



Hållbarhetsrapport 2024

Ett år av betydande förändringar och framsteg

År 2024 har varit ett år präglad av betydande förändringar och framsteg inom hållbarhetsområdet. Vi på Adda är stolta över att kunna presentera vår hållbarhetsrapport för 2024, där vi sammanfattar våra insatser och resultat inom hållbarhet. Under året har vi fortsatt att arbeta intensivt med att minska vår klimatpåverkan, förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare och stärka vår försörjningsberedskap.

Ett av de mest anmärkningsvärda resultaten från året är att 2024 blev det varmaste året som någonsin uppmätts med en global medeltemperatur som var 1,6°C över den förindustriella nivån (år 1850–1900), vilket överträffade det tidigare rekordet från 2023 med 0,12°C. Detta var också det första året i modern tid där den globala medeltemperaturen översteg 1,5°C. Under året har vi fortsatt att minska vårt klimatfotavtryck genom att reducera resor och energianvändning samt genom att klimatkompensera för våra utsläpp. Vi har fortsatt att utveckla våra digitala arbetsmetoder och stärka vår interna kompetensutveckling för att säkerställa att våra medarbetare har de bästa förutsättningarna att bidra till vår hållbarhetsresa.

Utöver att beakta olika hållbarhetsaspekter ingår i Addas uppdrag att även verka för en robust försörjning åt Sveriges kommuner och regioner. För detta syfte tillsattes i januari 2024 en särskild avdelning för försörjningsberedskap och riskanalys. Erfarenheter och lärdomar från Addas arbete under tidigare kriser, inte minst pandemin, har noga beaktats och lyfts in i avdelningens utveckling.

Under året har Adda deltagit i SKR Företags förberedelsearbete inför rapporteringen enligt EU:s hållbarhetsrapporteringsdirektiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Eftersom koncernen SKR Företag, där Adda ingår, är rapporteringsskyldig för revisionsåret 2025, har arbetet inletts med en så kallad dubbel väsentlighetsanalys. Denna metod används för att identifiera och prioritera de mest relevanta hållbarhetsfrågorna för företaget. Nästa steg är att genomföra en gap-analys, vars syfte är att identifiera var företaget uppfyller standarderna och var det finns brister som behöver åtgärdas.

Under året togs nya målformuleringar fram inom ramen för Addas affärsplan 2024–2027 där bland annat ökad hållbarhet och minskad risk för välfärdsbrott ingår.

Det nya normala efter pandemin har inneburit mindre resande både vad gäller tjänsteresor och resor till och från jobbet. Distansarbetet under pandemin har medfört nya kunskaper om arbetssätt, och digitala möten har kommit för att stanna. Adda-koncernens klimatfotavtryck fortsätter att minska i jämförelse med åren innan pandemin.

Vi hoppas att denna rapport ger en tydlig bild av våra framsteg och utmaningar under 2024, och vi ser fram emot att fortsätta vårt arbete för en hållbar framtid.

Vi på Adda

För att vår verksamhet ska fungera och vi ska kunna vara relevanta för våra kunder är det viktigt att våra medarbetare mår bra och har rätt förutsättningar i arbetet. Vi tror att en tät och kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare möjliggör medarbetarens utveckling och välmående. Vi har därför tagit fram en egen modell för våra ett-till-ett-samtal mellan chef och medarbetare.

En gång per år genomförs en mätning av Addas arbetsplatskvalitet och arbetsmiljö, där syftet är att kartlägga arbetsmiljön och planera rätt insatser och aktiviteter som verksamheten och medarbetaren har behov av. Den årliga mätningen genomfördes i oktober och hade en svarsfrekvens på 89,9%, vilket anses högt och ger ett representativt resultat för verksamheten.



Resultatet från undersökningen visade att Adda har en god fysisk, psykisk och digital arbetsmiljö. Våra medarbetare mår bra, trivs, utvecklas och känner sig trygga på arbetet. De utvecklingsområden som identifieras analyseras sedan av chefer och medarbetare och sätts upp i en handlingsplan tillsammans med tillhörande aktiviteter. Från årets resultat finns förbättringsområden inom digitala system, stress och arbetsbelastning.

Mot bakgrund av detta har koncernledningen arbetat med att tydliggöra Addas mål och strategier för verksamheten. Företaget har också satsat på kompetensutveckling och byggt en egen digital lärplattform.

Under året har vi också fått besök av Arbetsmiljöverket vid två olika tillfällen, där de dels granskade Addas digitala arbetsmiljö och dels efterlevnaden av visselblåsarlagen. Båda gångerna har Adda fått godkänt och fina omdömen.

Medarbetarinflytande i arbetsmiljöarbetet



Systematiskt arbetsmiljöarbete är en av nycklarna till en hållbar arbetsmiljö och på Adda finns ett stort engagemang för arbetsmiljöfrågor. Medarbetarinflytande i arbetsmiljöfrågor ger en bättre upplevelse av arbetsmiljön och därför fortsätter vi att genomföra aktiviteter som främjar detta.

Varje år genomförs ett flertal insatser i arbetsmiljöarbetet:

- Möten i Arbetsmiljökommittén.
- Fysiska arbetsmiljö- och brandskyddsronder med handlingsplan på samtliga kontor minst en gång per år.
- Psykosocial och digital arbetsmiljöronder med handlingsplan en gång per år.
- Översyn och kommunikation av rutiner för tillvägagångssätt i olika arbetsmiljösituationer samt hur vi kan förebygga ohälsa på arbetsplatsen.
- Utbildning av samtliga nyanställda i systematiskt arbetsmiljöarbete och hur detta fungerar i praktiken hos oss på Adda.

Under året har vi anlitat en extern arbetsmiljöexpert för att göra en översyn och kvalitetssäkring av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Det är viktigt för Adda att detta område i vår verksamhet håller en hög kvalitet, vilket översynens resultat visade att vi gör.

För att ytterligare stärka medarbetarinflytandet har det under 2024 bildats lokala fackliga organisationer inom Adda och målsättningen är att ett samverkansavtal ska tas fram och implementeras under 2025.



Den digitala vardagen

Att hålla hybridmöten, webinarier samt digitala avdelningsmöten och konferenser är numera ett naturligt och vanligt förekommande arbetssätt, som kan hanteras av samtliga medarbetare.

En arbetsmiljömässig risk är att under en längre tid arbeta ensam på distans. För att undersöka hur det digitala arbetet påverkar vårt välmående och vad som behöver göras för att förebygga skador och ohälsa genomför Adda regelbundna mätningar av den digitala arbetsmiljön. Under 2024 hade vi ett extra fokus på den hybrida arbetsmiljön och hur vi tycker att den fungerar. Här kunde vi konstatera att hybridarbete är ett flexibelt arbetssätt som uppskattas mycket av medarbetarna och är väl fungerande.

För att minimera riskerna i den digitala vardagen och bibehålla variation, välmående, gemenskap och meningsfullhet i arbetet utförs bland annat följande aktiviteter:

- Frekventa ett-till-ett-möten mellan chef och medarbetare samt gruppmöten.
- Uppmuntran till att regelbundet komma till kontoren för samarbeten och möten.
- Hemarbetsplatserbjudande – ett ekonomiskt bidrag från arbetsgivaren till ett väl fungerande och ergonomiskt hemmakontor hos medarbetaren.



Balans mellan arbete och fritid

De största utmaningarna i Addas arbetsmiljö är stress och arbetsbelastning. För att minska och förebygga risken för stress samt uppmuntra till balans i livet görs ett antal aktiviteter:

- Kontinuerliga ett-till-ett-samtal med fokus på stressnivå, arbetsbelastning och balans mellan arbete och privatliv. Under dessa samtal tas även individuella handlingsplaner fram.
- Arrangerade workshops och föreläsningar i ämnet för att ge inspiration till förändrade vanor.
- Personalgruppen Vässa Sågen anordnar aktiviteter på och utanför arbetstid. Aktiviteterna syftar till att vara stärkande för kropp, själ, hjärna och hjärta. Exempel på arrangemang under året var stand-up och blodomloppet.

Vi ser många positiva effekter från dessa aktiviteter, men det är också viktigt att ständigt vara vaksam över stressnivåer och att hjälpas åt att minimera riskerna med den.

Arbetsätt

Även om möjligheterna för hybrid- och digitalt arbete finns är kontoren en viktig plats att samlas på för kollegorna. På kontoren tillämpas ett aktivitetsbaserat arbetsätt, vilket innebär att medarbetaren väljer arbetsplats beroende på arbetsuppgift för stunden. Samtliga arbetsplatser, mötesrum och fikarum kan nyttjas av alla och det finns olika zoner på kontoren för att upprätthålla ett stödande arbetsklimat.

Vid årsskiftet 24/25 bytte vi kontor i Stockholm till lokaler som är fräschare och bättre anpassade för vårt arbetsätt med många mötesrum, samtalsbås, mindre rum för fokusarbete och öppna ytor för samarbete. De nya lokalerna innebär också ett bättre skalskydd och säkerhet.

Kvinnodominerad bransch och ökad omsättning på personal



Adda verkar i en bransch där det generellt sett arbetar fler kvinnor än män. Företaget strävar efter en könsfördelning på 60/40 eller jämnare. 2024 hade Adda en fördelning på 72% kvinnor jämfört med 70% 2023 och 28% män jämfört med 30% 2023.

Totalt sett för Adda-koncernen ligger personalomsättningen för 2024 på 21,9% (år 2023 20%), vilket kan anses vara en hög nivå. Man behöver dock ta i beaktande att Adda under 2024 avvecklade ett dotterbolag (AffärsConcept) med cirka 30 personer, vilket gav en märkbar påverkan på personalomsättningens utfall för året. Exkluderar vi AffärsConcept uppgick personalomsättningen till 13,5%, vilket anses vara en normal nivå samt en förbättring jämfört med föregående år. Genomsnittsåldern inom Adda är 44 år (år 2023 43 år). Endast 1% av alla anställda arbetade deltid.

Klimatfotavtryck från våra resor och kontor

Under 2024 har vi fortsatt att arbeta målmedvetet för att minska vårt klimatfotavtryck från både tjänsteresor och kontorsverksamhet. Genom att mäta och klimatkompensera våra utsläpp sedan 2016 respektive 2018, har vi kunnat följa utvecklingen och vidta åtgärder för att minska vår påverkan på miljön. I början av året infördes nya riktlinjer för resande, där vi betonar att resor ska planeras med minsta möjliga miljöpåverkan. Tjänsteresor ska i första hand göras med tåg, och biljetter ska bokas utifrån lägsta möjliga kostnad och miljöpåverkan. Målet är att minimera koldioxidutsläpp och andra miljöbelastningar, samtidigt som vi tar hänsyn till medarbetares privatliv.

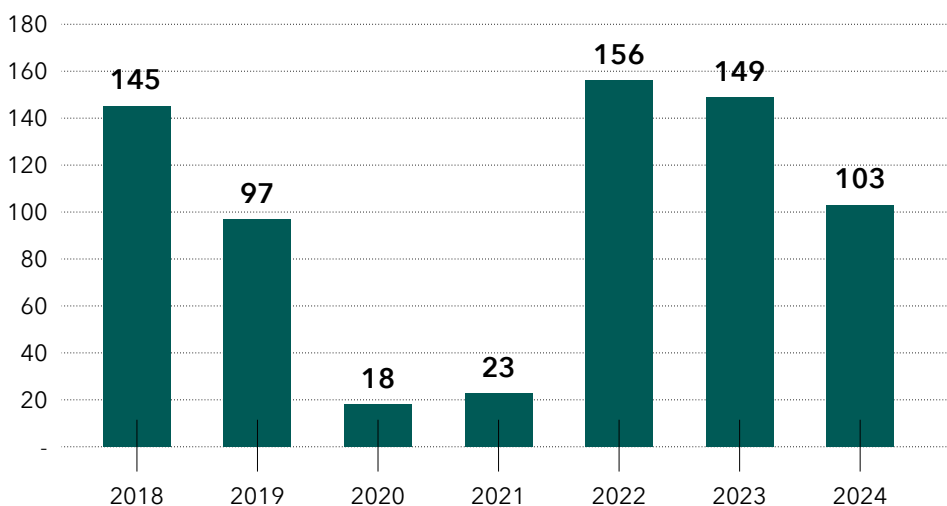


Årets data visar på en fortsatt minskning av utsläppen, särskilt från tjänsteresor, där vi har sett en halvering av flygresor och en betydande minskning av taxi- och bussresor samt hotellnätter jämfört med föregående år. Minskningen av utsläpp från energianvändning på våra kontor är också märkbar, främst tack vare minskad yta på Göteborgskontoret och färre inköp av IT-utrustning.

Sedan 2016 mäter vi våra tjänsteresors klimatpåverkan och sedan 2018 klimatkompenserar vi utsläppen.

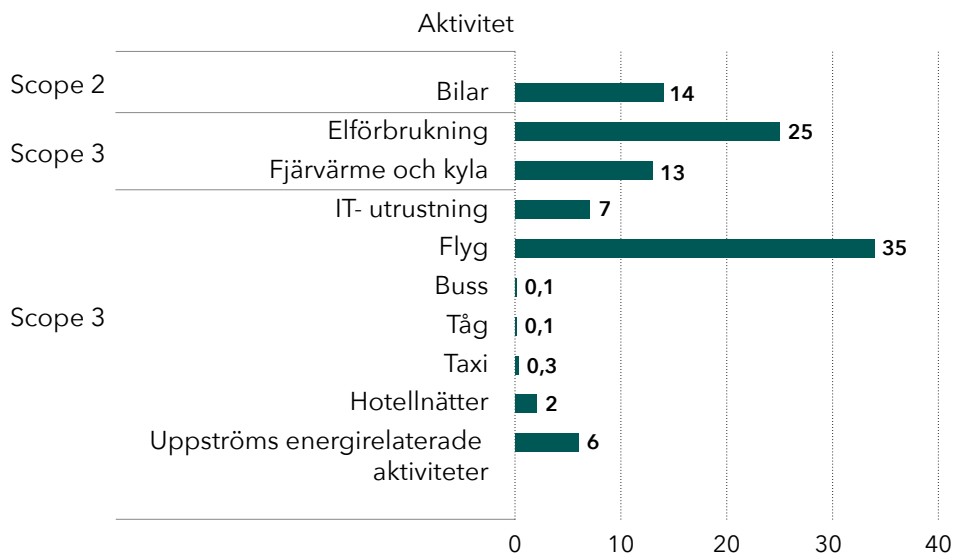
Nedan visas de totala utsläppens förändring över tid. Under åren 2018–2020 inkluderades ej utsläppen relaterade till kontorens energianvändning. Från 2023 inkluderades även inköp och leasing av IT-utrustning.

Totala utsläpp över tid



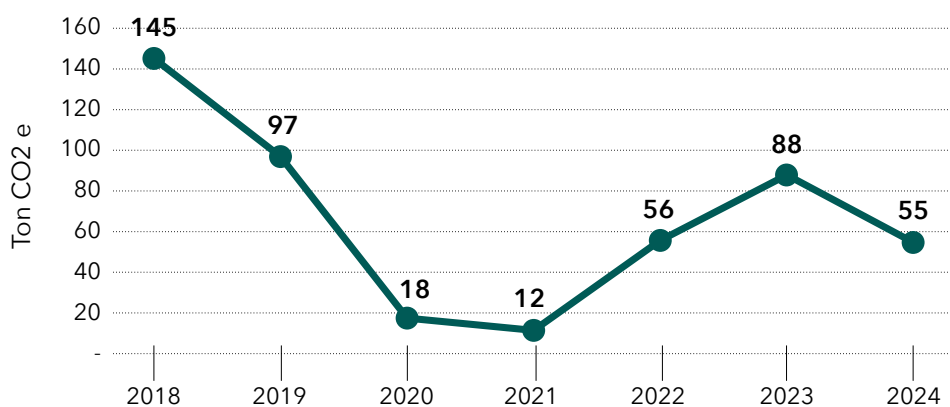
Nedan visas utsläppen uppdelat enligt GHG-protokollet, ses som tabell och stapeldiagram.

Scope	Kategori	Aktivitet	2024 [ton CO ₂ e]	
Scope 1	Mobil förbränning	Bilar	14	
Scope 2	Energianvändning	Elförbrukning	25	
		Fjärrvärme och kyla	13	
Scope 3	Inköpta varor och tjänster	IT-utrustning	7	
		Tjänsteresor	Flyg	34
		Buss	0,1	
		Tåg	0,1	
		Taxi	0,3	
		Hotellnätter	2	
		Uppströms energi- relaterade aktiviteter från Scope 1 och Scope 2	Uppströms energirelaterade aktiviteter	6
Totalt:			103	



Nedan visas diagram över våra utsläpp från resor.

Utsläpp från resor över tid



Utsläpp från tjänsteresor har totalt sett minskat under 2024 jämfört med 2023. Vad gäller flygresorna beror minskningen på att hälften så många resor har gjorts, vilket även speglas i antalet distansresor som mer än halverats jämfört med 2023. Det är en tredjedel färre taxi- och bussresor samt hotellnätter jämfört med 2023. Gällande tågresor har antalet resor minskat men distansen ökat med 10%. Tågresor ger inget större utslag i utsläppen, utan är i samma nivå som 2023. Jämfört med motsvarande tidigare beräknade reseaktiviteter (tjänstebilar och tjänsteresor) har utsläppen minskat med 50% jämfört med föregående år, och minskat 70 % jämfört med 2018. En del av förklaringen till minskningen är att Addas dotterbolag Affärs-Concept lades ned under året med en minskning på cirka 20% av personalstyrkan. Vi ser dock en minskning av utsläpp även om man räknar bort detta.

Under verksamhetsåret 2024 klimatkompenserade vi för 103 ton koldioxid-ekvivalenter för utsläpp som härrör från tjänsteresor, energianvändningen på våra kontor och inköp av IT-utrustning. Klimatkompensationen sker genom projektet CommuniTree Programme Nicaragua – Plan Vivo som är baserat i norra Nicaragua där bönder erbjuds betalning för noggrant planterade och väl-skötta träd på egen mark. Avskogning är en av de största orsakerna till klimatförändringar. Ungefär 50% av ett trädets vikt utgörs av kol, och när träden huggs ned frigörs det i atmosfären. I projektet används olika inhemska arter av växter och träd och varierade odlingsmetoder, allt för att maximera trädens tillväxt. Till exempel samplanteras kaffebuskar med mindre grödor för att ge skugga och skydd mot jorderosion. För bönderna i projektet innebär träden ett skydd vid extremväder då de binder vatten, förhindrar jordskred och erbjuder skugga för djur, grödor och inte minst de över 1000 familjer som bor i området.

Sammanfattning av klimatberäkning för 2024:

- Minskade utsläpp: Totala utsläppen från tjänsteresor minskade med 50% jämfört med 2023 och 70% jämfört med 2018. Minskningen beror på färre flygresor, taxi- och bussresor samt hotellnätter samt att vi var ca 20% färre som reste jämfört med 2023.
- Energianvändning: Utsläppen från energianvändning minskade, särskilt på grund av minskad yta för Göteborgskontoret.
- IT-utrustning: Utsläppen från inköpt IT-utrustning minskade på grund av färre datorinköp.
- Bilresor: Utsläppen från bilresor ökade på grund av fler körda kilometer.
- Metoder: Utsläppen beräknades med både marknadsbaserad och platsbaserad metod, där den marknadsbaserade metoden tar hänsyn till köpt förnybar el.
- Slutsatser: Minskade utsläpp från tjänsteresor och energianvändning visar på framsteg i hållbarhetsarbetet.
- Färre inköp av IT-utrustning bidrar till lägre utsläpp.
- Användning av förnybar el är viktig för att minska utsläppen ytterligare.



Lärande och verksamhetsstöd

God utbildning för alla

Kompetensförsörjningen är välfärdens största utmaning. När arbetskraften inte räcker till går det inte att möta kompetensutmaningen enbart genom att rekrytera fler, istället behövs nya arbetssätt och fokus på att bibehålla och utveckla kompetensen hos de befintliga medarbetarna.

SKR har tagit fram nio strategier som stöd i arbetet med kompetensförsörjning. Kommuner och regioner gör redan mycket inom ramarna för strategierna och det finns en stor potential framåt.

Genom Addas erbjudande stödjer vi flera av de nio strategierna, bland annat:

- Främja medarbetarnas utveckling.
- Använd kompetensen rätt.
- Stärk chefens förutsättningar att leda.
- Utnyttja teknikens möjligheter.

Adda har ett brett utbud av utbildningar för kommuner, regioner och dess helägda bolag inom områden som är särskilt prioriterade för välfärden. Vi möjliggör god utbildning för alla kommuner och regioner, oavsett deras geografiska läge och ekonomiska förutsättningar genom att erbjuda många av våra utbildningar digitalt.

Vi ökar nyttjandegraden för lärandeerbjudandet till 100%. Det innebär att alla Sveriges Kommuner och regioner någon gång under 2024 använt vårt lärandeerbjudande. Under året har vårt erbjudande inom lärande växt. Per december 2024 erbjöd Adda 18 webbutbildningar, 15 lärarledda utbildning och 3 nätverk. De lärarledda utbildningarna har lockat cirka 600 deltagare och hålls i mycket hög utsträckning digitalt.

Jämställdhet och anständiga arbetsvillkor

Adda bidrar till välfärdens kompetensförsörjning genom att erbjuda lärande i olika format. Vi erbjuder, på uppdrag av SKR en webbutbildning i jämställdhetsanalys.

Vi tillhandahåller utbildningar som bland annat täcker frågor om hur kollektivavtalen i sektorn hänger ihop och vilka rättigheter och skyldigheter arbetsgivare och arbetstagare har. Detta innebär att utbildningarna bidrar till anständiga arbetsvillkor för alla som arbetar i kommuner och regioner. Utbildningen Kompetensbaserad rekrytering lyfter till exempel jämställdhetsperspektivet i rekrytering.



Genom våra digitala HR-tjänster Lönelänken och HR- och chefsguiden möjliggör vi för kommuner och regioner att säkerställa att alla arbetstagare har anständiga arbetsvillkor samt lika lön för likvärdigt arbete. HR- och chefsguiden ger kommuner och regioner stöd och vägledning inom arbetsrätt – inklusive kollektivavtal, lagar och regler. Lönelänken är ett stöd i arbetet med lönestruktur, lönerelationer och lönespridning.

Våren 2024 beslutade Adda AB:s styrelse att initiera en avveckling av HR- och chefsguiden. Anledningen till det är att tjänsten under en längre tid haft lönsamhetsproblem och nyttjandegraden minskade.

Digitalisering och innovation för hållbara lösningar



Innovation och teknologiska framsteg är nyckeln till både socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbara lösningar. Det bidrar dessutom till att skapa nya marknader och arbetstillfällen, vilket i sin tur kan bidra till en effektiv och jämlik resursanvändning. Att investera i innovation är därför ett sätt att skapa förutsättningar för hållbar utveckling.

Att skapa förutsättningar för nya arbetsätt och användning av ny teknik är även en av SKR:s strategier för att klara kompetensutmaningen.

Sveriges kommuner har enats om en strategisk agenda – ett handslag för välfärdsutveckling genom digitalisering. SKR, Adda och Inera har lett arbetet tillsammans. Här ges information om handslagets konkreta initiativ som kommunerna och SKR-koncernen genomför tillsammans. Inom ramen för Handslaget pågår en mängd initiativ och Adda driver, deltar i eller bevakar samtliga 10 initiativ.

Under 2024 fattade Addas styrelse beslut om en gemensam kraftsamling inom digitalisering och innovation, den så kallade Hubben. Hubben är Addas katalysator för att få framdrift i Addas åtagandet i den SKR-gemensamma satsningen Handslaget men även Adda-initierade affärsutvecklingsinitiativ..

I december 2024 antog Addas styrelse nya mål med tillhörande KPI:er. Ett av KPI:erna är ”Mer digitalisering & innovation” och mäter i vilken utsträckning kommuner och regioner använder Addas erbjudande inom området. Under 2024 använde 100% av Sveriges kommuner och regioner någon del av Addas erbjudande inom digitalisering och innovation.

Hållbara böcker och blanketter

För att uppnå hållbar utveckling behöver vi minska vårt ekologiska fotavtryck genom att ändra hur vi producerar och konsumerar varor och resurser.

För att bidra till hållbar konsumtion och produktion erbjuder vi bland annat en utbildning i hållbar upphandling. Dessutom har vi ett brett utbud av webbutbildningar så att medarbetare i välfärden kan fortsätta kompetensutvecklas, och samtidigt minska sitt resande.

Våra böcker och blanketter trycks och lagerförs hos H-tryck AB i Markaryd, som är certifierade enligt ISO 14001 (miljöledningssystem) och licensierade enligt Nordens officiella miljömärkning Svanen.



Inköpscentralsverksamheten

Addas kunder visar ett starkt engagemang för Agenda 2030 genom att delta i olika initiativ och nätverk. Vid upphandlingar använder kommuner och regioner Agenda 2030 som en vägledning för att ställa relevanta hållbarhetskrav. Den offentliga sektorn upphandlar årligen för cirka 900 miljarder kronor, varav 70% av upphandlingarna annonseras av den kommunala sektorn.

Under 2024 omsatte Adda Inköpscentrals ramavtal och dynamiska inköpssystem cirka 20 miljarder kronor. Även om det är svårt att exakt uppskatta den totala påverkan dessa varor och tjänster har på människor och miljö, kan vi anta att påverkan är betydande.

Mot denna bakgrund har Adda Inköpscentral stärkt sin hållbarhetskapacitet för att bättre stödja våra kunder i deras hållbarhetsarbete kopplat till försörjning. En viktig del av en hållbar försörjning är uppföljning av leverantörer, och vårt fokus under året har varit att bygga ut vår kapacitet inom detta område.

Vår inköpscentral består av sju kategorigrupper, en affärsstödsavdelning och en hållbarhets- och uppföljningsavdelning samt en försörjningsberedskaps- och riskanalysavdelning. Inom inköpscentralsverksamheten arbetar sju hållbarhetsstrateger med att analysera hållbarhetsrisker före upphandling, ställa hållbarhetskrav under upphandling och följa upp ställda krav efter upphandling. Under året har vår leverantörsuppföljningskapacitet utökats och består nu av 8 uppföljningscontrollers och en gruppchef. 1300 leverantörer följs upp men inte på alla krav och villkor som ställts. Frekvensen på olika uppföljningar varierar från löpande uppföljning till en gång under avtalstiden.

Under året har vi genomfört:

- ekonomiska uppföljningar där vi tittar på pris, fakturaformat och innehåll samt administrativ ersättning till inköpscentralen.
- hållbara leveranskedjor där vi med hjälp av revisorer genomför kontorsrevisioner hos leverantörer och där bland annat mänskliga rättigheter och arbetares rättigheter följs upp.
- välfärdsbrottslighet där vi kontrollerar leverantör och företrädare utefter en riskmodell där vi delat in leverantörsstocken i låg, medel och högrisk. Frekvens och omfång av kontrollerna styrs av risknivån. Kontrollerna kopplas till både obligatoriska, frivilliga och egna uteslutningsgrunder och grundar sig på öppna informationskällor.

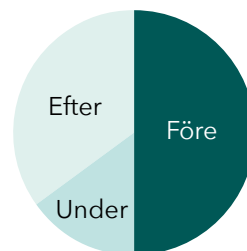
- En viktig del av en hållbar försörjning är uppföljning av leverantörer, och vårt fokus under året har varit att bygga ut vår kapacitet inom detta område.

Analys av hållbarhetsrisker före upphandling

I samband med förberedelsearbetet inför en upphandling gör vi den viktiga analysen över vilka hållbarhetsrisker som kan förknippas med den specifika upphandlingen.

Vi ställer krav på hållbarhet utifrån risk för negativ påverkan och möjligheten till främjande. För att säkerställa att Inköpscentralen ställer krav i alla de ramavtal och dynamiska inköpssystem där det är relevant gör vi ett flertal analyser:

- Inför upphandling gör vi en Agenda 2030-analys som omfattar 14 hållbarhetsaspekter. Förutom att hjälpa oss att bedöma risk och möjligheten till främjande är vår Agenda 2030-analys också vårt verktyg för att bedöma riskernas allvarlighetsgrad. En bedömning av allvarlighetsgrad är avgörande för att vi ska kunna prioritera vår kravställning och uppföljning.
- Till stöd för Agenda 2030-analysen och riskanalysen för hållbara leveranskedjor har vi en landriskanalys som hjälper oss att avgöra var riskerna är som störst. Analysen bygger på *Worldwide Governance Indicators*, *Global Rights Index*, *Environmental Performance Index* och *Corruption Perception Index*. Den täcker därmed FN Global Compacts fyra pelare mänskliga rättigheter, arbetares rättigheter, miljöskydd och anti-korruption. Utöver att vara ett viktigt verktyg i analysfasen så använder vi landriskanalysen när vi väljer stickprov för uppföljning av hållbara leveranskedjor.



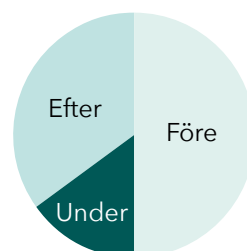
Hållbarhetskrav under upphandling

Hållbara leveranskedjor

Under året implementerade vi de avtalsvillkor för hållbara leveranskedjor som vi tillsammans med regionerna har fastställt. Tillsammans med regionerna utvecklade vi också ett reviderat bedömningsstöd för revisorer, vilket även fungerar som ett värdefullt stöd för våra leverantörer. Villkoren baseras på det kommande EU-direktivet om Corporate Sustainability Due Diligence, som i sin tur bygger på internationella ramverk för tillbörlig aktsamhet utarbetade av FN och OECD. I den inledande Agenda 2030-analysen inför varje upphandling bedöms risk och relevans för att ställa detta villkor.

Sociala frågor i Sverige

Vad gäller sociala frågor i Sverige utgår vi från Upphandlingsmyndighetens mall för arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal samt från deras dialogkrav om sysselsättningsfrämjande åtgärder.

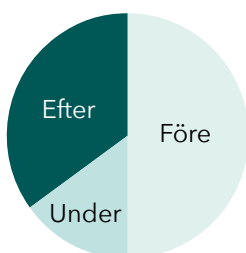




Miljöhänsyn

På miljöområdet är vår ambition att ställa långtgående miljökrav på det som har en stor påverkan och där det finns möjlighet till förbättringar. Som utgångspunkt använder vi Upphandlingsmyndighetens hållbarhetskriterier. När det saknas kriterier inom områden, eller när vi vill höja ambitionsnivån, tar vi fram egna.

I de avtal där transporter förekommer använder vi våra standardiserade villkor om minskad klimatpåverkan från transporter. Villkoren finns på tre nivåer och driver mot Sveriges mål om att minska klimatpåverkan från transporter med minst 70% till år 2030.



Uppföljning av ställda hållbarhetskrav efter upphandling

För oss är uppföljning avgörande för hållbar upphandling. Därför arbetar vi systematiskt med att följa upp de krav vi ställer. Under året har vi anställt två uppföljningscontrollers.

Vi redovisar resultaten från vår leverantörsuppföljning på ramavtalens hemsidor, där vi använder färgmarkeringar för att visa avvikelser. Urvalet av leverantörer och uppföljningsmetoder sker enligt våra principer, och de metoder vi använder är egenrapportering, dokumentgranskning och kontorsrevisioner.



För vissa krav, särskilt hållbara leveranskedjor, använder vi konsulter från vårt ramavtal Gransknings- och rådgivningstjänster 2022, som täcker områden som ekonomi, hållbara värdekedjor, miljö och arbetslivskriminalitet.

- Som revisor har jag fått uppleva många häftiga stunder. Det är särskilt glädjande när leverantörer överraskar positivt vid återrevisioner, visar ägandeskap och stolt berättar om sina förbättrade arbetsätt. Det är också fantastiskt att se hur deras arbete sprider sig inom större verksamheter och koncerner, och hur leveranskedjor aktiveras tack vare Addas krav. En av de mest minnesvärda upplevelserna, när jag följde upp ett Adda-avtal, var när vi följde upp ett av världens största fordonsbolag. Trots utmaningar och gap i deras metodik, såg vi hur de omformade sin riskkartläggning och uppföljning av underleverantörer, vilket troligen påskyndade hållbarhetsarbetet globalt, en insats med potentiell inverkan på väldigt många människor. En bra dag för en revisor.

Oscar Ölund, Senior Consultant & Market Manager,
Strategic Sustainability Consulting, Ramboll

Uppföljning av hållbara leveranskedjor



Vår uppföljning av hållbara leveranskedjor kan delas in i systematisk uppföljning och incidenthantering. Systematisk uppföljning är planerad uppföljning där vi kontrollerar att leverantörerna har policyer och processer på plats för att kunna hantera negativ påverkan på mänskliga rättigheter, arbetares rättigheter, miljön och affärsetik i leveranskedjan.

Under året har vi genomfört 46 kontorsrevisioner inom ramen för vår systematiska uppföljning av hållbara leveranskedjor. Utöver detta har vi också genomfört 29 återrevisioner hos de leverantörer som visat på avvikelser.

När vi hittar avvikelser i våra uppföljningar resulterar det oftast i att leverantörerna åtgärdar bristerna i exempelvis policyer och processer. Uppföljningarna är därför också ofta uppskattade av leverantörerna och ses som ett led i att säkerställa att de uppnår kraven inom området hållbara leveranskedjor. Dock har vi under året behövt genomföra tre så kallade avropsstopp när leverantören inte har släckt avvikelser inom utsatt tidsram.

Miljöhänsyn under uppföljning



På miljöområdet har vi under året följt upp ett brett spann av miljöaspekter. Sammanfattningsvis har vi följt upp:

- 97 leverantörer inom klimat,
- 14 leverantörer inom cirkulär ekonomi,
- 53 leverantörer inom miljö- och hälsoskadliga ämnen,
- 32 leverantörer inom naturresurser, biologisk mångfald och ekosystem,
- 93 leverantörer inom systematiskt miljöarbete.

Lekmaterial 2021

Under 2024 gjordes en djupdykning på ramavtalet för Lekmaterial 2021 med en granskning av ett stort antal varor som leverantörerna marknadsförde som att de uppfyllde upphandlingsmyndighetens hållbarhetskriterier för leksaker. Kriterierna handlar till stor del om innehåll av farliga ämnen och därför kontrollerades samtidigt leverantörernas systematiska arbetssätt med att hantera information om varornas innehåll av farliga ämnen. Det var en uppföljning som krävde stor insats både från Adda och leverantörerna. Syftet med granskningen var att kontrollera så att leverantörernas arbetssätt linjerade med upphandlingsmyndighetens uppdaterade kriterier för leksaker. Kriterierna genomgick nämligen en uppdatering när upphandlingen av lekmaterial genomfördes år 2022.

Resultatet från uppföljningen visade att leverantörerna till stor del använde sig av egendeclarationer för att bevisa att kriterierna uppfylldes trots att detta inte var giltiga bevis för de flesta av kraven. Det som efterfrågades som bevis var teknisk dokumentation, exempelvis testprotokoll eller varudeklaration med beskrivning av material och innehåll av farliga ämnen i varan. Den leverantör som i störst utsträckning kunde visa godkänd teknisk bevisning inkom med detta för 30% av varorna i uppföljningen.

En slutsats av uppföljningen var att leverantörerna kan bli mycket bättre på att samla in och hantera teknisk dokumentation om farliga ämnen i varorna. Samtidigt visade uppföljningen att några av kriterierna var svåra att bevisa med teknisk dokumentation. Exempel på detta var kravet för flamskyddsmedel, vilket innebär att flamskyddsmedel inte får finnas i varan. Detta krav kräver bevis i form av fullständiga varudeklarationer/produktpass vilka fortfarande är sällsynta i leveranskedjorna.

Addas uppföljning av varorna tillsammans med kontrollen av leverantörernas systematiska arbetssätt för att hantera information om farliga ämnen i varorna var dock tillräckligt för att godkänna leverantörerna i uppföljningen. Samtliga leverantörer hade ett riskbaserat arbetssätt med att inhämta information om farliga ämnen i varorna, granska och hantera informationen samt att kontrollera det kemiska innehållet i varorna med hjälp av kemiska analyser.



Robust försörjning

Under 2024 har avdelningen försörjningsberedskap och riskanalys arbetat med att utveckla organisation och arbetssätt för att verka för stärkt robusthet i inköpscentralens avtalsportfölj och vidare stärka beredskapen inom ramen för hela bolagets kunderbjudanden. Tyngdpunkt har legat både på att utveckla metodstöd för utökade analyser inom robusthet, risk och beredskap inom avtalsprocessen, och på att stärka bolagets egen förmåga till kontinuitet och beredskap. Robusthetsåtgärder har vidtagits inom kritiska avtalsområden, däribland genom utvecklad kravställning på och uppföljning av leverantörer samt genom fördjupade dialoger med både leverantörer och kunder. Resultatet av analyser kring hållbarhetsrisker utgör ett viktigt ingångsvärde även i robusthetsarbetet. Till detta har behovsanalyser inom beredskapsområdet genomförts, i kombination med omvärldsbevakning och olika analyser med avseende på risker mot kritiska försörjningskedjor.

Adda har under 2024, inte minst mot bakgrund av det kraftigt försämrade omvärldsläget, även arbetat aktivt med utveckling av bolagets interna säkerhetsarbete.

Vår hållbarhetskommunikation

Genom vårt hållbarhetsarbete tar vi ansvar för människor, miljö och samhälle i våra ramavtal och dynamiska inköpssystem. Detta ansvar innebär inte bara att identifiera, förhindra och begränsa negativ påverkan, utan också att visa hur vi tar detta ansvar. Därför blir vår hållbarhetskommunikation allt viktigare.

På våra hållbarhetssidor på Addas webbplats får kunder och intressenter en snabb överblick över hur Inköpscentralen arbetar med hållbara leveranskedjor, sociala frågor i Sverige och miljöhänsyn i våra upphandlingar och dynamiska inköpssystem. Hållbarhetskollen och Kemkollen har varit inaktiva under året i väntan på analys och beslut om eventuell fortsättning.

Omvärldsbevakning med fokus på hållbarhet

Vår omvärldsbevakning har under året gått ut till cirka 300 mottagare, som i huvudsak består av tjänstemän inom kommun som specialiserar sig inom hållbarhet. Omvärldsbevakningen skickas ut varannan vecka och under 2024 skickades det totalt 22 nyhetsbrev. Nyheterna relaterar till Addas inköps-kategorier och är även kopplade mot 15 hållbarhetsaspekter och de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Omvärldsbevakningen har blivit mer och mer populär och det har inkommit mycket positiv respons om hur den hjälper till att sprida viktig information till våra prenumeranter.



- Genom vårt hållbarhetsarbete tar vi ansvar för människor, miljö och samhälle i våra ramavtal och dynamiska inköpssystem.



Ett exempel på en positiv respons kommer från Anna Jansson som jobbar på inköp och upphandling i Göteborgs Stad:

- Addas omvärldsbevakning betyder mycket för mig och mina kollegor. Den bidrar till att sprida viktiga nyheter inom ämnen som är aktuella för oss som jobbar med hållbarhet men även för personal som jobbar med inköp och upphandling.

Anna Jansson, inköp och upphandling
Göteborgs Stad.

För nytillkomna ramavtal publicerar vi hållbarhets-sammanställningar på respektive ramavtals webbsida. I dessa sammanställningar kan våra kunder och intressenter hitta överskådlig information om vilka hållbarhetskrav och villkor som har ställts i respektive upphandling samt vilka globala mål i Agenda 2030 som respektive avtal bidrar till.

Samarbeten

Samverkan inom offentlig sektor

Vårt nära samarbete med Regionernas kansli för hållbar upphandling har fortsatt under året. Vi har även regelbundna samverkansmöten med fokus på hållbarhet i upphandling med Sveriges Kommuner och Regioner, Regionernas kansli för hållbar upphandling, Upphandlingsmyndigheten, Statens inköpscentral på Kammarkollegiet och HBV – inköpsfunktionen åt Sveriges allmännyttiga bostadsbolag.

Inköpscentralen administrerar dessutom sedan sex år nätverket Miljö- och hälsa i upphandling, som består av hållbarhetsstrategier i 22 av Sveriges kommuner. Under året har två nätverksträffar genomförts, en fysisk och en digital, där medlemmarna fått ta del av kompetenshöjande föreläsningar och utbyta erfarenheter i syfte att driva på utvecklingen.

Vi har genomfört gemensamma webinarier med Regionernas kansli för hållbar upphandling. Dels ett webinarium riktat till både leverantörer och upphandlande myndigheter som vill använda det gemensamt framtagna stöd till hållbara leveranskedjor och dels ett webinarium riktat mot leverantörer där fokus var att vår hållbarhetsrevisor gick igenom hur en kontorsrevision går till och en av de vanligaste bristerna, nämligen riskanalysen och vad som ofta brister.

Atea Sustainability Focus

Inköpscentralen är medlem i initiativet Atea Sustainability Focus (ASF) Leadership for Change, tillsammans med andra större nordiska IT-köpare från privat och offentlig sektor. Initiativet utgår från ett manifest om att prioritera hållbarhet vid inköp av IT, gynna aktörer som är i linje med 1,5-gradersmålet, verka för en cirkulär ekonomi och respektera mänskliga rättigheter. Inom ramen för initiativet delar medlemmarna kunskap och erfarenheter kring hållbarhet vid inköp, i syfte att identifiera och tillämpa bästa praxis. Inköpscentralen deltar även i ASF Advisory Board som årligen tar fram en rapport till den globala IT-industrin.

Hållbarhetsåtgärder framåt

Under året har vår digitala utbildning i hållbar upphandling uppdaterats med ett nytt pedagogiskt upplägg och lanseras nu till Addas kunder. Utbildningen heter "Uppdrag hållbar upphandling" och finns att köpa på Adda Kompetens lärplattform. Utbildningen består av praktiska scenarier, konkreta verktyg och inspirerande exempel som underlättar hela upphandlingsprocessen. Utbildningen vänder sig både till nybörjare och till den med erfarenhet av upphandling och hållbarhet.

Adda har tagit ytterligare ett steg för att främja hållbar och socialt ansvarsfull offentlig upphandling genom att bli medlem i Electronics Watch från 1 januari 2025. Electronics Watch är en oberoende, icke-vinstdrivande organisation som arbetar för att skydda och förbättra arbetsvillkor i globala elektronikleveranskedjor. Genom detta samarbete förstärker Adda sitt arbete för att säkerställa bättre arbetsvillkor i de globala leveranskedjorna för IT-produkter.





**Har du frågor om vårt hållbarhetsarbete
eller förslag på hur vi kan bli ännu bättre?**

Kontakta: Peter Nohrstedt, hållbarhetschef
08-709 59 07, peter.nohrstedt@adda.se

