



Keeper

HÅLLBARHETS RAPPORT

2021/2022

INNEHÅLLS -FÖRTECKNING

BAKGRUND	3
INTRESSENTANALYS	3
METOD	4
VÄSENTLIGHETSANALYS	5
EKONOMISK HÅLLBARHET	6
<i>Inledning och nyckeltal</i>	6
<i>Affärsmodell</i>	7
<i>Personlig utveckling</i>	8
<i>Arbetsmiljö</i>	9
SOCIAL HÅLLBARHET	10
<i>Inledning och nyckeltal</i>	10
<i>Jämlikhet, jämställdhet och mångfald</i>	11
<i>Inkludering</i>	12
MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET	13
<i>Inledning och nyckeltal</i>	13
<i>Klimatavtryck</i>	14
<i>Avfall och mat</i>	14
PLANERADE AKTIVITETER OCH LÅNGSIKTIGA MÅL	15

2021/2022

HÅLLBARHETS -RAPPORT

BAKGRUND

Under hösten 2021 intensifierades arbetet gällande hållbarhet på bolaget med målet att ha en hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2021/2022 som presenteras internt maj 2022.

INTRESSENT- ANALYS

Gällande intressentanalysen så kom vi fram till att våra viktigaste intressenter är framtida och befintliga kunder, samarbetspartners, ägare och medarbetare.



METOD

Tillsammans med Almi Företagspartner så arbetade vi fram hållbarhetsmål genom en strukturerad process. Målet var att skapa en långsiktigt CSR-plan.

Corporate Social Responsibility

CSR är ett strategiskt arbete som bygger på idén att företag själva tar ansvar för hur de påverkar samhället ur ett miljömässigt, ekonomiskt och socialt perspektiv.

Vår process omfattade ISO 26 000 Social Responsibility – som är världens största standard för vägledandet till ett hållbart företagande och *Agenda 2030.

*Agenda 2030 har 17 globala mål och 169 delmål

Struktur och arbetssätt

Vi gick igenom stegen - kartläggning av intressenter, relevansanalys och väsentlighetsanalys. Som sedan resulterade i specifika områden inom miljömässigt, ekonomiskt och socialt perspektiv.

Efter det har vi tagit fram ett antal nyckeltal för att mäta vår utveckling.

Vi har en framtidssträvan att kontinuerligt bredda och vidareutveckla vårt hållbarhetsarbete.



Illustration: FN / Regeringskansliet

VÄSENTLIGHETS-ANALYS

Väsentlighetsanalysen utfördes med hjälp av ett prioritetsdiagram för att förstå var vi hade våra styrkor och påverkansmöjligheter i relation till vad våra intressenter har för förväntningar.

UTVALDA FOKUSOMRÅDEN



Illustration:
FN / Regeringskansliet

Mål 3 God hälsa och välbefinnande
Att främja god hälsa på arbetsplatsen

Mål 10 och 5 Jämställdhet och minskad ojämlikhet
Att verka för jämlikhet, jämställdhet och mångfald

Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
Att främja personlig utveckling på arbetsplatsen

EKONOMISK HÅLLBARHET

Inledning

För oss är det viktigt att bygga upp en långsiktig och hållbar ekonomi. Internt handlar det om att skapa lönsamma affärer och en sund ekonomi. Det hjälper oss att rusta upp för eventuella sämre, eller mer turbulenta tider. Samt tryggar arbetsmöjligheter för våra anställda.

Idag har vi ca 200 kunder som är företagare. Det är viktigt att hjälpa dem enligt samma princip. Det gör vi genom rådgivning som ökar deras förståelse för sina siffror och förmedlar beslutsunderlag så de kan säkerställa en god ekonomi för sina bolag.

Innehåll

- Affärsmodell
- Personlig utveckling
- Arbetsmiljö

Våra nyckeltal inom området

- Sjukfrånvaro
- Personalomsättning
- Ekonomisk tillväxt



AFFÄRSMODELL

Vår affärsmodell bygger på att ge svenska företag och företagsägare hög service av smidiga processer för att uppfylla redovisningskraven från myndigheter. Vi ser även till att bistå med rådgivning gällande ekonomistyrning och utveckling, vilket vi ser är ett högt upplevt kundvärde.

Paketerade tjänster till fast pris

För att bibehålla smidiga lösningar till våra kunder så har vi paketerat redovisningstjänsterna till fast pris. Genom fastpris så tror vi på ökad förutsägbarhet och transparens mot våra kunder.

Rådgivning

Vi har även i planering att paketera rådgivningsdelen ytterligare eftersom det är en viktig del i vår affärsmodell.

Det tror vi ökar både tillgängligheten men även förståelsen för mervärdet för kunderna. Där har vi även möjlighet att bidra med vår kunskap gällande hållbart företagande.

Vårt löfte

Vi hjälper våra kunder att bli framgångsrika. Det är vår affärsidé och vårt löfte. På så sätt inverkar vi på den ekonomiska tillväxten i Sverige som våra svenska företag till stor del består utav.



PERSONLIG UTVECKLING

Personlig utveckling

Våra medarbetare drivs till stor del av personlig utveckling.

Genom att bidra till den så kan vi höja välbefinnandet och även minska personalomsättningen.

Sedan några år tillbaka har vi arbetat och organiserat oss alltmer teambaserat. Det har möjliggjort att vi på ett tydligare sätt kunnat främja självledarskap och se till att medarbetare har inflytande i beslutsmodellen och i beslutandeorgan.

Individuella mål

Medarbetare uppmuntras även att kontinuerligt sätta upp egna mål för deras fortsatta utveckling som vi stöttar dem att uppnå. Vi vill ge förutsättningar så medarbetarna kan bidra med sina styrkor och sin drivkraft.

Gemensamma mål

Vi pratar systematiskt om våra gemensamma mål, där alla har möjlighet att bidra med sin kompetens och i de intresseområden som medarbetarna vill utvecklas inom.





ARBETSMILJÖ

Vår arbetsmiljö är en stor del i vår långsiktiga plan för en god hälsa på arbetet. Då branschen historiskt sett är kantad av stressrelaterad sjukfrånvaro så behöver vi se till att vår arbetsmiljö medger en förändring.

Inflytande

Hos oss finns det en intern grupp som har en anonym förslagsfunktion. Det har skapat förutsättningar för en transparent dialog för medarbetarna att påverka sin arbetsmiljö. En arbetsmiljöansvarig ser även till att vi håller en god standard enligt lagar och regler.

Företagskultur

Tillsammans har vi arbetat fram Keepers värdegrund som ligger till grund för företagskulturen hos oss. Den innehåller gemensamma värderingar och förhållningssätt som stödjer arbetsmiljö och trivsel i vår vardag.



Hållbarvardag

För oss är ett teambaserat arbetsätt något som ger en hållbar vardag och arbetsliv. Vi hjälps åt och har flera funktioner i vardagen som främjar att vi har en sund resursfördelning i teamet. Rutinerna stödjer även ett kontinuerligt kunskapsutbyte och möjligheterna till kompetensutveckling.

Vi sitter alltid flera på varje uppdrag för att minska sårbarheten både för medarbetare och kunder.

Förmåner

Eftersom vårt yrke är ett stillasittande arbete så har vi förmåner som uppmuntrar till mer rörelse. Vi har även sett till att både kontorsmiljön och arbetstider ska kunna möjliggöra variation och flexibilitet för mer rörelser och pauser i vardagen.

Eftersom vi även har medarbetare som jobbar visstid hemifrån så har vi en rutin för att se till att standarden gällande arbetet hemma är likvärdig med den vi har på kontoret.

SOCIAL HÅLLBARHET

Inledning

Social hållbarhet hos oss avser att vi behandlar kunder och medarbetare med samma respekt. Vår code of conduct är framtagen för att exemplifiera hur vi systematiskt ser till att vi upplever en social trivsel.

Innehåll

- Jämlikhet, jämställdhet och mångfald
- inkludering

Våra nyckeltal inom området

- Personal omsättning
- Fördelning gällande kön, bakgrund, utbildning etc
- Medarbetarundersökning



JÄMLIKHET, JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

I vår rekryteringspolicy ser vi till att vi har en mångfald vad gäller kultur, etnisk bakgrund, könstillhörighet och personlighet, som vi utgår ifrån när vi rekryterar.

Vi ser oss som en meritokrati som inte är baserat på bakgrund eller social ställning utan på kunskap och förmåga. Det innebär att vi tror på att ett starkt team är uppbyggt utav olika individer som kan bidra med en variation av erfarenheter och kompetenser.



INKLUDERING

Inkludering för oss innebär att alla ska ha möjligheten att påverka och bidra. Det gör vi genom olika funktioner/rutiner som berör utveckling, interna processer till vår arbetsmiljö och företagskultur.

I vår arbetskultur

Team och glädje är två av våra fem värdeord där vi har tagit fram praktiska rutiner för hur vi i vardagen ska främja inkludering i både samhörighet, stöd och gemenskap.

Trivselgruppen har även till uppgift att inkludera medarbetarnas önskemål samt uppmärksamma olika kulturers högtider.

Arbetsprocesser

Vi arbetar kontinuerligt i utvecklingsgrupper där alla inkluderas att utveckla och bygga våra interna processer med sina olika bakgrunder och kompetenser. Alla sammankomster erbjuds att närvara både på plats och digitalt.

Kundperspektiv

Gällande samarbetet med våra kunder bär även inkludering till stor vikt för vår utveckling. Där strävar vi efter att fånga upp kundnöjdheten men även utvärdering vart vi kan förbättras i vårt samarbete.



MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Inledning

När vi tittar på vår påverkansgrad på miljön så är den begränsad men ändå viktig att uppmärksamma för att alla kan göra något. Vi jobbar aktivt på den nivå vi kan med källsortering, förbrukning och miljöavtryck.

Innehåll

- Klimatavtryck
- Avfall
- Mat
- Nyckeltal

Våra nyckeltal inom området

- Utsläpp koldioxid/medarbetare/år



KLIMATAVTRYCK

Klimatavtryck per medarbetare

Genom Climate Hero har vi mätt vårt klimatavstryck som företag för 2021/2022. Detta avstryck kommer bli vår mät punkt till eventuella förbättringar.

Vårt avtryck för 2021/2022 är 0,6 koldioxid per medarbetare. Vi har relativt lågt avtryck och det beror främst på vårt digitala arbetssätt, grön el, vegetarisk/vegansk kost vid gemensamma sammankomster, få tjänsteresor, kommunala och cykel som färdmedel till arbetet samt källsortering.

Avfall

Vi har möjliggjort källsortering hos oss. Plast, kartong, pant, metall sorteras enligt rekommenderade anvisningar. Vi uppmuntrar till att ha så låg grad av avfall som möjligt och har rutiner gällande att inte köpa in engångsartiklar m.m.

Mat

All mat vi beställer till våra gemensamma sammankomster erbjuds i vegetariska samt veganska alternativ. Vi har även valt tillfällen att enbart erbjuda dessa alternativ för att inspirera andra till att välja en alternativ kost.



PLANERING

Vi avser att varje räkenskapsår avlämna denna hållbarhetsplan.

2022/2023

Under 2022/2023 kommer vi att mäta de nyckeltal som vi har tagit fram och följa dess utveckling. Vi kommer ta fram målvärden.

I planen ligger även att se över produkter och tjänster med anknytning till hållbarhet som är lämpliga att erbjuda våra kunder för att hjälpa dem i sitt hållbarhetsarbete.

2023/2024

Under 2023/2024 har vi som mål att börja titta på hur vi kan bidra mer till det lokala samhället.



VD Keeper AB Hanna Montoya

