

Hållbarhetsrapport 2024

[AVSEENDE 2023]



Innehåll

Vårt löfte och våra värdeord.....	SID 2
Det här är Fire AB.....	SID 3
VD har ordet.....	SID 4–5
Årets klimatberäkningar	SID 6–7
Miljö- och hållbarhetsarbete.....	SID 8–11
Kvalitet	SID 12–13
Samhällsengagemang och socialt ansvarstagande.....	SID 14
Goda verksamhetsmetoder	SID 15
Jämställdhet.....	SID 16–17
Arbetsmiljö	SID 18–19

Vårt löfte & våra värdeord

Fire AB erbjuder dig en trygg och kunnig samarbetspartner genom hela ditt projekt. Vi engagerar oss för att skapa användbara, tilltalande och hållbara byggnader och miljöer med en så hög säkerhetsnivå som är ekonomiskt rimlig i linje med lagstiftning och normer. Det gör vi genom;

- hög kompetens och kontinuerlig kompetensutveckling,
- användande av erkänd ingenjörsvetenskap och god yrkesetik,
- hög tillgänglighet och snabb handläggning,
- hög integritet och en oberoende ställning på marknaden.

Vi lovar dig en positiv attityd, en hög servicenivå och en personlig kontakt genom hela byggprocessen för att underlätta problemlösning och främja smidiga processer.

Vi löser problem. Vi är engagerade, kompetenta, snabba och hållbara!



Det här är Fire AB

År 1999 startades företaget Riskkonsulterna Mellansverige i Västerås av brandingenjören Johan Hallencreutz efter att ha jobbat inom olika räddningstjänster. Det lilla företaget inriktade sig till en början mot riskanalyser för planärenden och Sevesoanläggningar. År 2003 bytte man inriktningen genom att fokusera mer på projektering av byggnadstekniskt brandskydd, varpå man även antog namnet Fire and Risk Engineering AB som förkortades till Fire. Samtidigt i Uppsala (2004) startade Brandinspektören Lennart Danielsson företaget Brandbyrån som även de inriktade sig på projektering av byggnadstekniskt brandskydd. Fire och Brandbyrån beslutade år 2007 att gå samman under gemensam flagg, vilket blev grunden till dagens bolag Fire and Risk Engineering Nordic AB.

Med över 20 år i branschen och med 23 anställda så är Fire en av Sveriges ledande brandskyddskonsulter. Fire har idag kontor i Västerås, Uppsala, Eskilstuna och Stockholm och bedriver huvuddelen av verksamheten i dessa regioner. Fire jobbar inte bara i närområdet utan med flera stora fastighetsägare och entreprenörer över hela Sverige.



23 st anställda 2023



Kontor i
**Västerås,
Uppsala,
Eskilstuna
& Stockholm**

Organisation 2023

STYRELSEN

Styrelseordförande Johan Hallencreutz

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Johan Hallencreutz

KONTORSCHEFER, ENHETSCHEFER

Joachim Bixo, Kenneth Heldebring
och Samuel Lundin

Vi är certifierade **ISO 9001** (kvalitet) och **14001** (miljö) och verifierade **ISO 26000** (organisationers samhällsansvar).





Vd har ordet

Det är viktigt att länder, organisationer, företag och individer tar ansvar för de problem som människan skapar. Det gäller alla typer av orättvisa och förtryck, och inte minst gäller det vår klimatpåverkan. Lokalt som globalt. Vi på Fire är beslutna om att göra vår del.

Fire är kvalitet- och miljöcertifierade

sedan 2012 enligt ISO 9001 och ISO 14001. 2019 bestämde vi oss för att detta inte var tillräckligt, vi började då vår resa mot att bli ännu bättre genom att 2020 verifiera oss mot ISO 26 000 vilken handlar om organisationers sociala ansvars-tagande. 2020 så blev vi även som första brand- och sprinklerkonsult i Sverige klassade som klimatpositiva. Ett mål som håller även 2023.

Vi på Fire kommer fortsätta vårt arbete med att bidra till en bättre värld på de sätt vi kan. Vi har bestämt oss för att det måste få kosta både tid och pengar. Ju fler organisationer som resonerar likadant desto närmare kommer vi målen. Förutom miljöarbetet och våra externa sociala satsningar så tycker vi att det är viktigt för hela branschen att

jobba för etisk prissättning och goda verksamhets-metoder. Det är också avgörande för företagets framtid att se till att vår personal trivs. Det gör vi genom att arbeta för en jämlik och fördomsfri arbetsplats med en riktig god arbetsmiljö. Vad det innebär för oss presenterar vi i denna rapport.

Byggbranschens stora utmaning just nu är att bygga och riva hållbart. Här kommer vi bidra med det vi kan och vi kommer också se till att byggan-det blir brandsäkert.

Kontakta Fire om du behöver en bra och hållbar brand- och sprinklerkonsult.

Johan Hallencreutz

Vd Fire AB

Årets klimatberäkningar

Vårt mål är att halvera vårt CO₂ avtryck per anställd till 2030 i enlighet med målsättningarna i PAS 2060.

Vi kommer även klimatkompensera så mycket att vi fortsätter vara klimatpositiva.

Beräkningen av vårt CO₂ avtryck.

Vi har för 2023 fortsatt med föregående års modell där vi själva utfört klimatberäkningarna och valt att klimatkompensera 150 procent av våra avtryck.

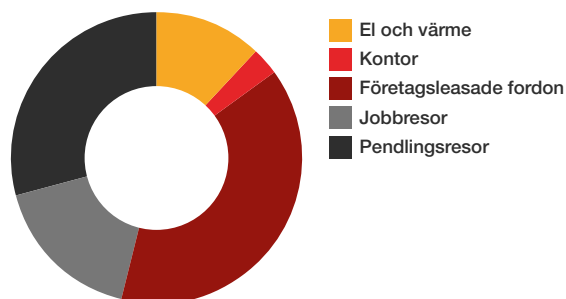
Utsläpp 2023

Resor i jobbet samt privata resor med förmånsbilar utgör fortsatt majoritet av vårt CO₂ avtryck. Mängden resor i jobbet försöker vi minska men jobbet kräver trots allt att vi är ute på plats och kontrollerar brandskyddet så den är svår att minska. De privata resorna har vi också svårt att påverka volymmässigt. Vi räknar dock med att omställningen till elbilar kommer göra att vi klarar av våra uppsatta mål med att halvera våra utsläpp. Jämfört med 2020 så har vi ökat från 27 procent el/hybrid till 90 procent tom 2023.

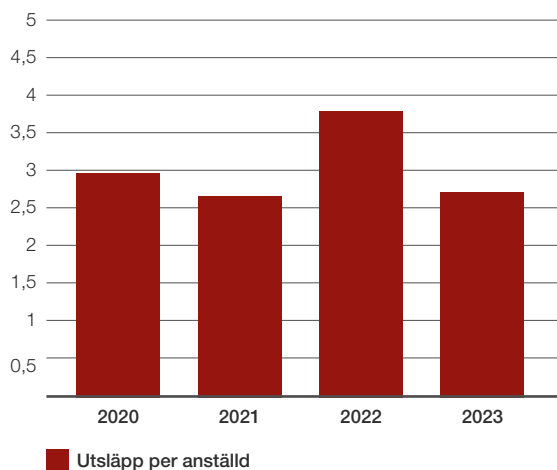
Vårt totala utsläpp per anställd

Vårt totala utsläpp per anställd har gått ned från 2022 och ligger numera i nivå med 2021. Den större delen av elektrifierade förmånsbilar kompenseras dock tyvärr av att utsläpp via pendlingsresor har ökat, denna post är svår att påverka när den sker med privata fordon (som dessutom ofta drivs av bensin/diesel).

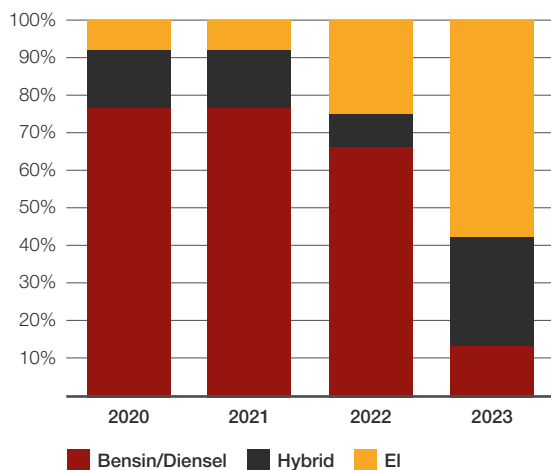
Utsläpp 2023



Totala utsläpp per anställd



Utveckling förmånsbilar





I ett av Indiens mest förorenade distrikt är solcellsparken Bhadla Solar ett viktigt steg på vägen mot förnybar energiförsörjning.

Klimatkompensation

Vårt totala utsläpp för 2023 var 61 ton CO₂ och vi kommer kompensera för 91 ton, det vill säga 150 procent. Vi har valt att lägga pengarna på Bhadla Solar. Projektet är ett storskaligt solenergiprojekt i Indien. Parken är belägen i ett av Indiens mest förorenade distrikt. Projektet tar till vara på den outnyttjade solpotentialen i regionen och bidrar till att stärka det instabila elnätet.

Rajasthan är hårt drabbat av klimatförändringar med temperaturer mellan 45 och 50 grader, vilket gör området svårbeboet och leder till många dödsfall. I Indien är den dominerande energikällan kol, vilket har lett till omfattande föroreningar.

Enligt World Air Quality Report är staden Ghaziabad i Rajasthan en av topp tre förorenade städerna i hela Indien. Under perioder fylls städerna i regionen med tjocka lager av smuts och rök, vilket reducerar sikten på flera meter. Föroreningarna orsakar andningssvårigheter, är direkt farliga för personer med nedsatt hälsa och ökar risken för astma hos små barn.

Projektet har medfört många arbetstillfällen för den lokala befolkningen. Anläggningshjälparna utbildas i utrustningshantering, dataregistrering, rapportskrivning, drift och underhåll samt första hjälpen. Läs mer på klimatkompensera.se/project/bhadla/

Miljö- och hållbarhetsarbete





Vår ambition är att ständigt förbättra oss i vårt hållbarhetsarbete. Vi vill ligga i framkant och inspirera andra så vi gemensamt kan driva utvecklingen framåt i branschen för att bidra till ett mer hållbart samhälle för alla.

Miljö- och hållbarhetsarbete [forts.]

Fire:s hållbarhetsarbete är baserat på de ledningssystem som i Sverige är certifierat enligt ISO 9001 (kvalitet) och 14001 (miljö) och verifierade enligt ISO 26000 (socialt ansvarstagande). Utöver dessa riktlinjer har det tillkommit policies och styrande dokument som underlättar i planeringen och styrningen av verksamheten samt guidar oss i vårt dagliga arbete.

De policies och styrande dokument som är relevanta för vårt hållbarhetsarbete är:

Arbetsmiljöhandbok med bland annat

- Arbetsmiljöpolicy
- Riktlinjer för jämställdhet och likabehandling
- Värdegrunder och beslutsfattande
- Visselblåsarfunktion

Policy för miljö- och hållbarhet

ISO 14001

ISO 9001

ISO 26000

Vår miljö- och hållbarhetspolicy ska bidra till att vi minskar de miljöpåverkande effekterna av verksamheten. Vi ska förebygga föroreningar, energioptimera, verka för en hållbar samhällsutveckling samt arbeta för att minimera vårt

totala klimatavtryck. Miljöhänsyn ska vara en naturlig del av varje beslut, på alla nivåer inom företaget. För detta krävs att medarbetarna har kunskap och miljömedvetenhet samt att bolaget tillsätter erforderliga resurser. Policyn kommuniceras till alla medarbetare vid nyanställning samt vid årliga medarbetarsamtal.

Förutom att uppfylla våra miljö- och hållbarhetsmål inom ramen för ISO 14001 samt kvalitetsmålen som omfattas av ISO 9001 så gör vi följande åtgärder:

- Vid inköp väljer vi i största möjlig mån hållbara alternativ samt gynnar lokala företag även om priset blir högre.
- Vi bilägger en bilaga till de rapporter vi producerar där vi kan vägleda våra kunder i hur de kan göra hållbara val vid uppförande av nya byggnader.
- Nya tjänstebilar, poolbilar och förmånsbilar som hyrs från och med 2020 ska vara elbilar eller pluginhybrider. Äldre dieslbilar ska tankas med biodiesel där det är möjligt.
- Alla nya skrivare som köps in ska ha duplex-funktion (skriva på båda sidor) för att minska pappersanvändningen. Dokumenthantering ska i första hand ske digitalt. All intern granskning ska ske digitalt.

På sidan 14 finns beskrivet hur vi arbetar med social hållbarhet och samhällsengagemang och på sidan 19 berättar vi om hur vi arbetar med arbetsmiljö.





Robin Palmgren

Brandingenjör och kvalitets-, miljö- och hållbarhetsansvarig, Västerås

Hur ser ni på hållbarhet?

– Definitionen av hållbarhet för oss är att använda våra resurser med omtanke för framtiden, att värna om natur, energi, människor, ekonomi och samhället. Vid projektering av ny- eller ombyggnationer är det viktigt att våra kunder tänker hållbarhet i ett långsiktigt perspektiv. Ska byggnaden stå i 100 år behövs det planeras för kommande generationer, och där kan vi vägleda med hållbara val.

Nu har ni arbetat med hållbarhet i några år, hur går det?

Vi fokuserade inledningsvis på våra utsläpp och identifierade tidigt att transporter var företagets klart största påverkan. Vi har arbetat med att få ned dessa utsläpp genom en elektrifiering av de företagsägda bilarna vilket syns i denna rapport. Men hållbarhet är ett brett begrepp som jag nämnde tidigare och vi har under detta år genomfört ett stort arbetsmiljöarbete som går in under delen att värna om människor och mer specifikt vår personal.



Kvalitet

För oss på Fire innebär kvalitet att vi är och uppfattas som oberoende, pålitliga, sakkunniga och måna om att lösa våra kunders aktuella utmaningar.

Vi ser ett stort värde i att bygga långsiktiga relationer och är övertygade om att vi gör det genom att leverera hög kvalitet i alla led och rätt tjänst på rätt tid. Vi är noga med att uppfylla myndighetskrav och följer aktuell lagstiftning samt verkar för att ständigt förbättra vårt kvalitets- och ledningssystem. Vi är sedan 2012 certifierade enligt ISO 9001.

Vår kvalitetssäkring startar redan i det första mötet med byggherre, arkitekt och övriga projekt-deltagare genom att vi tillsammans, tydligt definierar projektets omfattning. Därefter bestäms uppdragets kontrollbehov, E (enkel), N (normal) och K (kvalificerad), som sedan medför olika egenkontrollsnivåer i enlighet med vårt kvalitetssystem ISO 9001. Vårt arbete sätts sedan i gång genom att vi upprättar brandskyddsbeskrivningar och ritningar som kontrolleras med hjälp av en mycket omfattande checklista. Alla handlingar som tas fram därefter kontrolleras återigen genom dokumenterad checklista av först handläggare samt sedan även av uppdragsansvarig. Vid komplexa projekt genomför vi dessutom ytterligare egenkontroll. För brandprojektering utförs kontrollen av sakkunnig inom Fire med SAK3-Certifiering och för sprinklerprojektering av behörig ingenjör vattensprinkler.

För att klara av att hålla den höga ambitionsnivån uppmuntrar vi våra medarbetare att certifiera sig inom sitt sakområde och vi erbjuder årligen konferenser och fortbildning. Samtliga medarbetare får utbildning inom larm och sprinkler för att kunna vara en bra samarbetspartner för projektörer inom dessa områden. Vi har utöver det utbildat flera medarbetare i frångänglighet, ventilationsbrand-skydd, konstruktionsbrandskydd, brandfarlig vara och säkerhet.

”Vi ser ett stort värde i att bygga långsiktiga relationer”

Inom företaget har vi

11 brandingenjörer

1 brandmästare

4 byggnadsingenjörer med brandinriktning

4 sprinkleringenjörer

2 sprinklerkonstruktörer

1 administratör

Av dessa är 8 certifierade sakkunniga inom brandskydd SAK3 och 4 är behöriga ingenjörer vattensprinkler.

Samhällsengagemang och socialt ansvarstagande

Vi baserar vårt sociala ansvarstagande på riktlinjerna i standarden SS-ISO 26000
– Vägledning för organisationers samhällsansvar.

Fire engagerar sig både lokalt och globalt i samhällsfrågor. Detta gör vi:

- 1 Brittiskt pund (£) per faktura som Fire genererar doneras till The Kwanini Foundation i Tanzania.
- Fire sponsrar varje år lokala idrottsföreningar och idrottsevent.
- Vid inköp så verkar vi för att välja globalt hållbara alternativ samt gynna lokala företag även om priset blir högre.
- Tillsammans med Lunds Tekniska Högskola delar Fire ut ett stipendium på 15 000 kr till årets "bästa etta" på brandingenjörsprogrammet.
- Vi skänker pengar till välgörande ändamål bland annat Lokala Hjälpen i Västerås. Lokal Hjälpen jobbar med att främja lokala välgörenhetsprojekt och organisationer som jobbar för social hållbarhet i Västerås och med att bryta utanförskap.
- Vi stöttar Operation Change som bedriver humanitär hjälp i Ukraina.



Fire stöttar the Kwanini foundation på Pemba Island i Tanzania som jobbar "hands on" med att rädda korallrev på lokal nivå.

Förutom att vara engagerade i lokala och globala samhällsfrågor tar vi även emot praktikanter från brandingenjörsutbildningar varje sommar. Varje praktikant får lön och genomgår en väl utarbetad utbildningsplan där våra anställda lägger ner mycket tid på att lära ut grunderna för att kunna jobba som brandkonsult. Utbildningarna är en bra förberedelse för yrkeslivet och har många gånger lett till anställningar hos oss.



Operation Change

Vi stödjer Operation Change, en organisation som driver humanitär hjälp i Ukraina. Operation Change fokuserar på det som i internationella sammanhang kallas för Relief, Resilience och Rebuild. Teamen på plats erbjuder direkt humanitär hjälp i form av mat, kläder och annan nödvändig utrustning anpassat för ett liv i ett konfliktområde. De engagerar för återuppbyggd av byggnader, sjukhus och andra viktiga infrastrukturer. Operation Change drivs av frivilliga och är beroende av donationer för sin verksamhet. Vi på Fire är stolta över att kunna bidra till detta ovärderliga arbete. Vår solidaritet ligger med Ukraina.

< Leverans av utrustning till ett sjukhus i Ukraina genom Operations Changes volontärer.



Goda verksamhetsmetoder

För Fire är det en självklarhet att bedriva verksamhet på ett lagligt och etiskt sätt som stöttas i väl dokumenterade policys.

Antikorrupktion

Vår policy gällande antikorrupktion finns beskrivna i våra styrande dokument Uppförandekod och antikorruptionspolicy.

Konkurrens på lika villkor

Vår policy gällande konkurrensrättslig etik finns beskriven i vår Uppförandekod och antikorruptionspolicy.

Visselblåsarfunktion

På vår hemsida finns en visselblåsarfunktion där medarbetare och andra personer kopplade till vårt bolag anonymt kan rapportera om missförhållanden i verksamheten.

Socialt ansvarstagande i värdekedjan

Vi har begränsade möjligheter att styra våra kunders inköpsbeslut. Vi kan dock påverka en del genom att informera. Vi bilägger därför en bilaga till de rapporter vi producerar där vi vägleder våra kunder i hur de kan göra hållbara val vid uppförande av nya byggnader.

Respekt för äganderätten

Fire respekterar äganderätten. Vi kopierar inte text, bild eller liknande på ett sätt som är otillåtet. Vi betalar licenser för de programvaror vi använder.

Jämställdhet

Vi strävar efter att vara ett jämställt företag och en arbetsplats där alla trivs. I takt med att vi växer har det dock blivit tydligt att vi behöver mer konkreta riktlinjer och mål.

Vart är vi idag när det kommer till jämställdhet? Vart vill vi vara? Vad är syftet med att vi ska vara jämställda? Och hur kommer vi dit? Begreppet jämställdhet kan tyckas självklart, men vad innebär det? Jämställdhet kan kort sammanfattas som att alla människor, oavsett kön, etnicitet, ålder, funktionsvariation eller sexuell läggning, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet handlar inte enbart om jämn fördelning mellan individer med olikheter utan också om attityder, normer, värderingar och ideal, samt hur dessa påverkar individer oavsett bakgrund. Vi inser att vi inte är framme ännu, men vi arbetar mot detta mål och har en plan för hur vi kan nå dit.

Mål och planering

Vi strävar efter följande:

Från ledningens sida ska alla anställda bemötas likvärdigt oavsett kön, etnicitet, ålder, funktionsvariation eller sexuell läggning. Detta ska genomsyra lönesättning, tilldelning av interna och externa arbetsuppgifter med mera.

Kollegor ska bemöta varandra på likvärdigt sätt oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, religiös tillhörighet eller sexuell läggning. Företaget har en nolltolerans mot kränkande behandling, mobbning och diskriminering.

Vi strävar efter att ha en högre andel kvinnor på företaget än branschens snitt.

Vi eftersträvar representation av kvinnor inom flera grupper på företaget, inklusive SAK3-certifierade, ledningsgrupp, ägargrupp, styrelse med mera.

Vi coachar samtliga medarbetare att ta steget till att bli SAK3-certifierade och att delta i olika grupper. Utöver detta behöver vi arbeta för en attraktiv personalpolitik så att medarbetare trivs på företaget och inte väljer att lämna innan de når de erfarenhetsnivåer som krävs för att exempelvis bli en del av ägargruppen. För att nå detta mål ska alla chefer på Fire gå kurser i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet. Det är även viktigt att årligen genomföra noggranna lönekartläggningar.

Alla medarbetare ska bidra till att skapa en inkluderande företagskultur där alla trivs, oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, sexuell läggning, funktionsvariation eller ålder. Som ett första steg i detta arbete ska en värdegrund utarbetas som företaget och dess medarbetare står bakom. Värdegrunden kan sedan användas som underlag vid rekrytering, medarbetarsamtal samt fungera som allmänt stöd och vägledning i det dagliga arbetet.

"För att nå målet ska alla chefer på Fire gå kurs i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet."



Joachim Bixo | *Kontorschef Västerås & Eskilstuna*

Vad har varit de stora hållbarhetsfrågorna på Fire under 2023?

– Vi har framför allt arbetat med vårt arbetsmiljöarbete. Det var ett naturligt nästa mål att sätta upp eftersom vi har flera ISO-certifieringar men inte Ledningssystem för arbetsmiljö (ISO 45001). Vi hade det mesta på plats men vi såg ett behov av att skapa en Arbetsmiljöhandbok som sammanfattar hela vårt arbetsmiljöarbete i syfte att få det mer strukturerat och lättillgängligt för alla medarbetare.

Har ni gjort några förändringar i arbetsmiljöarbete?

– Vi har valt att ta in en ny företagshälsa. Den nya företagshälsan har alla de pusselbitar vi letat efter. Bland annat har ledningen och skyddsombud fått genomföra ett SAM-test och alla medarbetare har fått genomgå en hälsovårdsundersökning som sammanställdes i en omfattande rapport med jämförelser mot snittet i Sverige. Vi är mycket nöjda med resultatet men som med det mesta finns det alltid saker att jobba vidare med.



Emma Wiklund | Skyddsombud

Som skyddsombud spelar Emma en nyckelroll i att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö.

– Jag fungerar som representant för mina kollegor, fångar upp deras behov och förmedlar dem vidare till företagsledningen. Jag tar också emot rapporter om händelser som påverkar arbetsmiljön, säger Emma.

I sin roll måste hon även uppmärksamma stress och psykisk hälsa, vilka kan vara svåra

att upptäcka vid första anblicken. Med stöd från företagshälsan ser hon till att varje röst hörs och att varje problem tas på allvar, så att ingen, inte ens skyddsombudet, lämnas utan stöd.

– Vi har tagit fram ett system för att rapportera arbetsmiljöproblem, vilket är en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete och helt avgörande för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö, förklarar Emma som fortsätter med att sätta laget först, både på jobbet och på fotbollsplanen.

Arbetsmiljö

Vi har som mål att med arbetsmiljöarbetet skapa en fysiskt, psykiskt, sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare där risker för arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador förebyggs. Förutsättningen för detta är våra medarbetare, deras engagemang och välbefinnande.

Att främja fysiska aktiviteter både på arbetstid och fritiden hjälper medarbetare till ett bättre välbefinnande och hälsa på arbetsplatsen och förebygger skador. Med kompetensutveckling och personlig utveckling i arbetet främjar vi fysisk och psykisk hälsa.

Kontroll och utveckling av arbetsmiljö ska vara en naturlig del i den löpande verksamheten. Arbetsgivare har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska tillsammans med medarbetare se till att rutiner följs samt lyfta fram eventuella risker och hot mot god arbetsmiljö.

Vi lägger stor vikt vid att alla ska trivas på jobbet och har en bra balans mellan arbete och fritid. Varje medarbetare ska känna arbetsglädje och stimulans i sitt arbete gentemot kund och samarbetspartner. En bra arbetsmiljö och ett aktivt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att vi skall kunna skapa kvalitet och effektivitet i vår verksamhet.

Vi strävar efter öppen kommunikation och korta beslutsvägar inom företaget. Respektive person i ledande befattning ansvarar för att den interna

”Förutsättningen för detta är våra medarbetare, deras engagemang och välbefinnande”

kommunikationen fungerar med övriga medarbetare. Varje anställd har också ett eget ansvar för att sörja för att god kommunikation inom företaget upprätthålls för att skapa en god arbetsmiljö och minimera missförstånd. Varje kontorschef har måndagsmöten varje vecka där fokus ligger på fördelning av arbete, arbetsmiljö och efterlevnad av interna instruktioner och kvalitetssystemet. Inom Fire accepteras inte diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Alla ska känna sig trygga och vara en del i gemenskapen.

NYHET: Nu har vi en visseblåsarfunktion på vår hemsida!

På fireab.se/hallbarhet finns en visseblåsarfunktion där medarbetare och andra personer kopplade till vårt bolag anonymt kan rapportera om missförhållanden i verksamheten.

