



**2023**

# Hållbarhetsrapport



# Innehållsförteckning

<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>3</b>
Vi vill vara ett föredöme i hur vi lever och verkar hållbart.....	3
Hur kan vi bli mer hållbara på lång sikt?.....	3
<b>HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR? .....</b>	<b>4</b>
Arbetet kring sociala och personal-relaterade förhållanden.....	4
Arbetsvillkor.....	4
Jämställdhet.....	4
Hälsa och välmående.....	4
Säkerhet och trygghet.....	5
Digitalisering.....	5
Arbetet för mänskliga rättigheter.....	5
<b>HUR BRYR VI OSS OM PLANETEN?.....</b>	<b>6</b>
Arbetet för att minska klimat- och miljöpåverkan.....	6
Långsiktighet och engagemang.....	6
Pågående utveckling.....	6
Beräkning och analys av företagets koldioxidutsläpp.....	6
<b>HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI?.....</b>	<b>7</b>
Arbetet för att säkerställa hållbar utveckling av ekonomi och styrning.....	7
Ekonomi i förhållande till kunder, anställda och styrelse.....	7
Att motverka korruption.....	7
<b>AVGÖRANDE FÖR FORTSATT UTVECKLING .....</b>	<b>8</b>
Prioriteringar i linje med väsentlighets- analys.....	8
Kundnöjdhet.....	9
Goda arbetsvillkor.....	9
Miljö- och klimatpåverkan.....	9
Attraktiv arbetsgivare.....	9
Prioriteringar i linje med FN:s globala mål.....	10
Fördjupad riskanalys.....	10
<b>BILAGA 1: STATISTIK.....</b>	<b>11</b>
Ekonomi och styrning.....	11
Sociala och personalrelaterade förhållanden.....	11
<b>BILAGA 2: STATISTIK .....</b>	<b>12</b>
Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp.....	12
Fem principer.....	12
Scope.....	12
Avgränsningar.....	13
Insamling av data.....	13
Resultat.....	13

## INTRODUKTION

# Vi vill vara ett föredöme i hur vi lever och verkar hållbart.

För oss handlar hållbart företagande om att ha ett starkt kundfokus och välmående personal där hänsyn till klimat- och miljöpåverkan, samhällsengagemang och lönsamhet genomsyrar alla delar av vår verksamhet.

I vårt vardagliga arbete talar vi ofta om värderingar och val utifrån tre fokusområden. Det innebär att vi aktivt vill utveckla goda arbetsförhållanden (den sociala dimensionen), minska vår klimat- och miljöpåverkan (miljödimensionen) samtidigt som vi gör goda och korrekta affärer (dimensionen för ekonomi och styrning).

En stor del av ledarskaps- och utvecklingsarbetet har under senare år fokuserat på de sociala och ekonomiska dimensionerna. Nu vill vi ge klimat- och miljödimensionen ökad uppmärksamhet. Genom att låta dem genomsyra företagets affärskultur, vill vi skapa värde både i och utanför vår egna verksamhet. Som ett företag på väg mot ökad hållbarhet i alla led vill vi vara ett föredöme för andra.

Vi vill alltså bidra positivt till samhällsutvecklingen och vara transparenta med vad som påverkar vår värdekedja och de risker som kan finnas där. Därför väljer vi nu att sammanställa vår första hållbarhetsrapport för att tydliggöra våra ambitioner. Vi vill engagera oss, prioritera och ta ansvar utifrån Furuboda Assistans förutsättningar.

# Hur kan vi bli mer hållbara på lång sikt?

Arbetet kring ökad hållbarhet har pågått under flera år. Ägare, styrelse och chefer har inledningsvis engagerats för att ta fram och utvärdera ekonomiska nyckeltal som är relevanta i relation till företagets tillväxtambitioner. En workshop som hölls med styrelse och ledningsgrupp under hösten 2021 blev startskottet för en djupare analys och ett bredare engagemang.

Med det som grund formulerades en utvecklingsplan för åren 2022–2023. Den har bestått av sex faser. Den första fasen, en enkät bland intressenter har följts upp av en så kallad väsentlighetsanalys, som genomförts av enhetschefer och administrativ personal tillsammans med representanter från styrelsen.

Denna analys har legat till grund för de initiativ som sedan tagits; att genomföra inspirerande event via sociala medier, att skapa en hållbarhetsgrupp med en bred representation och att utveckla denna första hållbarhetsrapport där vi redovisar nuläget, men även visar vad som är avgörande för fortsatt utveckling.

I rapportens bilagor finns statistik med viktiga nyckeltal samt beräkningar av företagets miljö- och klimatpåverkan.



Gunilla Malmsten  
Verkställande direktör

## HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?

### Arbetet kring sociala och personalrelaterade förhållanden



#### Arbetsvillkor

Anställda i Furuboda Assistans ska känna sig uppskattade och värdefulla. Samtidigt som man lever upp till förväntningarna i sin yrkesroll har man, liksom våra kunder, rätten att få "vara den man är". Det är angeläget för alla parter att anställda känner trygghet och har möjligheten att arbeta långsiktigt. Grunden till detta ligger i tydliga arbetsvillkor och goda relationer till kunder, chefer och nyckelpersoner i organisationen.

För att säkerställa goda arbetsvillkor arbetar Furuboda Assistans för att assistenter ska ha möjlighet att arbeta heltid eller näst intill heltid, med inkomster som det helt och hållet går att leva på. Vidare erbjuds alla anställda kontinuerlig kompetensutveckling, friskvård och gemenskapsfrämjande aktiviteter.

#### Jämställdhet

Alla människors lika värde är en utgångspunkt och en förutsättning för att Furuboda Assistans ska fungera i sitt uppdrag. Ambitionen att man som kund eller anställd ska få "vara den man är" blir verklighet genom ett aktivt inkluderande i varje möte och i varje process. Vi har bland annat utarbetat en jämställdhetsplan med riktlinjer mot kränkande särbehandling.

I det fortsatta arbetet för inkludering och mångfald är intentionen att öka andelen manliga anställda, i den egna verksamheten. Vårt mål är att den också ska öka i branschen över lag. Det är också aktuellt att belysa hur anställda relaterar till stereotypa roller i sin yrkesutövning (exempelvis huruvida hushållsarbete förväntas mer av kvinnliga assistenter, jämfört med manliga mer förväntas ta hand om gräsklippning).

#### Hälsa och välmående

Det är högst angeläget att våra anställda mår bra. Anställda har rätt till subventionerad friskvård, och informeras tydligt om möjligheten att via sin chef höra av sig till företagshälsovården. För ärenden som gäller rehabilitering finns tydliga rutiner. Chefer förväntas vara omhändertagande och lyhörda kring frågor om både fysisk hälsa och psykiskt välmående.

*"Vi vill vara ledare och kollegor som bryr sig om, och som utbildar oss själva i denna typ av omsorg. En del av detta handlar om att vi skapar ett öppet samtalsklimat mellan individer och i möten - det är okej att ställa frågor, ifrågasätta och komma med egna idéer."*

[Ur Vd-intervju, så även nästa citat]

Chefer och ledare utgår från företagets arbetsmiljöpolicy och följer upp medarbetares synpunkter och frågor via medarbetarsamtal, enkäter och återkommande arbetsplatsträffar. Vi uppmuntrar till öppenhet och delaktighet i utvecklingsarbetet. Alla anställda har möjlighet att ta del av föreläsningar i och utbildning inom sitt ansvarsområde. Anställda erbjuds dessutom att delta i aktiviteter som stärker känslan av gemenskap och samhörighet. När särskilda samtalsbehov föreligger är det vanligtvis en enhetschef som bistår arbetsledare och assistenter med rådgivning och coaching.

## Säkerhet och trygghet

Trygghet utgör grunden för att kunna göra ett bra arbete. Om man som anställd inte känner sig säker och trygg kan det färga av sig på hur man bemöter kunder. Det mötet ska alltid vara av mycket hög kvalitet.

*"Vi ser en tydlig koppling mellan trygghet och anställdas kompetens. Man behöver vara trygg i sin roll, känna till dess avgränsningar, och samtidigt vara trygg i samtal med anhöriga kring vilka svar man kan ge i känsliga frågor."*

Vi arbetar kontinuerligt för att se till att anställda har rätt hjälpmedel och att kundernas boende även är lämpligt för assistenternas arbete. Som organisation vill vi vara tydliga i frågor kring arbetsmiljöansvar, ansvarsfördelning och delegering. För att hantera svåra situationer finns riktlinjer och rutiner definierade i en personalhandbok och i en krisplan. Anställda erbjuds utbildning i förflyttningsteknik, brandskydd samt hjärt- och lungräddning. Utdrag ur belastningsregistret begärs alltid som en del av rekryteringsprocessen vilket bidrar till ökad säkerhet och trygghet för alla.

## Digitalisering

Företaget har digitaliserat en lång rad administrativa processer och dokument för att underlätta för både kunder och anställda: tidsredovisning, signering av avtal, scheman, ekonomisystem, kundredovisningar och även en stor del av kompetensutvecklingen. Detsamma gäller påskrifter av blanketter till Försäkringskassan och delar av företagets rekryteringsprocesser.

*"Vi är i grunden nyfikna på denna typ av förbättringar. Vi ser gärna att anställda ska tänka i dessa banor, och vi har varit beredda att ta uppstarts-kostnader för att skapa fördelar i längden. När någon byter tjänst eller slutar kan manuella processer hamna i ett nytt fokus, och då ber vi våra partners se över om något går att förenkla och automatisera digitalt."*

## Arbetet för mänskliga rättigheter

Hela företagets verksamhet vilar på Lagen om stöd och service (LSS), en rättighetslagstiftning som kompletterar Socialtjänstlagen. Att alla ska få "vara den man är" utgör kärnan i vårt sätt att fungera, och både företagets värdegrund och likabehandlingsplan bekräftar detta.

Vårt visionsdokument befäster att verksamheten ska drivas i enlighet med FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Opinionsbildning kring kunders levnadsvillkor och rättigheter drivs i samverkan med företagets ägare, Föreningen Furuboda.

I relation till anställda är vi noggranna med att följa gällande lagstiftning och att säkerställa anställdas rättigheter i tydliga avtal och villkor (vad gäller exempelvis anställningsförhållanden, arbetstider och föräldraledigheter).

## HUR BRYR VI OSS OM PLANETEN?

### Arbetet för att minska klimat- och miljöpåverkan



#### Långsiktighet och engagemang

Vi ser arbetet med att minska företagets klimat- och miljöpåverkan som mycket angeläget. Området har varit prioriterat under två år, och tid och pengar anslås nu för att arbetet ska utvecklas långsiktigt. Tillsammans med vår ägare Föreningen Furuboda har vi formulerat en tydlig målbild kring hur vi kan bli en förebild i hållbart företagande.

Ett flertal workshops med styrelse, chefer och medarbetare har mynnat ut i en så kallad väsentlighetsanalys som nu ligger till grund för prioriteringar i det fortsatta arbetet. I samverkan med företagets ledning utvecklas arbetet i en hållbarhetsgrupp, som består av anställda, kunder och assistenter.

För att uthålligt minska företagets klimat- och miljöpåverkan behöver frågan fortsätta vara i fokus för styrelsen, men även anställda behöver engageras och på sikt även kunder och leverantörer.

*"Vi inspirerar varandra, tipsar varandra om artiklar både inom den administrativa gruppen och genom hållbarhetsgruppen finns ett flöde av idéer som hjälper oss att hålla visionen vid liv.*

*Vi ser också över möjligheten att utbilda oss mer; vad kan hjälpa oss att bli bättre? På agendan finns nu relevanta studiebesök för både styrelse och anställda."*

#### Pågående utveckling

Företagets tjänstebilar är uteslutande hybridbilar, och statistik förs över hur bilar används i tjänsten. Anställda försöker samtidigt att minska klimat- och miljöavtrycken. Under senare år har en större andel möten skett digitalt. Dessutom anpassas scheman så att assistenter lättare kan utnyttja lokaltrafiken.

En fortsatt digitalisering förenklar arbetet och minskar antalet pappersblanketter. Inom en snar framtid kommer alla fakturor att bli e-fakturor. Även handkassar digitaliseras just nu vilket kommer att förenkla arbetet och leda till ett minskat klimat- och miljöavtryck.

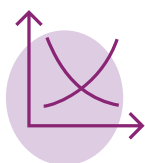
#### Beräkning och analys av företagets koldioxidutsläpp

En särskild rapport för beräkning och analys av företagets koldioxidutsläpp presenteras i bilaga 2.



## HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI?

# Arbetet för att säkerställa hållbar utveckling av ekonomi och styrning



### Ekonomi i förhållande till kunder, anställda och styrelse

Varje kund får en transparent redovisning av alla kundens affärer i förhållande till företaget. Alla medel som kunden har rätt till redovisas därmed till 100 procent.

Assistenter får löpande redovisning av de poster som de kan påverka; kompetensutveckling, omkostnader som rör deras arbete samt insatser som förbättrar arbetsmiljön.

Inför anställda inom administrationen redovisas den ekonomiska utvecklingen av företaget varje tertial.

Varje tertial följer även styrelsen upp verksamheten med resultat- och balansrapporter samt nyckeltal som rör verksamhetens olika delar.

Vi har sedan start nära följt Försäkringskassans rekommendationer och dess kundavtal. Enligt dessa rekommendationer ska bara 8 procent av intäkterna gå till administration. Vårt överskott återinvesteras i verksamheten eller används för att möta behov som uppstått hos företagets ägare, Föreningen Furuboda.

### Att motverka korrupktion

Att arbeta med assistans kräver en öppenhets- och ärlighetskultur i alla led. Trots detta kan korrupktion uppstå närhelst

någon vill missbruka sin makt och skapa vinning för egen skull. Företagets kunder skulle i så fall bli mycket utsatta. Mot denna bakgrund är vi särskilt vaksamma kring denna risk och arbetar förebyggande på flera områden.

Som anställd har man anmälningsplikt – man är alltså skyldig att anmäla om en kollega gör något felaktigt. I våra digitala kanaler finns möjlighet att anmäla avvikelser, lämna tips och klagomål. I systemet för tidsredovisning finns även en kanal för anonym visseblåsning, tillgänglig för alla anställda och alla gode män.

För att motverka maktmissbruk bland chefer och anställda i Furuboda Assistans är kunskap, information, utbildning och handledning högst väsentligt. I linje med detta är ambitionen att göra processen av lönesättning transparent och lättbegriplig. Som anställd ska man enkelt kunna förstå varför en viss lön är satt och man ska även få den i rätt tid.

Företaget har tydliga attestinstruktioner. I löpande förvaltning är det en person som godkänner betalningar och en annan som sänder iväg dessa. Firmateckning sker med "två i förening" så att väsentliga avtal alltid sluts med fler än en person inom företaget.

*"Att kontinuerligt jobba med information och handledning för att forma rätt attityder i och beteenden är helt avgörande. Ett öppet klimat på återkommande arbetsplatsträffar utgör en värdefull ventil i det vardagliga. Att avvikelser, tillbud och arbetsskador rapporteras och diskuteras är grundläggande för oss och syftar till att bygga en kultur av utveckling."*

## AVGÖRANDE FÖR FORTSATT UTVECKLING

### Prioriteringar i linje med väsentlighetsanalys

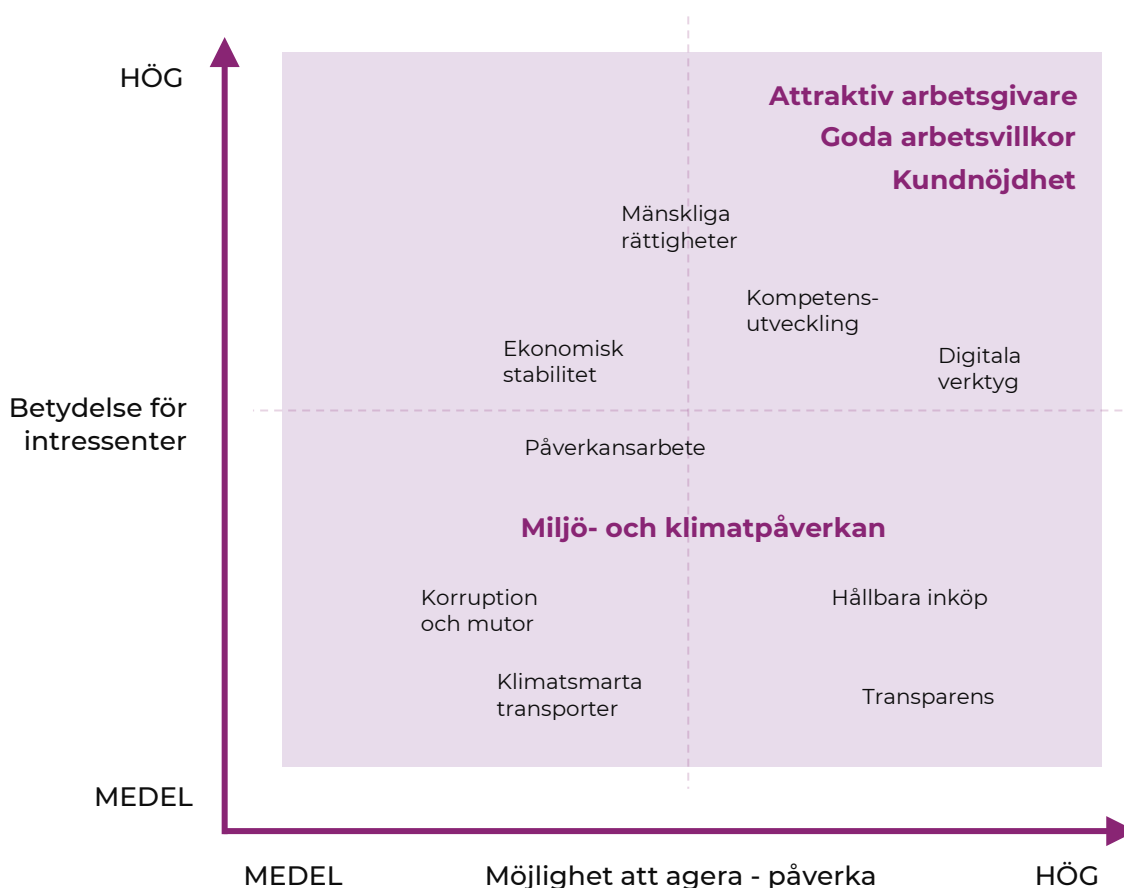


Under våren 2022 genomfördes en enkät om hållbarhet bland företagets intressenter. Denna följdes upp av en väsentlighetsanalys (se diagram nedan), som genomfördes i samverkan med enhetschefer, administrativ personal samt representanter från styrelsen. Då företagets utvecklingsarbete under

senare år har fokuserat på sociala och ekonomiska dimensioner ökas nu uppmärksamheten kring klimat- och miljödimensionen.

Mot denna bakgrund prioriteras nu företagets hållbarhetsarbete vad gäller *kundnöjdhet, goda arbetsvillkor, miljö- och klimatpåverkan* samt *attraktiv arbetsgivare* (med fokus på närhet till assistenter och kunder).

För varje område har särskilda arbetsgrupper bildats. Diskussioner i dessa grupper ska omvandlas till konkreta handlingsplaner som ska börja omsättas i praktiken under 2023.





## Kundnöjdhet

Arbetsgruppen för kundnöjdhet undersöker hur nöjda kunderna är och vad de upplever som mervärden i förhållande till Furuboda Assistans som assistansanordnare. Gruppen kartlägger även det som kunder önskar att företaget erbjuder eller levererar utöver nuvarande tjänster. Målsättningen är att öka kundnöjdheten avseende själva assistansen.

## Goda arbetsvillkor

Arbetsgruppen för detta område fokuserar på utveckling av kommunikationen kring yrket assistent och processen att introducera nya medarbetare. Gruppen undersöker även vad det är som gör att vissa assistenter stannar länge och på vilket sätt välfungerande arbetsgrupper påverkar hur länge assistenter stannar. Målsättningen är att driva på utvecklingen, så att företaget blir en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

## Miljö- och klimatpåverkan

Som ett led i företagets långsiktiga fokus på klimat- och miljöfrågor har flera personer rekryterats till en hållbarhetsgrupp. Här finns kunder, assistenter, ledning och administrativ personal representerade. Gruppens primära syfte är att bidra till driv, kreativitet och uthållighet i det fortsatta arbetet med att minska företagets negativa klimat- och miljöpåverkan. Under ett startmöte definierades gruppens mål och inre motivation. Man utforskade även en bredd av idéer att inkludera i en konkret handlingsplan. Gruppen leds av företagets vd.

## Attraktiv arbetsgivare

"Närhet" är ett begrepp som ofta återkommer i samtal med kunder och assistenter och som verkar uppskattas mycket. Men vad avser då kunder och assistenter med begreppet närhet? Det är något som "arbetsgruppen för ett utlokaliserat Furuboda Assistans" har som initial uppgift att undersöka. I de samtal som arbetsgruppen initierar ställs exempelvis frågor om denna närhet handlar om en känsla av delaktighet och inkludering eller om det rör den geografiska närheten till företagets kontor. Syftet är att först förstå, och sedan i mesta möjliga mån utveckla en typ av närhet som assistenter och kunder uppskattar.



## Prioriteringar i linje med FN:s globala mål

Vår verksamhet bygger på en värdegrund som befäster att alla har lika värde och omfattas av samma mänskliga rättigheter, ansvar och möjligheter. Detta, tillsammans med det som återges i denna rapport, borgar för att företagets framtida prioriteringar kommer att ligga i linje med FN:s globala mål inom minst tre angelägna områden;



### Jämställdhet § 5:1

“Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.”



### Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt § 8.5

“Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.”



### Minskad ojämlikhet § 10.2

“Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.”

## Fördjupad och fortsatt arbete framåt

Sedan företaget grundades har dess ledning och styrelse arbetat löpande med riskanalyser och förebyggande åtgärder. Under 2023 genomförs en särskild riskanalys i förhållande till företagets hållbarhetsutveckling. Detta för att säkerställa den fortsatta utvecklingen av företagets hållbarhet, med ambitionen att bli ett föredöme för andra.

Vidare kommer företaget fördjupa både förståelsen för och förbättra värdena kring företagets koldioxidutsläpp. För att långsiktigt minska vår påverkan behöver vi också skapa bättre förståelse för vad det innebär och vad som är ”mycket”. En bättre omvärldsanalys kring ämnet ligger i nästa tvåårsplan för vårt hållbarhetsarbete.

Det fortsatta arbetet kommer även sätta fokus på det livslånga lärandet. Tillsammans med ägaren, den Ideella Föreningen Furuboda, kommer företaget arbeta mer med målet kring mänskliga rättigheter och rätten till utbildning.

## BILAGA 1: STATISTIK

## Ekonomi och styrning

Nyckeltal	2021	2022
Omsättning, Mkr	160	170,6
Kostnader för administration som del av omsättning, %	8,07	9,32
Överskott som del av omsättning, %	3,3	2,9
Soliditet som mått på ekonomisk stabilitet, %	18	18

Företagets överskott återinvesteras i verksamheten eller används för att möta behov som uppstått hos företagets ägare, den Ideella Föreningen Furuboda. Föreningen Furubodas mål är delaktighet och utbildning oavsett funktionsförmåga. Föreningen Furuboda driver Sveriges största folkhögskola för personer med funktionsnedsättning.

## Sociala och personalrelaterade förhållanden

Nyckeltal Personal	2021	2022
Personal, omräknat till heltider	253	279
Könsfördelning, Män, antal	88	92
Könsfördelning, Kvinnor, antal	165	187
Andel Män/Kvinnor, %	53	49
Sjukfrånvaro, %	2,1	2,3

Nyckeltal Styrelse	2021	2022
Ledamöter, antal	9	10
Ledamöter, Män %	40	56
Ledamöter, Kvinnor %	60	44

## BILAGA 2: STATISTIK

# Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp



Furuboda Assistans beräknar och rapporterar sina växthusgasutsläpp i enlighet med GHG-protokollets (Greenhouse Gas Protocol) riktlinjer. GHG-protokollet är en internationell standard som används av regeringar, företag och organisationer som ett verktyg för att förstå, kvantifiera och hantera utsläpp av växthusgaser.

## Fem principer

Standarden bygger på följande fem principer:

- **Relevans** – rapporteringen ska på ett relevant sätt spegla företagets utsläpp så att den kan fungera som ett beslutsunderlag för användare både internt och externt.
- **Fullständighet** – rapporteringen ska omfatta alla utsläpp inom den angivna systemgränsen och eventuella undantag ska beskrivas och förklaras.
- **Jämförbarhet** – metoden för beräkningar ska vara konsekvent så att jämförelser kan göras över tid. Förändringar i data, systemgränser, metoder eller dylikt ska dokumenteras.
- **Transparens** – all bakgrundsdata, alla metoder, källor och antaganden ska dokumenteras.
- **Noggrannhet** – de beräknade utsläppen ska ligga så nära de verkliga utsläppen som möjligt.

## Scope

Vid rapportering enligt GHG-protokollet delas växthusgasutsläppen in i olika områden, även kallat scope, som grupperas efter i vilket sammanhang utsläppen sker.

- **Scope 1** – Direkta utsläpp från delar av verksamheten som företaget har direkt kontroll över. Detta innefattar exempelvis utsläpp från förbränning av fossila bränslen i egna tillverkningsprocesser, utsläpp från egenägda eller leasade fordon samt förbränning i egenägda eller leasade tillgångar för uppvärmning av verksamhetens lokaler.
- **Scope 2** – Indirekta utsläpp från företagets inköp av el, kyla och fjärrvärme, e.tc.
- **Scope 3** – Övriga indirekta utsläpp såväl uppströms som nedströms.

Beräkningarna i scope 2 kan enligt GHG-protokollet göras med någon av följande metoder:

- **Market-based method:** beräkningar baseras på att den inköpta energin antingen är ursprungsmärkt eller ospecificerad. För ursprungsmärkt energi används en specifik emissionsfaktor, medan residualmixen används för energi som är ospecificerad.
- **Location-based method:** beräkningar för el baseras på en emissionsfaktor för hela leveransen i kraftnätet. Det vill säga en emissionsfaktor som är specifik för platsen där elen används. Beräkningar för fjärrvärme baseras på en emissionsfaktor för den genomsnittliga produktionen på nationell nivå.

Furuboda Assistans redovisar utsläpp enligt market-based method. Detta innebär att vi använt leverantörsspecifika emissionsfaktorer när dessa varit tillgängliga och svensk residualmix när specifika emissionsfaktorer saknats. För att beräkna utsläppen från fjärrvärmerna har en emissionsfaktor för den genomsnittliga fjärrvärmeproduktionen i Sverige använts. Resultaten kan därmed ses som konservativt beräknade.

## Avgränsningar

Furuboda rapporterar samtliga utsläpp i scope 1 och 2 men har valt att avgränsa sig i scope 3. Rapporteringen av utsläpp i scope 1 och 2 omfattar bilar som vi äger eller leasar samt inköp av el och fjärrvärme.

Rapporteringen av utsläpp i scope 3 omfattar dels tjänsteresor med personalens privata bilar, dels ledningsgruppens pendling till och från arbetsplatsen.

## Insamling av data

Aktivitetsdata har samlats in från fakturor, leverantörer, och intern statistik.

Aktivitetsdata från inköpt energi har uppskattats baserat på den kontorsyta (m<sup>2</sup>) som företaget hyr, då både el och uppvärmning ingår i hyran. För att beräkna utsläppen från ledningsgruppens pendling har personer i ledningsgruppen fått uppge hur de vanligtvis pendlar till arbetsplatsen samt uppskatta den totala distansen.

Vår inventering av våra växthusgasutsläpp baseras på de bästa tillgängliga uppgifterna vid publiceringstillfället. I de fall då specifika emissionsfaktorer saknats har generiska emissionsfaktorer använts. Dessa har hämtats från publika databaser framtagna av nationella och internationella myndigheter. Vi strävar efter att kontinuerligt förfinna våra metoder för insamlingen av data såväl som specifika emissionsfaktorer i kommande rapporteringar av våra växthusgasutsläpp.

## Resultat

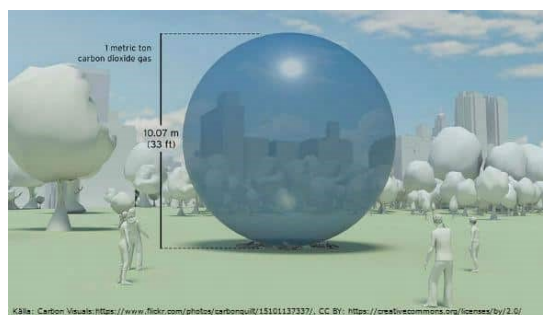
I tabellen nedan redovisas de utsläpp som vi valt att inkludera för verksamhetsår 2022, fördelat över scope 1, 2 och 3.

Kartläggningen och beräkningarna av våra utsläpp visar att våra mest betydande utsläppskällor finns i scope 3, där ledningsgruppens pendling genererade ett utsläpp på 15,8 ton CO<sub>2</sub>e vilket motsvarar 78% av utsläppen i scope 3. Vidare så utgör resor i tjänst en betydande andel av våra totala utsläpp, där resor med bilar som Furuboda Assistans leasar genererade ett utsläpp på 6,1 ton CO<sub>2</sub>e och resor i tjänst med personalens privata bilar genererade ett utsläpp på 4,4 ton CO<sub>2</sub>e.

**Tabell 1.**

Totala utsläpp för verksamhetsår 2022

Scope	Utsläpp, ton CO <sub>2</sub> e
Scope 1	6,1
Scope 2	0,3
Scope 3	20,2



Bilden ovan visar volymen på ett ton koldioxid, CO<sub>2</sub>e – ett klot med diametern 10 m. Under ett år släpper medelsvensken ut cirka 10 ton CO<sub>2</sub>e. Det motsvarar då visuellt 10 sådana klot.