

Hållbarhetsrapport 2025

[AVSEENDE 2024]



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 25 år i branschen och med 25 anställda så är Fire en av Sveriges ledande brandskydds-konsulter. 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.



25 st anställda 2024



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

Organisation 2024



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





Vd har ordet

Världen omkring oss förändras snabbt. Det som en gång var tillräckligt, är det inte längre. Därför behöver vi ständigt reflektera över vårt ansvar, som människor, som företag och som samhällsbyggare. Vi på Fire har gjort just det, och vi fortsätter göra det. Vårt engagemang för klimat, socialt ansvar och en hållbar byggbransch är inte en kampanj – det är en viktig del av vår identitet.

Sedan 2012 är vi kvalitet- och miljöcertifierade enligt ISO 9001 och ISO 14001. Men redan 2019 såg vi att detta inte räckte. Vi ville göra mer och har gjort det. Att certifiera oss enligt ISO 26000 för socialt ansvarstagande var ett naturligt steg. Det innebar en fördjupning, inte bara av våra rutiner, utan av vårt sätt att tänka och agera. Vi är stolta över det arbete vi gör och de effekter det får, både i vår verksamhet och i samhället.

Vi var först i vår bransch i Sverige att klassas som klimatpositiva och även om vi inte längre använder det begreppet så fortsätter vi att räkna, kompensera och minska våra utsläpp med ännu högre ambitioner. Idag klimatkompenserar vi 150 % av vårt CO₂-avtryck och vårt mål är att halvera våra utsläpp på tio år. Men det handlar egentligen inte om siffror, det handlar om att agera och göra det man kan och det man tror på.

Samtidigt vet vi att en hållbar framtid inte bara handlar om klimat. Den handlar om rättvisa, transparens och ansvarstagande i hela värdekedjan. Vi verkar för etisk prissättning, sund konkurrens och kvalitetsmedvetna affärer. Och vi vet att vår största tillgång är våra medarbetare. Därför investerar vi i en arbetsmiljö där alla kan växa, fri från fördomar och full av möjligheter. Det är så vi bygger en trygg framtid.

Byggbranschen står inför stora utmaningar, inte minst i lågkonjunktursens skugga. Men också i den nödvändiga omställningen till ett mer hållbart byggande, där rivning och nyproduktion sker med klimat och säkerhet i fokus. Här är vår roll tydlig: vi ska bidra med vår expertis, vår erfarenhet och vårt ansvar. Brandsäkerhet är en självklarhet, men också ett område där vi ständigt utvecklas.

Vi gör det vi gör för att vi tror på det. Vi har bestämt oss för att det får kosta både tid och pengar. Och vi vet att vi inte är ensamma. Tillsammans med andra ansvarstagande aktörer kan vi göra verklig skillnad.

Så, om du söker en brand- och sprinklerkonsult som kombinerar hållbarhet, kompetens, kvalitet och engagemang – kontakta FIRE. Vi hjälper alltid till.

Johan Hallencreutz

VD, Fire and Risk Engineering Nordic AB

Årets klimatberäkningar

Vårt mål är att halvera vårt CO₂ avtryck per anställd till 2030 i enlighet med FN:s globala mål. Vi kommer även klimatkompensera så mycket att vi bidrar till klimatnyttan.

Uppdaterad metod för beräkning av klimatavtryck

Under året har vi valt att upphöra med att beräkna vårt klimatavtryck enligt standarden PAS 2060 då denna utgått och inte längre utgör ett relevant ramverk för vårt hållbarhetsarbete. Samtidigt har vi beslutat att inte längre använda begreppen klimatneutral eller klimatpositiv, eftersom dessa allt oftare associeras med så kallad greenwashing och riskerar att underminera transparens och förtroende.

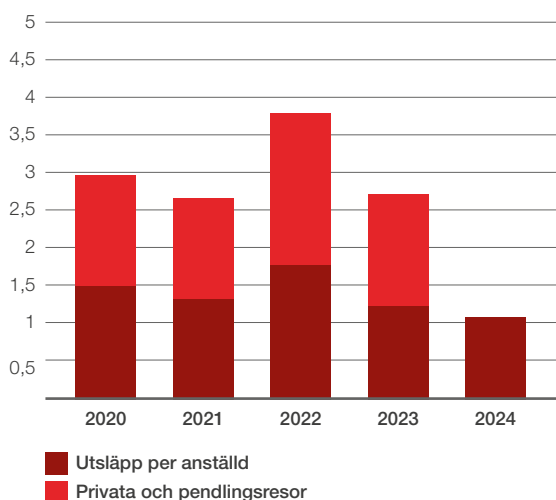
I stället beräknar vi nu vårt klimatavtryck utifrån vad vi bedömer vara mest relevant och ansvarsfullt i relation till vår faktiska verksamhet. Det innebär att vi inkluderar samtliga utsläpp som Fire AB direkt eller indirekt orsakar inom ramen för vår affärsverksamhet – exempelvis inköp, transporter, energianvändning och tjänsteresor m.m.

Vi har däremot valt att inte inkludera eller klimatkompensera för anställdas privata användning av leasingbilar, såsom fritidsresor på helger eller under semestertider. Detta är ett medvetet ställningstagande för att tydligt skilja på företagsansvar och individens privata klimatval. Med denna metod anser vi ger en större relevans och trovärdighet till vår klimatrapporering.

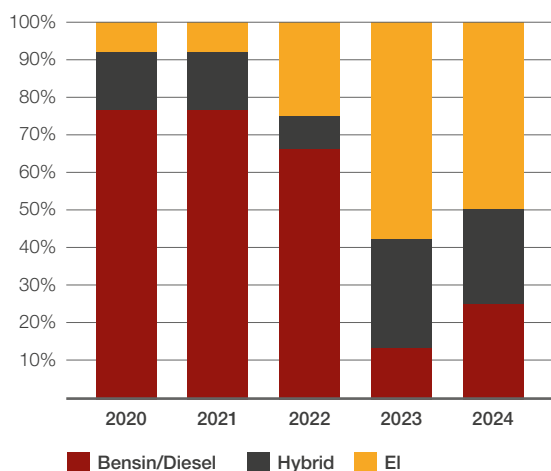
Beräkningen av vårt CO₂ avtryck.

Beräkningarna för 2024 är förändrade från tidigare år. Vi redovisar dock den andel av de totala utsläppen som nu utgått även för tidigare år så att det blir enkelt att jämföra år till år. Vi klimatkompenserar fortsatt 150 procent av våra avtryck.

Totala utsläpp per anställd



Utveckling förmånsbilar





Utsläpp 2024

Resor i jobbet utgör fortsatt majoritet av vårt CO₂ avtryck. Mängden resor i jobbet har minskat sedan pandemin men jobbet kräver att vi är ute på plats och inventerar eller kontrollerar brandskyddet så den är svår att minska. Omställningen till elbilar hjälper oss dock med våra uppsatta mål med att halvera våra utsläpp fram till 2030. Jämfört med 2020 så har vi ökat från 27 procent el/hybrid till 80 procent tom 2024 (andelen elbilar har minskat jämfört med 2023 då vi minskat antalet poolbilar inom företaget).

Utsläpp 2024



El och värme (6,1)
Kontor (2,54)
Tjänsteresor (20,57)

Vårt totala utsläpp per anställd

Vårt totala utsläpp per anställd har gått ned från 2023 (även om man bortser från de delar som inte igår i beräkningarna längre). Detta beror till största delen av att trots att vi har vuxit i antalet anställda så har utsläpp från transporter inte stigit vilket då gjort att utsläppet per anställd har sjunkit.

FightCotwo

Genom att stödja produkten Boreal Mix har vi skyddat skogar inom det svenska barrskogsbältet, även känt som det boreala skogsekosystemet. Genom aktiva skötselåtgärder arbetar fightCOtwo för att utveckla och bevara viktiga naturvärden, vilka kontinuerligt följs upp och övervakas för att säkerställa långsiktig hållbarhet. FightCOtwo efterlever fem grundprinciper för hållbarhet: additionalitet, beständighet, verifierbarhet, spårbarhet och hållbar utveckling, vilket säkerställer att deras insatser bidrar till ett positivt och varaktigt miljöavtryck.



fightCO_{TWO}

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 policys och styrande dokument som underlättar i planeringen och styrningen av verksamheten samt guidar oss i vårt dagliga arbete.

De policys 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

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 och vi har den senaste tiden fokuserat mycket på att värna om människor och mer specifikt vår personal.

Är det något mer som är på gång?

– Just nu fokuserar vi mycket på de nya kommande byggreglerna. Det krävs ett ordentligt arbete från alla för att se till att vi som företag är förberedda och kan leverera samma kvalitet och service som vanligt. Förhoppningen är att de nya byggreglerna kan ge en större flexibilitet i det enskilda projektet vilket då kan leda till mer anpassade lösningar som då i förlängningen blir mer hållbara.



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 SAK4-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

12 brandingenjörer

2 insatsplanerare/utbildare

3 byggnadsingenjörer med brandinriktning

3 sprinkleringenjörer

4 sprinklerkonstruktörer

1 civilekonom

Av dessa är 8 certifierade inom brandskydd SAK4 och 3 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:

- 10 kr per faktura till olika hållbarhetsprojekt.
- Fire sponsrar varje år lokala idrottsföreningar och idrottseven.
- 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 Uppsala Stadsmission som stödjer människor som befinner sig i utsatta livssituationer i Uppsala. Det kan röra sig om hemlöshet, missbruk, våldsutsatta kvinnor, psykisk ohälsa eller arbetslöshet.
- Vi stöttar Operation Change som bedriver humanitär hjälp i Ukraina.

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.



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

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.



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 SAK4-certifierade, ledningsgrupp, ägargrupp, styrelse med mera.

Vi coachar samtliga medarbetare att ta steget till att bli certifierade och att delta i olika grupper. Utöver detta behöver vi arbeta för en attraktiv personalpolitik så medarbetare trivs på företaget och inte väljer att lämna. Vi har som mål att alla chefer på Fire skall gå kurser i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet.

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.

"Vi har som mål att alla chefer på Fire skall gå kurser i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet."



Joachim Bixo | *Kontorschef Västerås & Eskilstuna*

Hur har utvecklingen av arbetsmiljöarbetet fortsatt under året?

– Vi har genomfört OSA-kartläggningar på hela företaget och följt upp tidigare SAM-test som genomfördes under 2023. Nu när vi genomfört dessa test/kartläggningar så har vi resultat från två år som vi har kunnat jämföra mot varandra och se vad vi lyckats förbättra och även vad vi behöver fortsätta utveckla. Utöver detta har en arbetsmiljöingenjör påbörjat revision enligt ISO 45001, vi väntar just nu på resultatet från revisionen.

Vad för andra hållbarhetsfrågor har varit aktuella under 2024?

– Vi har jobbat med strategier kring sponsring och välgörenhet. Detta har varit särskilt aktuellt och viktigt nu med tanke på vad som händer i omvärlden.



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.

Visselblåsarfunktion på vår hemsida!

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

