

Annual Report 2023/2024

HOFF ENTREPRENADER AB

HÖJDRODERGATAN 16

212 39 MALMÖ

VÄXEL: 004640263545

Innehåll

ETT MEDDELANDE FRÅN JOHAN HOFF,	1
EN KORT GENOMGÅNG AV VÅR ORGANISATION OCH VÅRA MÅL.	2
VÅR AFFÄRSPROCESSMODEL	3
UTMÄRKTA FÄRDIGHETER SOM GÖR SKILLNAD	4
RELATERADE INITIATIV – FOKUS LIGGER PÅ HÄLSO-.....	5
OCH SJUKVÅRDEN ÅR 2021–2023	5
UN GLOBAL COMPACT	8
GE FÖR ATT BYGGA TILLBAKA BÄTTRE	9
WOMEN’S EMPOWERMENT PRINCIPLES	1
AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING	1
ARBETSMILJÖ POLICY	6

Ett meddelande från Johan Hoff,

Som ett etablerat litet eller medelstort företag i en stad som är känd för sina multinationella byggföretag och globala industrijättar behövde vi flytta nålen på meningsfulla sätt för att förbli konkurrenskraftiga.

Hoff Entreprenader planerade och genomförde initiativ relaterade till hållbarhet och gjorde dem till en integrerad del av sin ESG-företagspolicyguide.

Vi har införlivat viktiga dimensioner av hållbar utveckling som efterlevnad, företagens sociala ansvar, rapportering och initiativ med delat värde. Vårt mål är att säkerställa vår verksamhets kontinuitet, främja en stärkande miljö och ett team som kan hantera sig själv, är proaktivt och kan leverera kvalitet och uppfylla åtagandena till våra kunder och intressenter effektivt.

Den globala hälsokrisen till följd av COVID-19 har tvingat många att inse att vi lever i ett gemensamt utrymme som bör förena det civila samhället och näringslivet kring grunderna för rättsstatsprincipen, ansvarig styrning och medborgerliga friheter.

På Hoff Entreprenader har vi helt omprövat vårt arbetssätt. Genom att observera våra mål genom nya linser går vi efter metoder som ökar produktiviteten och flexibiliteten samtidigt som vi minskar kostnads- och konsumtionsnivåerna. Kort sagt, vi är ett företag som trivs med och driver återkommande affärer.

Vårt framgångskoncept är att producera det bästa och aldrig stanna vid det som går så bra som möjligt. Detta motto är skraddarsytt för kärnan i alla operativa processer och avser val av material, leverantörer, säkerhetsrutiner, social etik, byggmetod, arbetsprocesser, personlig kundservice och kommunikation. För att producera det bästa praktiserar vi hållbarhetsorienterad innovation som en värdedrivare. Vårt tillvägagångssätt i varje projekt är med samma mål, vilket är att integrera vår kunskap med högkvalitativa material för att producera hållbart robusta och funktionella utrymmen med karaktärer som hedrar våra kunders visioner och integritet för den miljö vi delar.

En säker arbetsplats och en säker miljö är av yttersta vikt för både medarbetare och våra kunder. Därför har vi etablerat processbaserade ledningssystem för kvalitet och miljö enligt ISO 9001:2008 för kvalitetsledningssystem och 14 001:2004 för miljöledningssystem.

För att bidra till en mer socialt hållbar värld följde vi tidigt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Dessutom är begrepp som likabehandling och inkluderande arbetskultur som präglas av öppenhet, rättvisa och respekt en integrerad del av vår verksamhet.

Vi inser att mångfalden bland våra medarbetare är en av våra största styrkor. Vi är fast beslutna att skapa en inkluderande arbetsmiljö med lika tillgång till lediga tjänster, utvecklingsmöjligheter och ledningsroller. Chefer och medarbetare spelar en aktiv roll i att skapa en miljö där alla hör hemma och trivs.

Johan Hoff

VD Hoff Entreprenader AB

EN KORT GENOMGÅNG AV VÅR ORGANISATION OCH VÅRA MÅL.

Hoff Entreprenader AB är ett byggföretag grundat 1998 av Johan Hoff. Verksamheten har behållit sin verksamhet som ett familjelett företag under Johan och Magnus Hoff.

Verksamhetsområde: Hoff Entreprenader är baserat i Malmö och har sin basverksamhet i Malmö-Lund med flexibilitet att verka effektivt och ändamålsenligt inom Öresundsregionen (södra Sverige)

EN UNDERBAR ARBETSPLATS:

Vi uppskattar det ovärderliga bidraget från var och en av våra teammedlemmar. Vi är noga med att skapa och upprätthålla en säker miljö som återspeglar vår policy, vars syfte är att prioritera vård och välbefinnande för alla i vår organisation.

Ett processbaserat ledningssystem bestämmer olika verksamhetsprocesser och organisationens ordning. Samspelet mellan processer är vad organisationen kallar den processmodell som tillämpas på ledningssystemet.

Arbetsprinciper 3–6: Anständigt arbete

Alla har ett ansvar för hur han eller hon behandlar sina medmänniskor. Vårt ansvar är dock att stärka dem som vi samarbetar med inom vår verksamhet och värdekedja. Verksamheten upprätthåller jämlikhet – genom att främja anständigt arbete och inkluderande sysselsättningsmöjligheter.

PRINCIPER FÖR KVINNORS EGENMAKT:

Vi välkomnar bestämmelserna i principerna om kvinnors egenmakt – jämställdhet innebär företagande, som tagits fram och spridits av FN:s enhet för jämställdhet och kvinnors egenmakt (UN Women) och FN:s Global Compact-initiativ

UTBILDNING OCH KOMPETENS

Som en del av vår affärsutveckling utvecklar vi vår förmåga att leverera kvalitetsarbete genom regelbunden utbildning och att hålla oss à jour med innovationer, teknik, materialkunskap, säkerhetsprotokoll och arbetsmetoder. Behovet av interna och externa utbildningsinsatser ses över årligen för hela personalen som grupp eller enskilda medarbetare. Utbildningsbehov tas upp under våra årliga utvecklingssamtal. Skiftande regler och nya kundkrav kan dock leda till nya certifieringar.

Vi använder de resurser som finns tillgängliga för oss för att förbättra kunskaper och färdigheter och hjälpa våra anställda att utvecklas mot sin fulla potential.

HÅLLBART FÖRETAGANDE:

CERTIFIERINGAR:

PRINCIPER FÖR SKATTEAVDRAG:

HOFF ENTREPRENADER AB Har kreditbetyg AAA, vilket motsvarar högsta kreditvärdighet, och garanterar en trygg affär och en långsiktig relation.

Vi är certifierade och godkända genom BAS-U/BAS-P, som är Byggarbetsmiljösamordnare, Certifierar säkra arbetsplatser och en säker miljö.

Kundvård:

Vårt tillvägagångssätt i varje projekt är med samma mål; För det första, Att sätta kunden i fokus. Följt av tydlig kommunikation och kunnig vägledning. Vi arbetar med högkvalitativa material för att producera hållbara, robusta och funktionella utrymmen med karaktärer som både hedrar våra kunders personliga visioner och den miljö vi delar.

BYGGA VÅRT SAMHÄLLE:

Medan vi omfamnar gemensamma strategier har vi förtroende för individens kraft, och vi uppmuntrar därför initiativtagande och bidrag, engagemang och engagemang här som styrkan i vårt kollektiva framsteg mot en mer hållbar framtid.

VÅR AFFÄRSPROCESSMODEL

Affärsmodellen hos Hoff Entreprenader är ett processbaserat ledningssystem som bestämmer olika processer och organisationens ordning.

Samspelet mellan processer är vad organisationen kallar den processmodell som tillämpas på ledningssystemet. Sammantaget strävar processorienteringen efter att se verksamheten ur ett kundperspektiv och förbättra tjänster, produkter och allmänna standarder för affärsverksamhet. Denna processmodell integreras successivt i vår verksamhet enligt följande:

Ledningsprocesser beskriver hur Hoff Entreprenader styrs och följs upp, samt organisationens verksamhetssystemutveckling och ständiga förbättringar.

Hoff Entreprenader resultatindikator en årsplan för räkenskapsåret / räkenskapsåret är en bra indikator på ledningens framgång.

I ledningsprocessen ingår bland annat de möten och uppföljningar som genomförs för att leda och utveckla företaget.

Utveckling är en del av direktoratets verksamhet.

Kritiska processer beskriver hur vi uppfyller produktspecifikationer och våra överenskomna åtaganden gentemot kunderna. Den primära ledningsverksamheten ska uppfylla överenskommen uppdragsspecifikation och andra kundkrav samt tillämpliga konstitutionella bestämmelser.

Stödprocessernas uppgift är att stödja de interna processerna (kärnverksamheten) och inkluderar inte externa intressenter som kunder utan inom företagets verksamhet.

Externt samarbete: En outsourcad process involverar en extern part för att utföra en viss funktion.

Vi kontrollerar och säkerställer att outsourcade processer uppfyller kund- och konstitutionella krav.

LÖNEKONTINUITET & UTÖKADE FÖRMÅNER

Vi fortsätter att betala våra anställda som inte kan arbeta på grund av covid-19-sjukdom. eller karantän och anpassa våra lönepolicyer för att uppmuntra anställda att stanna hemma när de är sjuka.

Vi ger också extra stöd till anställda för att hjälpa dem att balansera arbete och beroendevårdsåtaganden, inklusive akut, betald sjukfrånvaro och obetald tjänstledighet med anställningstrygghet för återgång till svenska reglerade akuta familje- och sjukledighetslagen. Vi tillhandahåller stöd för psykiskt välbefinnande under covid-19-pandemin.

Under pandemin var vi snabbt tvungna att anpassa oss till ett nytt normalläge. Till exempel förstärkte vi vårt IT-stöd och mjukvaruprogram för att underlätta Teams Meeting och dagliga genomgångar.

Årliga revisioner 100% på distans Peter Jonzon Revision. Cloudo-program som underlättar kommunikationen med revisor, bank och fakturering.

Skanning av dokumentation, som alltid har varit en stor del av vår innovativa process, har visat sig vara nödvändig och inspelning av videor från olika projekt för teamanalys.

UTMÄRKTA FÄRDIGHETER SOM GÖR SKILLNAD

I vårt arbete går säkerheten före allt – att hålla våra anställda och våra kunder säkra är målet. I takt med att vår verksamhet fortsätter att växa har våra ESG-problem bara ökat. I år kommer vi med glädje att rapportera om våra ansträngningar och framsteg med vår kommande ESG-rapport.

Kvalitet är avgörande för framgången för alla företag - det är inom detta omfång som de korrelerade variablerna mellan en produkt och dess funktion fungerar som affärsfokuspunkter. I detta sammanhang måste vi betona värdet av produktionen och produktens kvalitet, testa dess förmåga att utföra sitt syfte effektivt och motstå tid med minimal intervention, extra kostnader och energiförlust. För Hoff Entreprenader både som företag och som byggföretag är därför kvalitet fortfarande en integrerad del i vår verksamhet.

Vårt uppdrag är att tillhandahålla högkvalitativ service som effektivt, effektivt och till ett konkurrenskraftigt pris matchar våra kunders behov.

Hälsa och säkerhet är viktiga faktorer för hållbar företagstillväxt och företagets kontinuitet som konkurrenskraft samt förmågan att locka till sig och behålla en kvalificerad och begåvad arbetskraft.

Inom byggbranschen står våra arbetare och underleverantörer inför ständigt flyktiga och utmanande situationer som riskerar att förändras snabbt och oförutsägbart. Vårt ansvar är att se till att vi är beredda att reagera, förebygga, mildra eller åtgärda eventuella oförutsebara incidenter. Hoff Entreprenader AB värnar om skyddet för alla som deltar i dess verksamhet. Dessutom gör vi och kommer att fortsätta att se till att:

Vår verksamhet utgör inga risker för våra anställdas och samhällets hälsa och säkerhet. De tjänster och produkter vi tillhandahåller är robusta, tidlösa, hållbara och säkra.

År 2013 gick Hoff Entreprenader AB med i den växande gruppen av företag som en FN: s Global Compact-deltagare för att påskynda vår kunskap och hedra vårt åtagande att driva en ansvarsfull verksamhet samtidigt som vi anpassar oss till filantropi och förespråkande för FN: s målfrågor.

Företag måste ha innovativ smidighet, och utan rätt tänkesätt tenderar organisationer och individer att ignorera störande idéer tills det är för sent.

År 2020, under den Nya covid 19 Covid-19-pandemin, påmindes världen om verkligheten med sammankoppling. Betydelsen av ömsesidigt beroende och konsekvenser av vårdslöshet. Våra anställda stod i frontlinjen för COVID-19-pandemin och fortsatte obevekligt att sträva efter kontinuitet - för att tillhandahålla kvalitetsservice för våra lika nödställda kunder.

Våra anställda, intressenter och samarbetspartners har strävat efter att hålla företag flytande genom säkerhet, uppostringar, samarbete, kommunikation och solidaritet. Våra anställda och intressenter är sanna hjältar under dessa aldrig tidigare skådade tider.

Vi lovar just nu till varje pris att undvika verksamhet som kan vara skadlig för de lokala samhällen där vi engagerar oss.

Framtiden tillhör dem som tror på skönheten i sina drömmar –

Eleanor Roosevelt.

Relaterade initiativ – Fokus ligger på hälso-

och sjukvården år 2021–2023

Det gångna året har medfört många utmaningar. Men varje moln har en guldkant, som vi har kommit att se.

Covid 19 har lämnat en irreversibel ekonomisk inverkan på många småföretag globalt. De upplösande resultaten belyser den ekonomiska bräckligheten hos många småföretag och behovet av innovativ smidighet i alla branscher. De ekonomiska hoten från covid-19-pandemin har gjort det möjligt för oss i byggbranschen att tänka om och anpassa oss till hållbara metoder som tillsammans hjälper oss att omvandla utmaningar till möjligheter.

Vi förstår att vi står bättre förberedda när vi sätter upp långsiktiga mål och deltar i hållbara initiativ. Företag, intressenter och regeringar förenas i rättvisa och ansvarsfulla samarbeten som ger sociala framsteg för alla.

Våra team har blivit mer innovativa än någonsin. Vi har antagit nyare sätt att kommunicera, samarbeta och ansluta. Trots att våra arbetsplatser kräver fysisk distansering har vi fått digital uppkoppling. Vi är stolta över vårt team och samarbetspartners för snabb anpassning och anpassning av de nyare hållbara plattformarna, som har visat sig vara tids- och resurseffektiva under rådande förhållanden.

Hoff Entreprenader AB har arbetat mot hållbarhetsmål nr 3, "God hälsa och välbefinnande". Som ett litet företag betraktar vi oss själva som en familj, och i samma anda har vi kunnat ta hand om vår kollektiva hälsa och välfärd sedan grundandet av vårt företag.

Vi har upprätthållit partnerskapen i våra leverantörskedjor genom våra fortsatta dialoger och hållbara verksamheter. Vi uppskalade vår digitala kapacitet och implementerade innovativ transformation i vår produktion genom briljanta AI och visuella möten. Hoff Entreprenader är tacksam för den heroiska solidariteten – våra kunder, våra leverantörer, våra distributörer, våra partners och våra kollegor i branschen och samhällen.

Samhället är beroende av oss. Våra samhällen är beroende av oss. Vi är alla beroende av varandra.

2020 fungerade som en global väckarklocka när COVID-19 förstördes och fortsätter att överväldiga nationer; För oss på Hoff Entreprenader AB, liksom för flera verksamheter världen över, har COVID-19 främst accentuerat uppfattningen om vår inneboende globala sammankoppling.

För oss på Hoff Entreprenader har det fungerat som en påminnelse om vikten av vårt arbete med att skapa hållbara boende- och arbetslösningar – som fungerar som de ska och tål och överskrider nyttjandechock.

För alla våra kunder, särskilt under nuvarande förhållanden, strävar vi efter att säkerställa att servicen till våra kunder är säker och i rätt tid, och leveransen av produkter och tjänster avbryts inte i onödan.

Vi kan bekräfta att de utmaningar som pandemin medför har ökat vår medvetenhet om vårt ansvar gentemot alla intressenter och vårt ansvar och engagemang för att stärka våra anställda och värdekedjan - vikten av att vår verksamhet upprätthåller jämlikhet - genom att främja anständigt arbete och inkluderande anställningsmöjligheter. Dessutom vårt kollektiva ansvar från ett brett spektrum av intressenter och samarbetspartners när det gäller de centrala principerna för rättsstatsprincipen, ansvarsfullt ledarskap och upprätthållande av medborgerliga friheter.

Som byggföretag har vi nu mer än någonsin blivit medvetna om de skadliga effekterna av kortsiktigt ledarskap och dålig styrning. Följaktligen har vi gjort vårt åtagande för god förvaltning: att driva en ansvarsfull och hållbar verksamhet med etik, integritet och öppenhet som våra grundläggande principer.

Vi hedrar vårt åtagande att se till att Hoff Entreprenader fokuserar på det som är viktigt: Vi har vägkartade incitament som upptäcker möjligheter som ligger inom överlappningen av några olika utmaningsområden.

Samhällets försörjning: vi förbinder oss att förbättra de sociala framstegen i våra samhällen.

Vi har identifierat och samarbetat med hållbarhetsdrivna leveranskedjor genom vårt engagemang för god styrning och värdecirkel. Genom samarbetena bidrar vi till att stödja lokal, hållbar affärskontinuitet. Att stödja lokala företag att stanna kvar i verksamheten innebär minimal energiförbrukning och avfallsproduktion, minskade utsläpp, att hålla arbetstagare anställda och arbetsplatser i gång, minska ojämlikheter och minska risken för hunger och brist på utbildning.

Genom kollektiva ansträngningar har vi uppnått stora framsteg som har hjälpt familjer att övervinna några av utmaningarna inför motgångar.

UN GLOBAL COMPACT

VI ÄR GLADA ATT KUNNA BEKRÄFTA ATT HOFF ENTREPRENADER AB FORTSÄTTER ATT STÖDJA DE TIO PRINCIPERNA I FN:S GLOBAL COMPACT.

Princip 1

Företag bör stödja och respektera skyddet av internationellt proklamerade mänskliga rättigheter

Princip 2:

Företagen bör se till att de inte är delaktiga i kränkningar av de mänskliga rättigheterna

Princip 3:

Företagen bör upprätthålla föreningsfriheten och effektivt erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.

Princip 4:

Eliminering av alla former av tvång och tvångsarbete.

Princip 5:

Det effektiva avskaffandet av barnarbete

Princip 6:

Avskaffande av diskriminering och respekt för anställning och yrke.

Princip 7:

Företagen bör stödja en försiktighetsstrategi för miljöutmaningar.

Princip 8: ta initiativ för att främja ett större miljöansvar.

Princip 9: Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik

Princip 10:

Företag ska arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor.

VAD ÄR HOFF ENTREPRENADER AB:S SAMHÄLLSANSVAR? ATT GÖRA SKILLNAD I VÅRA SAMHÄLLEN

Att hjälpa andra att förbättra sina liv är Hoff's Entreprenaders engagemang för företagens sociala ansvar.

Vi är medvetna om vårt ansvar att förbättra vår kollektiva globala hälso- och sjukvård och bidra till en positiv inverkan på våra lokalsamhällen där vi bor och arbetar.

ATT GE: BYGGA MOTSTÅNDSKRAFT.

§ Vi behöver inkluderande dialoger för att uppnå hållbar tillväxt i våra samhällen.

Vi stöder orsaker eller projekt som är anpassade till vårt affärssyfte eller orsaker och aktiviteter med en positiv inverkan på våra lokala samhällen. Vi baserar våra beslut på att inkludera välgörenhetsinsatser inom de samhällen där vi har verksamhet.

VÅR ESG SER TILL ATT INFORMERA INTRESSENTER OM VÅR POLICY, VAD DEN INNEBÄR OCH HUR VI INFÖRLIVAR KODERNA I VÅR AFFÄRSVERKSAMHET OCH VÅRT SAMHÄLLE.

På Hoff Entreprenader AB ser vi vår verksamhet som en del av ett mer omfattande system. Inom detta stora och mångfacetterade system har vi framhärdat med modet att presentera och fullfölja vår vision om ett engagemang för hållbarhet, efterlevnad och kontinuerlig förbättring.

GE FÖR ATT BYGGA TILLBAKA BÄTTRE

Hoff Entreprenader gjorde en monetär donation till Aktiv Skola för att hjälpa till med dess svar på de ojämlikheter som förvärrats av COVID-19-pandemin. Företaget gjorde en separat donation till den lokala organisationen **Giving People**.

Giving People hjälper till att ge viktigt bistånd till familjer som drabbas hårt ekonomiskt. Dessutom till Nattvandrarernas Organisation, genom att hjälpa dem att finansiera HLR-utbildning till volontärerna och organisationens team. Genom att genomföra regelbunden nattvakt i samhället har de räddat livet på många ungdomar.

Nattvandrarerna är oerhört entusiastiska över att hålla ungdomar borta från gatorna och förhindra ungdomar från kriminell och droginfångning. Vi stöder olika ungdomsidrottsklubbar för att motivera barn, unga damer och unga män att uppfylla sin potential urskillningslöst.

Vi är också entusiastiska över att hjälpa våra lokala organisationer att prestera på sin uppsökande verksamhet för att förhindra hunger och lidande baserat på bristen på grundläggande mänskliga behov.

Några av de lokala orsaker som stöddes 2020–2021 inkluderade:

Malmö Red-Hawks.

Ishockeyklubben ligger i Malmö. Red-Hawks-klubben är den enda elithockeyklubben i Malmö och erbjuder möjligheter till ungdomsgrupper. Det använde donationen från Hoff Entreprenader för att uppdatera sin utrustning eller anläggningar.

Malmö Flickorna:

Malmö Flickorna är en gymnastikklubb som enbart riktar sig till flickor och kvinnor. Med en lång historia av att fungera som samhällets sociala nav och göra fantastiska shower för alla människor i alla åldrar i Malmö och runt om i världen. Genom tävlingsgymnastik globala deltagande har Malmöflickorna gett hopp och möjligheter till många kvinnor med olika bakgrund.

Aktiv Skola

2020/2022 stödde vi deltagaravgifter för utsatta barn och främjande och engagemangsinitiativ för säkra och proaktiva sociala projekt.

Hk Malmö Handbollsklubb: Klubben finns i Malmö och arbetar för att inkludera olika pojkar och flickor. Det använde donationen från Hoff Entreprenader för att uppdatera faciliteter och för att hjälpa tjejer att anmäla sig till turneringar.

Limhamn ishockey: Ishockeyklubben finns i Malmö och arbetar för att inkludera olika ungdomsgrupper. Det använde donationen från Hoff Entreprenader för att uppdatera sin utrustning eller anläggningar.

Malmö FF Akademi Fotbollsklubben ligger i Malmö; det har producerat extraordinära världstalanger som Zlatan Ibrahimovic. MFF arbetar för att inkludera och främja talanger från utsatta och olika grupper, både pojkar och flickor. Det använde donationen från Hoff Entreprenader för att uppdatera sin utrustning eller anläggningar.

Women's Empowerment Principles

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

We, leaders in the business community from around the world, express our commitment to advancing gender equality between women and men for several important reasons:

1. To access the most diverse pool of talent available for our initiatives.
2. To enhance the competitiveness of our companies.
3. To fulfil our corporate responsibilities and sustainability commitments.
4. To ensure that the behaviors modelled within our organizations reflect the society we aspire to create for our employees, fellow citizens, and families.
5. To promote economic and social conditions that provide equal opportunities for all individuals, including children, thereby fostering sustainable development within the regions where we operate.

In this context, we endorse the provisions of the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business, which is produced and disseminated by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) in collaboration with the United Nations Global Compact. These principles outline seven critical actions that businesses and other sectors can undertake to advance and empower women.

Equal treatment of individuals is not only a moral imperative but also a prudent business strategy. The full participation of women in our organizations and the broader community is integral to sound business practices now and in the future. Embracing a comprehensive approach to sustainability and corporate responsibility that prioritizes women's empowerment will yield significant benefits. The seven actions outlined within the Women's Empowerment Principles will aid us in realizing these opportunities.

We encourage fellow business leaders to join us in adopting these principles as a framework for meaningful actions within the workplace, marketplace, and community to empower women, thereby benefiting both our businesses and society at large. We are committed to utilizing gender-centric data in our sustainability reporting to transparently communicate our progress to our stakeholders.

We invite you to join us in this important initiative.

CEO Name: Johan Hoff

Vice CEO: Magnus Hoff

Name of the company: Hoff Entreprenader AB

Date: 2021.02.05

CEO Statement of Support 2021/2022

MODERN DAY SLAVERY ACT

This policy was drawn up for Hoff Entreprenader AB, according to section 54 of the Modern Slavery Act 2015 and made available to all our stakeholders and the public.

Introduction

Hoff Entreprenader AB is committed to delivering exceptional service and crafting tailored building solutions that meet our clients' specific needs. With knowledge of material choices, product lifecycle, and building technology, along with their impacts, we are uniquely positioned to create structures that embody the essence of quality living.

Our team, as an SME, is diverse, and we consider that as one of the greatest strengths of our company's foundation. We are committed to a culture that fosters inclusivity and offers equal opportunities at all levels. We will continue to reinforce equality through various team-building incentives and training sessions. Hoff Entreprenader AB operates within a high standard of integrity and transparency, complying with national and international legislation. Our policies ensure that all operations reflect a responsible business model based on sustainable development opportunities.

Background

The Swedish Work Environment Authority of Provisions on Organization and Social Work Environment AFS 2015:4 addresses victimization as offensive acts directed at a person or group (of workers) to deliberately deprive them of their liberty and dignity. Victimization is a severe offense that diminishes a person's worth, confidence, or abilities in work performance and threatens the whole business.

We recognize that Modern Slavery is a crime and a violation of fundamental human rights. We are aware that Modern Slavery takes various forms, including slavery, servitude, forced and compulsory labour and human trafficking. We recognize that all the abuses mentioned above have a common aspect: depriving a person's liberty by another to exploit them for personal or commercial gain.

We are committed to the effective management and application of our code of conduct within the protocols of the Swedish Work Environment Authority provisions on organization and social work environment (AFS). And continue to align with the UN Global Compact, the modern slavery and Human trafficking act.

What we stand for

- Integrity:
- Collaboration:
- Accountability:
- Social responsibility:
- Innovation:
- Customer care:

As per our operations policy, Hoff Entreprenader AB continues to adopt a zero-tolerance policy to modern slavery, human trafficking, all forms of servitude, and forced and compulsory labour.

We fully support the government's aims to eradicate all forms of modern slavery and human trafficking.

We continue to set ambitious standards of impartiality, integrity, transparency, and objectivity. We will ensure that our activities and those of our contractors work to the highest ethical standards, working under suitable corporate governance arrangements.

Our annual statement attached to this policy provides details of our activities and actions we are continuing to take to align with and support the government, the civil society, and the UN Global Compact incentives.

The Code of Conduct, for our staff, is an endorsement of the UN Global Compact 10 Principles. We need all organizations we engage with to ensure their goods, materials, and labour-related supply chains are unambiguous:

We fully comply with legislations according to AFS 2015:4, Modern Slavery Act 2015, and are committed to upholding these standards.

Clear, transparent, accountable, and auditable.

We are free from ethical ambiguities.

We call upon all organizations we engage with to influence their global supply chains by improving transparency, accountability, and training so that together we can help eradicate the injustice and brutality of modern slavery and human trafficking.

Senior Chief Executives

Date: 2021.05.25

Johan Hoff

Mobil: +46 709 829159

Mail: info@hoffentreprenader.se

Magnus Hoff

Mobil: 0709-680808

Mail: magnus@hoffentreprenader.se

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Denna dag, 2021-11-18, har följande dokumentation avseende arbete med aktiva åtgärder upprättats för Hoff Entreprenader AB,

BAKGRUND

Varje arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsätter 25 eller fler arbetstagare är enligt diskrimineringslagen skyldig att under året skriftligen dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

SYFTE

Syftet med denna dokumentation är att säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder genomförs och att företaget vidtar de åtgärder som behövs för att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

ARBETSOMRÅDEN

Företaget arbetar kontinuerligt med att motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund vad gäller

arbetsförhållanden,

bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,

rekrytering och befordran,

utbildning och övrig kompetensutveckling, och

möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap

Företaget har utifrån vart och ett av områdena ovan

undersökt om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,

analyserat orsaker till upptäckta risker och hinder,

vidtagit de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och

följt upp och utvärderat arbetet

Hur detta arbete med aktiva åtgärder rent praktiskt har genomförts framgår punkt för punkt här nedan.

Arbetsförhållanden

Företaget har undersökt hur arbetet har fördelats och organiserats på arbetsplatsen för att se om det kan finnas något samband mellan anställningsform och kön. Detta har vi gjort genom att upprätta en lista över fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt fördelningen av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Denna undersökning har visat att det inte finns några utpräglade strukturer i företaget som har samband med vare sig ålder eller kön. Vi har heller inte kunnat se att det finns något samband mellan anställningsformer och diskrimineringsgrunder, såsom religion eller etnicitet.

Vi har genom arbetsmiljöträffar och enkäter i företaget undersökt hur de anställda upplever den fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljön. Fler än förväntat har uttryckt en känsla av upplevd stress. Den främsta orsaken har uppgivits vara möjligheterna att kunna förena föräldraskap med arbete på ett bra sätt. Vi har därför erbjudit flextid under delar av arbetsdagen i syfte att de anställda ska kunna förena arbetsliv och privatliv. Vi har genom vissa organisatoriska förändringar även minskat de anställdas övertid. En uppföljning av dessa åtgärder har visat en förbättring av den upplevda stressen. Syftet med undersökningarna har framför allt varit att kartlägga om det finns något samband mellan arbetsförhållandena och någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Vi har inte kunnat se några sådana samband, men vi har ändå vidtagit nödvändiga åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena i den mån det varit möjligt.

De arbetsmiljöträffar och enkäter som nämndes ovan har också syftat till att undersöka förekomsten av samt förebygga risken för trakasserier och sexuella trakasserier. Vi har inte kunnat se att det förekommer trakasserier av något slag, men för att förhindra att sådana uppkommer har vi utbildat samtliga platschefer och ansvariga om arbetet med aktiva åtgärder och särskilt om trakasserier och sexuella trakasserier. Vi har upprättat riktlinjer och rutiner hur trakasserier av olika slag ska hanteras. En tydlig beredskapsplan har också upprättats. Vi har även upprättat en lista över vilka personer som är ansvariga för regelefterlevnaden och beredskapen.

Vi har under året följt upp och utvärderat detta arbete. Enkäter, uppföljningsdokumentation och andra handlingar bifogas denna dokumentationsplan.

Löner

Vi strävar efter en rättvis lönesättning. Det innebär att lön ska bestämmas bland annat utifrån erfarenhet och övriga kvalifikationer. Av stor betydelse i denna bedömning är position, utbildning, tjänstgöringstid inom företaget samt eventuell tidigare erfarenhet. Detta beskrivs mer utförligt i vår lönepolicy.

Vi har gjort en kartläggning av löneskillnaderna i företaget. Av denna kartläggning har vi utifrån arbetsuppgifter grupperat arbeten som anses vara så lika att skillnaderna är betydelselösa för lönesättningen. Några exempel på kategorier är säljare, ingenjör, jurist och sekreterare. Utifrån denna kartläggning har vi undersökt om lönesättningen, med beaktande av de utgångspunkter som nämndes ovan, kan anses vara osaklig sett till någon av diskrimineringsgrunderna. Resultatet visar att

de löneskillnader som finns kan motiveras utifrån erfarenhet och övriga kvalifikationer, och att lönesättningen inte har skett utifrån någon diskrimineringsgrund.

Den kartläggning som har gjorts har även inkluderat olika typer av förmåner som ges i arbetet, exempelvis bonussystem och möjligheten till tjänstebil. Inte heller i denna del kan någon diskriminering sägas ha skett. De förmåner vi erbjuder ges på likadana villkor till samtliga inom respektive arbetsgrupp.

Vi anser att vi på ett bra sätt förebygger osakliga löneskillnader genom att förhålla oss till de lönesättningskriterier som vi har upprättat. Vi följer kontinuerligt upp detta arbete i samverkansgruppen. Detta uppföljningsarbete avser även uppföljningen av övriga aktiva åtgärder, utan att detta särskilt nämns i övriga delar av denna dokumentation.

Den kartläggning som har gjorts bifogas denna dokumentation. Vad gäller löneskillnader mellan kvinnor och män hänvisas till den lönekartläggning som har upprättats, vilken redogörs närmare för i punkt 3 i denna dokumentation.

REKRYTERING, BEFORDRAN OCH UTBILDNING

REKRYTERING

Vi har upprättat riktlinjer för hur vår rekrytering ska ske. Tidigare har vi främst rekryterat internt, men numera utlyser vi samtliga tjänster. På detta sätt kan vi stärka kompetensen i företaget samtidigt som vi breddar vår mångfald. Av våra riktlinjer framgår hur lediga tjänster ska annonseras, hur annonserna ska utformas och hur intervjuer ska gå till.

Vi utlyser våra tjänster i fler kanaler än vad vi har gjort tidigare. Vi hoppas på så sätt kunna nå andra grupper än de som vi tidigare har sökt efter. Vi strävar efter att alla ska ha samma möjlighet att söka tjänst hos oss, oavsett diskrimineringsgrund. En del enheter på företaget är överrepresenterade av män. För att främja en jämn könsfördelning i rekryteringen tillämpar vi i den mån det är möjligt positiv särbehandling.

BEFORDRAN OCH UTBILDNING

Vi strävar efter att samtliga anställda, oavsett bakgrund och förutsättningar, ska ha möjlighet att utvecklas hos oss. Detta sker i regel genom om interna och externa utbildningar. Dessa tillkommer samtliga anställda inom samtliga arbetsgrupper. Utbildningarna kommer således samtliga till del utan att någon missgynnas. Vi följer på individuell nivå upp hur våra anställda har inhämtat kunskapen och hur den kan användas för fortsatta karriärmöjligheter inom företaget. Särskilt stöd ges till anställda som har svårigheter med svenska språket.

Varannan månad har vi haft ett möte med varje anställd i syfte att diskutera och utvärdera arbetssituationen. Det har vid dessa möten blivit tydligt vilka eventuella åtgärder som behöver vidtas för att samtliga anställda, oavsett diskrimineringsgrund, ska ges samma möjlighet till befordran och utbildning.

På grund av dessa individuella möten kan vi enklare se över andra eventuella problem i verksamheten och således identifiera vilka risker och hinder som finns för att alla anställda behandlas på samma sätt oaktad diskrimineringsgrund.

FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

Såväl kvinnliga som manliga arbetstagare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. Det är en viktig del i likebehandlingsarbetet och för att våra anställda ska må bra.

Vi försöker i största möjliga mån att bereda varje anställd möjlighet till distansarbete. Detta gäller samtliga inom företaget. Vi tillhandahåller dator, arbetstelefon och andra redskap som kan behövas för att utföra distansarbete. Distansarbete är inte möjligt för alla kategorier av anställda, men vi tillämpar numera flextid för att förvärvsarbete och föräldraskap ska kunna förenas och för att minska den upplevda stress som många arbetstagare upplever. Vi strävar alltid efter att undvika obekväm arbetstid när det är möjligt och att begränsa övertid. Vi tillämpar distansarbete och flextid för alla anställda i de arbetskategorier där sådan möjlighet finns. På så sätt riskerar ingen i arbetsgrupperna att särbehandlas i något sammanhang som har med förvärvsarbete och föräldraskap att göra.

Vi anordnar kontinuerliga möten med våra anställda och utvärderar hur det fungerar att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Vår uppfattning är att de anställda känner att de har vårt stöd på grund av att vi tillhandahåller de verktyg och medel som behövs.

RIKTLINJER OCH RUTINER

Vi tolererar inte någon form av trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Vi har därför upprättat riktlinjer som närmare beskriver vad som gäller i händelse av förekommande trakasserier. Riktlinjerna bifogas denna dokumentation.

Än så länge har vi inte fått kännedom om att trakasserier eller repressalier av något slag förekommer på arbetsplatsen. Inte heller har vi i vårt arbete med aktiva åtgärder upptäckt att det föreligger några risker för trakasserier eller repressalier. Om problematiken uppstår redogör våra riktlinjer för vem den som anser sig vara trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds. Den ansvariga ska upprätta en skriftlig redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras för att komma till rätta med problematiken. Detta arbete ska alltid följas upp och utvärderas.

Vi har utbildat samtliga arbetsledare och fackliga företrädare om dessa riktlinjer. På så sätt kan vi i förebyggande syfte verka för att trakasserier av något slag inte uppstår.

LÖNEKARTLÄGGNING

Vi har kartlagt och analyserat våra bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Detta har skett med utgångspunkt i vår lönepolicy. Genom denna kartläggning har det varit möjligt att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Orsakerna till löneskillnaderna, lönespridningen samt löneutvecklingen utvecklas i en bilaga till detta dokument. Av bilagan framgår om kvinnor och män har samma möjligheter till löneutveckling samt om de får lika belöning för likartade prestationer. Vidare framgår vilka åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Detta redovisas tillsammans med hur åtgärderna ska ske, en kostnadsberäkning samt en tidsplanering.

FRÄMJANDE AV JÄMN KÖNSFÖRDELNING

Vi strävar efter en jämn könsfördelning. Detta gäller i samtliga arbetsgrupper, i skilda typer av arbeten samt på ledande positioner.

Vi har vid nyanställningar strävat efter sökanden av underrepresenterat kön. Vi har också strävat efter att andelen medarbetare av det underrepresenterade könet ökar inom olika arbetsområden inom företaget, såsom försäljning och marknadsföring där för närvarande de flesta är män.

Vi strävar efter att inom samtliga enheter inom företaget ha en lika fördelning mellan män och kvinnor. Erfarenhet och kompetens ska alltid styra tjänstetillsättningen, men positiv särbehandling kommer att tillämpas när det är möjligt för att uppnå detta mål.

Det här året har inga nyanställningar skett, varför ovanstående ännu inte har hunnit tillämpas. Vi har däremot upprättat en jämställdhetspolicy där vår syn på hur ett främjande av en jämn könsfördelning och hur vi ska nå dit kan uppnås. Jämställdhetspolicyn bifogas detta dokument.

UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE ÅRS ÅTGÄRDER

Vi har gjort en utvärdering av föregående årsarbete och åtgärder med aktiva åtgärder. Det är framför allt föregående års dokumentationsplan alternativt jämställdhetsplan som har utgjort grunden för denna utvärdering.

Förra året beslutades att nedanstående åtgärder skulle genomföras detta år.

Uppdatering av våra riktlinjer med att positiv särbehandling ska tillämpas i tillämpliga fall

Utökade möjligheter till distansarbete för att förvärvsarbete och föräldraskap ska kunna förenas på ett bättre sätt

Arbetsannonser ska annonseras på fler ställen i syfte att nå nya typer av sökanden

Fler kvinnor i styrelsen

Någon nyanställning har inte skett det här året, vilket innebär att positiv särbehandling ännu inte har kunnat tillämpas.

Vi har utökat möjligheterna till distansarbete för anställda med tjänster som möjliggör distansarbete. En uppföljning har visat att de anställda upplever en förbättring av möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Någon nyanställning har, vilket redan nämnts, inte skett. Tidigare har vi enbart utlyst våra lediga tjänster på Arbetsförmedlingen. Vi avser framöver att utlysa tjänster på Facebook, LinkedIn och vår hemsida. Vi hoppas på så sätt nå ännu fler typer av sökanden än vad som har varit fallet tidigare.

ARBETSMILJÖPOLICY

Denna dag, 2022/2023, har följande policy tagits fram för Hoff Entreprenader AB

Bakgrund

Verksamheten ska aktivt arbeta för att skapa en socialt, fysiskt och psykiskt sund arbetsplats för alla medarbetare genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Minimikravet för verksamheten är att i alla avseenden följa relevanta lagar, förordningar och myndighetskrav samt säkerställa att ett systematiskt miljöarbete bedrivs som en integrerad del av den ordinarie verksamheten.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att utreda, förebygga, genomföra och följa upp åtgärder. I arbetsmiljöarbetet kommer även att ingå jämställdhet, mångfald, kompetensutveckling, inflytande och ansvar, hälso- och sjukvård, stresshantering, drog- och beroendehantering, frågor kring hot och våld samt organisationsutveckling.

Avsikt

Denna arbetsmiljöpolicy syftar till att tydliggöra för företagets anställda hur arbetsmiljöarbetet ser ut inom företaget.

Riktlinjer

Alla i företaget ska delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att följa de lagar och regler som finns i rådgivningen och riktlinjerna i företagets policyer. Om något i denna policy strider mot lagen, har den rådande lagen i respektive landföreträde framför de principer som beskrivs i företagets hälso- och säkerhetspolicy.

Strategier för en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet ska integreras i den dagliga verksamheten; Hänvisning ska göras till arbetsmiljön i varje beslut. Chefer, medarbetare och samarbetspartners ska arbeta tillsammans för en god arbetsmiljö. Varje år ska verksamheten följa en plan för att ta fram åtgärder för att genomföra arbetsmiljöpolicy, dessa åtgärder ska följas upp och arbetas in i årsbudgeten. Arbetsmiljöpolicy ska ses över årligen och vid behov revideras.

Mål

Verksamheten ska bedrivas i lokaler som är ändamålsenliga, funktionella, tillgängliga och lämpliga för alla. Genom att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö kan individen trivas och arbeta effektivt, vilket på sikt minskar ohälsa och skador på arbetsplatsen. Om brister eller problem uppstår ska de åtgärdas så snart som möjligt.

Kunskap

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man förebygger och hanterar risker i den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön som riskerar att orsaka ohälsa. Det är också upp till arbetsgivaren att se till att det finns lämpliga förutsättningar för att omsätta denna kunskap i praktiken.

Arbetsbörda

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att de anställda inte har en ohälsosam arbetsbelastning. Verksamhetens resurser ska fördelas efter behov.

Arbetsgivaren ansvarar också för att de anställda känner till:

vilka uppgifter som ska utföras,

vilka resultat som kan uppnås genom arbetet,

om det finns särskilda sätt på vilka arbetet skall bedrivas och i så fall hur,

vilka uppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga tiden är otillräcklig för att alla uppgifter ska kunna utföras, och

som de kan vända sig till för att få hjälp och stöd att göra jobbet.

vilken auktoritet har de enligt punkterna.

Arbetstid

Arbetsgivaren ansvarar också för att arbetstidens förläggning inte leder till ohälsa. Det är viktigt att planera så att det finns tid för återhämtning. Detta är särskilt viktigt för nattarbete, skiftarbete, delade skift och där arbetstagaren är i beredskap, eftersom dessa faktorer utgör hälsorisker.

Kränkande diskriminering

Det är viktigt att även titta på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt den fysiska. Företaget tolererar inte någon form av mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen. I vår arbetsmiljö ska alla individer behandlas lika och med respekt. (Se företagets policy mot kränkande behandling)

Olycksfall

Om olyckan är framme i arbetet ska avdelningschefen anmäla detta till Försäkringskassan genom att göra en Arbetsskadeanmälan. Säkerhetsansvarig ska också ta del av anmälan och underteckna arbetsskadeanmälan.

Skyddsombud och skyddskommitté

Ett skyddsombud ska utses om företaget regelbundet sysselsätter minst fem anställda. Säkerhetsansvarig utses av facket, om verksamheten inte har en facklig representant utser de anställda ett skyddsombud. Skyddsombudet ska peka på brister i arbetsmiljön, delta i planeringen av allt som påverkar arbetsmiljön, delta i skyddsronder och skriva under arbetsskadeanmälningar. Om visst arbete utgör en omedelbar fara för de anställdas liv eller hälsa får skyddsombudet besluta att arbetet ska avbrytas i avvaktan på Arbetsmiljöverkets yttrande. Om verksamheten har fler än femtio

anställda som regelbundet är anställda ska en skyddskommitté tillsättas. Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa upp genomförandet av arbetet. Den skall noga följa utvecklingen av arbetsmiljöfrågor och främja tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

Åtgärder

Handlingsplaner under etableringen

Utse ett skyddsombud

Utbilda berörd personal i arbetsmiljöarbetet

Ansvar

Ledningen har det övergripande ansvaret för att verksamheten arbetar med arbetsmiljön enligt lagar, förordningar och uppsatta mål. Varje chef ansvarar för att medarbetarna följer gällande lagar och regler och att arbetsmiljöarbetet är en del av den dagliga verksamheten. De ska också se till att ansvaret för arbetsmiljön tydligt delegeras inom organisationen och kommunicera informationen i arbetsmiljöpolicy till de anställda.

Varje medarbetare ansvarar för att följa instruktioner och föreskrifter samt vara uppmärksam på och omedelbart rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö. De ska också alltid använda skyddsutrustning och skyddsanordningar och följa säkerhets- och procedurbestämmelser. Skyddsombudet eller skyddskommittén företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

