. Avvikelsehantering och reklamerationsärenden hanteras omgående, för kundärenden senast ett dygn efter att ärendet inkommit, för kandidater och medarbetare skapas en projektgrupp med syfte att åtgärda problemet och förebygga att liknande händelser sker på nytt.

Mätningar

För att mäta kundnöjdhet skickar vi regelbundet ut nöjd-kundundersökningar där vi använder oss av mätetalen NKI (nöjd kundindex) och NPS (Net Promoter Score). Vi har högt uppsatta mål och överträffar dessa med god marginal under 2021, vilket visar att vi har nöjda kunder som gärna rekommenderar oss till andra.

Då även 2021 blev ett på många sätt annorlunda år i och med Coronapandemin krävdes ett annorlunda arbetssätt och andra prioriteringar i hela verksamheten. Under våren 2021 accelererade vår verksamhet på samtliga av våra orter vilket innebar att stabsfunktionerna behövde prioritera om för att kunna stötta verksamheten på bästa sätt. Punkten om att ta fram ett nytt sätt att mäta kandidatnöjdhet ingår därför i handlingsplanen för 2022.

Medarbetarnöjdhet mäts kvartalsvis vid våra medarbetarundersökningar, där vi använder oss av mätetalen NMI (nöjd medarbetarindex) respektive eNPS (Employee Net Promoter Score). Även här har vi högt uppsatta mål. Resultatet för 2021 för både våra internt anställda och för våra medarbetare i konsultverksamheten visar att vi nästan når målet för NMI medan vi är en bit ifrån vårt mål på eNPS.

803

företag har stärkts
genom nya medarbetare
under 2021

2200

människor har stärkts
genom jobb under
2021



Auktorisation och certifiering

Auktorisation

Bravura är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag, vilket innebär att vi följer och uppfyller de villkor som råder för bransch- och arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen. Auktorisationen innebär att vi är kollektivavtalsanslutna samt att vi följer svensk lagstiftning och Kompetensföretagens etiska regler. Auktorisationen granskas årligen.

ISO - certifiering inom kvalitet

Sedan februari 2020 är Bravura Sverige certifierade inom ISO 9001, vilket har bidragit till ett mer strukturerat arbetssätt kring kvalitetsfrågor. Certifieringen granskas årligen och i februari 2021 godkändes re-certifieringen i ISO 9001.

Krav på leverantörer

En viktig del i vårt hållbarhetsarbete är att ställa krav på vår omvärld. Det gör vi bland annat genom att noggrant välja de leverantörer vi samarbetar med, där grön miljö och goda anställningsvillkor är två viktiga hörnstenar. För att säkerställa att våra leverantörer följer våra värderingar och policys inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och arbetsmiljö, miljö och antikorrupcion ombeds alla leverantörer att signera vår Code of Conduct.

Under 2021 har arbetet med att fler leverantörer ska signera denna fortskridit, ett arbete som kommer fortsätta framöver för att säkerställa att befintliga och nya leverantörer ställer sig bakom våra värderingar. Framöver kommer vi även att implementera arbetssätt för att följa upp att de leverantörer som har signerat Code of Conduct uppfyller detta fortsättningsvis.

Övriga åtaganden

Mänskliga rättigheter

Det är en självklarhet för oss på Bravura att stödja och respektera de mänskliga rättigheterna och vi vill påverka vår omgivning och våra intressenter att göra det samma. Vi strävar efter att samarbeta med och uppmuntra våra intressenter att följa FN:s principer för mänskliga rättigheter och att tillämpa liknande riktlinjer i sina verksamheter.

Hos oss är varje medarbetare ansvarig för att upprätthålla en arbetsmiljö som representerar respekt och är fri från alla former av diskriminering och trakasserier. Om en medarbetare misstänker att någon överträder riktlinjerna för mänskliga rättigheter eller lagstiftningen, uppmanas de att omedelbart rapportera detta till sin chef. Inga kränkningar eller överträdelser av de mänskliga rättigheterna har rapporterats under 2021.

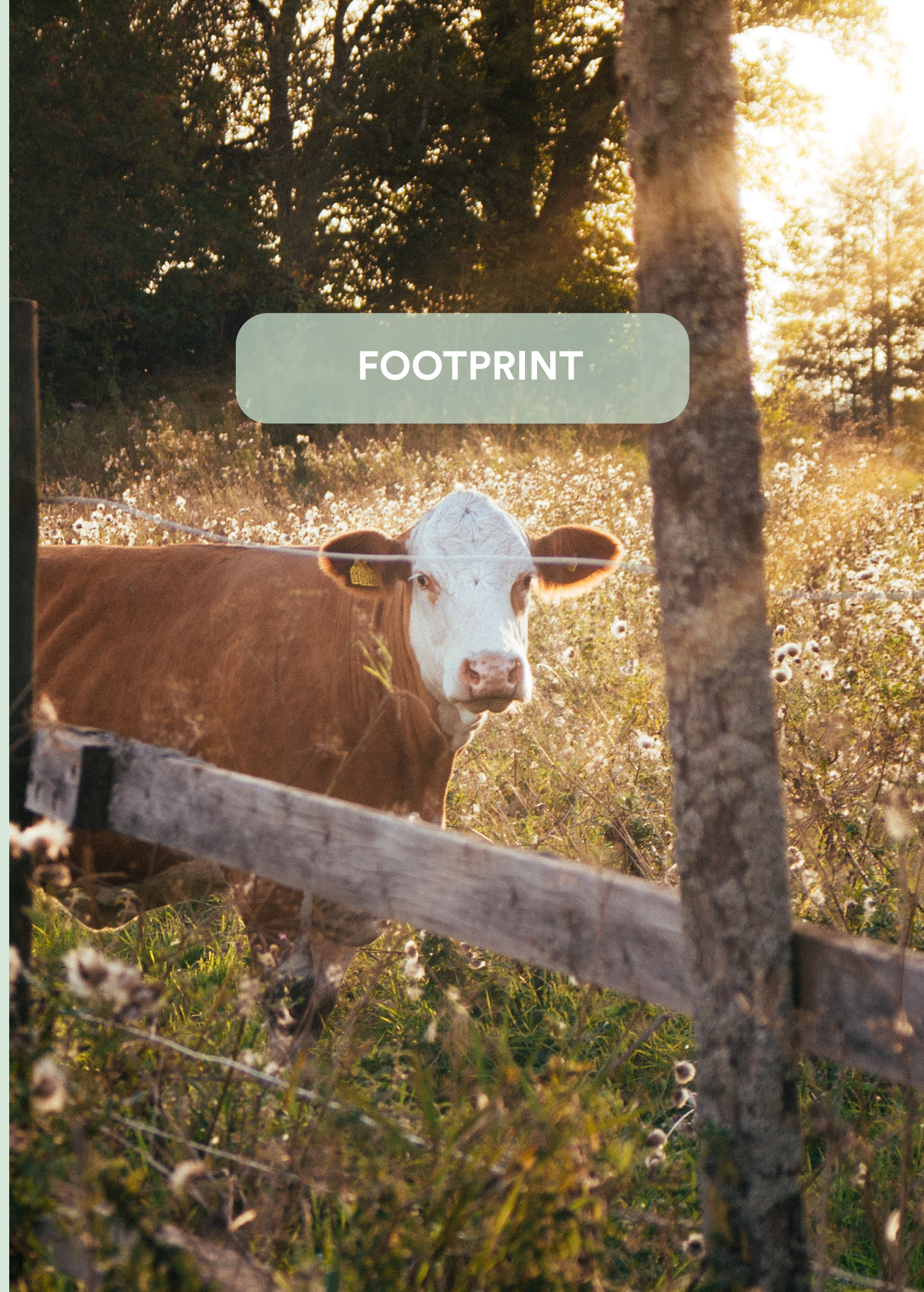
Motverkande av korrupcion

Bravura följer den lagstiftning och de riktlinjer som gäller korrupcion. Varje form av kompensation till kunder, leverantörer och andra samarbetspartners grundas på bekräftade produkter och tjänster.

Vi har nolltolerans mot bestickning och inga överträdelser av dessa lagar och förordningar har rapporterats under 2021. Gåvor och andra förmåner får inte överskrida lokal sedvänja samt ska överensstämma med nationell lagstiftning.

Samtliga medarbetare skall undvika intressekonflikter mellan privata ekonomiska spörsmål och företagets affärsverksamhet. Om någon som helst osäkerhet råder, ska frågan hänskjutas till företagsledningen för avgörande. Alla affärstransaktioner som görs inom Bravura ska klart framgå i företagets räkenskaper förda i enlighet med företagets regler.

FOOTPRINT



Footprint

Ekologisk hållbarhet innebär att vi tar ansvar för de avtryck vi gör på miljön. Vi strävar efter att växa hållbart och att minska vår påverkan på miljön.

Miljöpåverkande aspekter

Bravura är ett tjänsteföretag vars kärnverksamhet består av människor. Detta innebär att vi har en direkt påverkan på miljön på olika sätt. För att minimera vår negativa påverkan på miljön har vi kartlagt våra mest betydande miljöaspekter och jobbar aktivt med dessa. Våra främsta miljöpåverkande aspekter finns inom områdena transporter, el- och energi, inköp och avfall.

För att hantera och minska dessa prioriteras klimatvänliga resealternativ för våra medarbetares transporter, vi säkerställer grön el på våra kontor, samtliga inköp grundas utifrån ett hållbarhetsperspektiv och vi säkerställer återvinning av avfall i verksamheten. En grundförutsättning i alla våra samarbeten är att våra samarbetspartners och leverantörer erbjuder miljövänliga alternativ.

Miljöfokus

För att säkerställa att miljöfrågan får det fokus den förtjänar i organisationen har vi en miljögrupp. Gruppen ansvarar bland annat för att årligen ta fram en miljöutbildning för att öka alla medarbetares medvetenhet om hur de var och en samt gemensamt kan bidra till att minska Bravuras miljöpåverkan.

Vårt hållbara miljöarbete säkerställs genom vår miljöpolicy samt Code och Conduct och våra miljömål och betydande miljöaspekter följs årligen upp av miljögruppen för att säkerställa att vi uppfyller vår miljöpolicy.



Klimatneutralitet



Klimatberäkningar

2021 beslutades att Bravura Sverige AB ska bli klimatneutrala, varpå första steget togs om att klimatberäkna vårt utsläpp av växthusgaser. Enligt GHG-protokollet ska beräkningen inkludera scope 1 (direkta utsläpp) och scope 2 (indirekta utsläpp) där Bravura även valt att inkludera scope 3 (övriga indirekta utsläpp).

Beräkningarna utfördes av South Pole, ett konsultbolag som är experter på att hjälpa företag att minska sin klimatpåverkan. Per anställd hade Bravura ett utsläpp på 1,29 tCO₂e per medarbetare under 2021 (med ett totalt utsläppt på 181,3 tCO₂e). Majoriteten av utsläppen finns inom scope 3.



Klimatkompensation

Att bli klimatneutral innebär att vi årligen minskar våra utsläpp samt klimatkompenenserar via ett eller flera projekt för de utsläpp vi inte lyckas reducera under året. 2021 har vi valt att finansiera två klimatprojekt som en del av vår klimatkompensation. Det ena hjälper samhällen i Rwanda med att bygga bättre spisar och bidrar på så vis till en minskad klimatpåverkan genom att minska bränsleförbrukning för matlagning och hushållssysslor i regionen. Det andra projektet bygger en vattenkraftsanläggning i Indonesien och minskar därmed klimatpåverkan genom att byta ut icke förnybar energi till förnybar från vattenkraft.

Dessa två projekt har valts utifrån parametrarna att de går i linje med FN:s globala hållbarhetsmål som Bravura främst arbetar med, nämligen att bidra till god hälsa och välbefinnande, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och att bekämpa klimatförändringarna.



Klimatneutralitet



Reduktionsplan

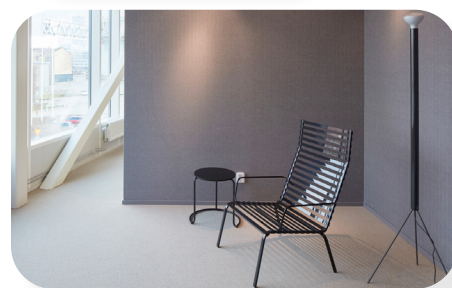
Utöver att klimatberäkningarna ger oss underlag avseende verksamhetens utsläpp ger de oss också en bild av var våra främsta utsläpp kommer ifrån. Som företag inom tjänstesektorn sker majoriteten av Bravuras utsläpp i scope 3, vilket bl.a. omfattar transporter såsom tjänste- och pendlingsresor.

Då Bravura också är ett tillväxtbolag som löpande ökar i antal medarbetare genereras sannolikt fler transporter. Av den anledningen sker mätning, målsättning och reduktionsåtgärder bäst per medarbetare. Vi bedriver ett aktivt arbete med att identifiera reduktionsåtgärder.



ISO - certifiering inom miljö

Bravura Sverige är certifierade inom ISO 14001 sedan februari 2020, vilket har bidragit till ett mer strukturerat arbetssätt kring miljöfrågor. Certifieringen granskas årligen och i februari 2021 godkändes re-certifieringen i ISO 14001.



Transporter

I kartläggningen av våra betydande miljöaspekter har vi fastställt att vår främsta miljöpåverkan under ett vanligt år är våra transporter. Vår verksamhet är beroende av fysiska möten vilket medför en hög närvaro hos våra kunder, som i sin tur kräver transporter. De vanligaste sätten att transportera sig är idag kollektivtrafik, bil, tåg och flyg.

Miljövänliga alternativ för transport ska prioriteras i syfte att sänka de koldioxidutsläpp som vi genererar och vårt övergripande mål är ständig minskad miljöpåverkan per medarbetare och år. Varje år sammanställer vi vår uppfyllnad av miljöpolicy i en miljörapport. Transporter redovisas i mätetalet kostnad, där en ökning i kostnader för kollektivtrafik och tåg, tillsammans med en minskning i kostnader för flyg, bil och taxiresor är något positivt i detta avseende. Kostnaderna för våra transporter har minskat drastiskt under 2021, till följd av coronapandemin.

Av denna anledning kommer inga jämförelser att göras med tidigare år. Vi ser det likväl som en välkommen minskning av våra utsläpp och något vi kan ta lärdom av för hur vi ska uppnå våra miljömål framöver.

Plats för förbättring

Det sätt vi hittills har använt för att mäta och rapportera vår klimatpåverkan inom transporter medför svårigheter att sätta konkreta miljömål. Av denna anledning, samt för att ta vårt miljöarbete till nästa nivå, genomförde vi 2021 en klimatberäkning för att ta reda på våra koldioxidutsläpp. Utifrån vårt resultat satte vi sedan upp tydliga mål för hur vi kan reducera vår verksamhets klimatpåverkan.



VIKTIGA SAMARBETEN





Viktiga samarbeten - CSR

Help to Help - välgörenhet som möjliggör utbildning i Östafrika

Sedan våren 2017 samarbetar vi med välgörenhetsorganisationen Help to Help för att kunna hjälpa unga människor i Östafrika genom utbildning och jobb. Varje år skänker vi 1% av den årliga vinsten till utbildningsavgifter till studenter i Tanzania och Uganda. För år 2021 blev beloppet 281 500 kr.

Hittills har vi donerat 895 798 kr till organisationen. Vårt stöd har finansierat utbildning för sex studenter inom olika utbildningsområden och har bidragit till att Help to Help kunnat expandera sin verksamhet och nu kan göra skillnad i stor skala.

Medarbetarnas val

När vi valde samarbetspartner för välgörenhet så tillsattes en fokusgrupp med uppgift att ta fram ett par passande alternativ att samarbeta med kring välgörenhet. Målet var att hitta välgörenhetsorganisationer vars verksamhet och inriktning linjerade med vårt varumärke och övergripande syfte om att stärka företag genom människor och människor genom jobb. Efter att fokusgruppen tagit fram ett par alternativ fick alla medarbetare på kontoren rösta om vilket av alternativen som skulle väljas för att donera 1% av den årliga vinsten till. Valet föll på Help to Help vars syn på välgörenhet och tydliga fokus på utbildning resonerade väl bland våra medarbetare.

Idag har samarbetet utvecklats till en ömsesidig relation där vi följer de studenter som vi sponsrar och där eldsjälarna på Help to Help har deltagit i aktiviteter som vi gör med våra medarbetare, bland annat Stafettvasan. Våra medarbetare får även möjlighet att använda sin kompetens för att göra skillnad genom att utbilda medarbetare hos Help to Help inom kompetensbaserad rekrytering och genom att coacha Help to Helps studenter inför arbetslivet. Från och med 2021 fokuserar vi särskilt vårt stöd till programmet Help to Help Academy som syftar till att förbereda framtida changemakers i Tanzania för arbetsmarknaden.

Genom Academy arrangerar Help to Help interaktiva workshops som ger studenter möjlighet att utveckla de förmågor arbetsmarknaden kräver, så som att skriva en jobbsökan och förbereda sig inför en anställningsintervju.

**HELP
HELP**

Om oss

Kommentar till rapporten

Denna rapport sammanfattar hållbarhetsarbetet för Bravura Sverige AB med dotterbolag under 2021. Hållbarhetsredovisningen sker årligen och den senaste rapporten för 2020 publicerades i april 2021.



Bravura är ett bemannings- och rekryteringsföretag med fokus på Next Gen Professionals – det vill säga talanger med noll till åtta års erfarenhet. Vi hjälper företag att hyra eller rekrytera kompetens inom:

IT & Tech
Business Administration
Sales & Customer Support

Vi tror på att skapa skillnad genom högre engagemang för våra kunder. Med närvaro i hela Sverige hjälper vi både små och stora företag med kompetensförsörjning. När vi är framgångsrika får människor jobb och företag stärks genom kompetens. I dag är vi ett av de snabbast växande rekryterings- och bemanningsföretagen i Sverige.

Läs mer

BRAVURA



BRAVURA