

Hållbarhetsrapport

Företagets affärsmodell

I 100 år har Härjeåns orubbliga drivkraft varit att tillgodose samhällsmedborgarnas behov av hållbart producerad energi. Idag är koncernen en partner i energi- och kommunikationslösningar som är avgörande för att människor i den glesbygd där vi verkar ska kunna skapa och upprätthålla den digitala tillvaro som samhället kräver.

Härjeåns Kraft grundades år 1917 med ambitionen att elektrifiera Härjedalen enligt samma utveckling som redan pågick på bred front i Sverige och världen. Vårt genuina engagemang för vår lokala miljö och tradition är tydligt eftersom det ingår i vår plan att ge tillbaka till närsamhället på fler sätt än att tillhandahålla energi.

Vår egen kraftproduktion sker vid nio vattenkraftverk som ständigt underhålls och effektiviseras för att vi ska utvinna maximal effekt med minimal miljöpåverkan. Vår vision är att ge våra kunder en enklare vardag och en hållbar framtid. Vår affärsidé är att säkerställa kundernas behov av energi, värme och kommunikation.

Härjeåns är idag en helhetsleverantör av energilösningar med produktion, distribution och försäljning av energi. Vår verksamhet bedrivs i koncernform med kraftproduktionsbolaget Härjeåns Kraft AB som moderbolag och följande dotterbolag: Härjeåns Nät AB, Härjeåns Energi AB, Härjedalens Miljöbränsle AB (HMAB) och Fyrfasen Energi AB.

Koncernen har 135 anställda, varav många valt Härjeåns som arbetsgivare under decennier. Genom fokus på hälsofrämjande aktiviteter, möjlighet till utveckling och en trivsamt arbetsmiljö värnar vi om våra medarbetare och ger förutsättningar för en hållbar livsstil även på arbetstid.

Från och med verksamhetsåret 2017 är vår policy att årligen upprätta en separat hållbarhetsredovisning som speglar det koncerngenomgripande hållbarhetsarbetet och belyser förbättringsområden.

Väsentliga risker

Härjeåns är en viktig samhällsaktör lokalt och har en hög medvetenhet om risker och hot från omvärlden. De främsta hoten mot vår verksamhet är cyberattacker, svårigheter att rekrytera kompetent personal, klimatfrågan, väderförhållanden, förändrade regelverk som utmanar vår långsiktighet, fortsatt låga energipriser, avbefolkning och nya konkurrenter på marknaden. Medvetenheten om riskerna ligger givetvis till grund för vårt ständiga säkerhets- och förbättringsarbete, personalpolitik och samarbeten med utbildningsinstanser på flera nivåer för att främja framtidens arbetskraft

Kundfokus

Från dag ett har vår verksamhet varit kundstyrd. Under år 2017 investerade vi exempelvis 65 miljoner kronor i vårt elnät på totalt cirka 600 mil. Syftet är att på bästa och effektivaste sätt trygga energileveranserna till våra kunder. Vi har samlat erfarenhet av dagliga kundkontakter under ett sekel och sedan år 2001 har vi hanterat extrema följder av tre förödande stormar. Det vi har lärt oss är att snabb, bra och tydlig information är nyckeln till god kundkommunikation. Våra digitala kommunikationsvägar har blivit allt viktigare och webbplatsen samt sms-funktioner är starka verktyg idag. Inom hela koncernen är vi uppmärksamma på nya, säkra digitala lösningar som kan underlätta för våra kunder.

Vårt elhandelsbolag Fyrfasen Energi AB genomför regelbundet kundundersökningar och under år 2017 blev kundernas genomsnittsbetyg på verksamheten 8,5 av 10. Det enkätdeltagarna främst uppskattar är den upplevda lättillgängligheten och möjligheten att

föra en nära dialog med våra medarbetare för att kunna välja bästa möjliga elalternativ för de individuella behoven. Koncernen överväger att göra liknande undersökningar inom samtliga bolag inom en överskådlig framtid. Även för oss är kunderna avgörande för vår överlevnad och vi strävar efter att förstå deras önskemål och behov för att också kunna uppfylla dem. Vi märker ett stort intresse från våra kunder att delta i det viktiga arbetet med att ställa om till ett hållbart samhälle och därför vill vi också erbjuda goda framtidsval. Våra nyckelfärdiga solcellspaket för mikroproducenter och vårt engagemang i att bygga ut laddningsstrukturen för elbilar är två exempel på framgångsrika satsningar som vinner gehör på allt bredare front.

Relationshantering

Härjeåns ska vara en arbetsplats där medarbetare trivs, mår bra och bemöter varandra med respekt. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för oss eftersom vi är övertygade om att det påverkar medarbetarnas trivsel och resultat.

Inom företaget pågår dagligen sociala aktiviteter för att öka nöjdheten hos medarbetarna. Fri frukt och fika på arbetsplatserna sporrar till gemensamma pauser med social samvaro. Motion och friskvårdsaktiviteter uppmuntras, dels genom möjlighet till friskvårdsbidrag för samtliga medarbetare, dels genom en positiv attityd till hälsofrämjande verksamhet från företagets sida. Under år 2017 har exempelvis ett initiativ i Sveg möjliggjort gratis teknikträning på skidor för våra anställda. Årligen återkommande deltagande i StafettVasan gynnar såväl lagkänslan som välmåendet. Som sponsorer för många lokala lopp, får vi även möjlighet att erbjuda startplatser till vår egen personal i exempelvis cykelloppet Fjällturen och ett antal skidtävlingar.

Eftersom bolaget år 2017 firade 100 år, bjöds samtliga anställda med respektive in till jubileumsfest. Även tidigare anställda som nu är pensionärer välkomnades eftersom Härjeåns alltid sett en lojal personalstyrka som den absolut viktigaste nyckeln till framgång.

Genom vår arbetsmiljöpolicy säkerställer vi en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Arbetsmiljö inkluderar både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Med fysisk arbetsmiljö avses exempelvis utformning av lokaler och arbetsplatser samt utrustning och arbetsverktyg. Med organisatorisk och social arbetsmiljö avses exempelvis ledning, arbetstider, arbetsbelastning och sociala förhållanden i arbetet. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i vår dagliga verksamhet och ske i samarbete mellan medarbetare, fackliga organisationer och oss som arbetsgivare. Policyn säkerställer även att inga medarbetare utsätts för kränkande särbehandling som mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier. Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren och respektive chef ansvarar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs. Alla medarbetare har ett ansvar att följa föreskrifter och att rapportera risker eller brister till närmaste chef.

Förbättring

Utveckling har alltid drivit Härjeåns framåt och koncernen har inte ryggat för att gå i bräsch även när kritiska röster höjts. Elektrifieringen av Härjedalen genomdrevs i en ekonomiskt svår tid där elektricitet betraktades som lyx. Men det dröjde inte länge innan efterfrågan tog fart och började överstiga utbudet, vilket drev på utvecklingen ytterligare. När internet skeptiskt förutspås bli en tillfällig "fluga" på 1990-talet, satsade vi på ett bredbandsprojekt. Idag vill våra kunder inte vara utan sina kraftfulla internetförbindelser via vårt fibernät, som omfattar 80 mil.

Ständig förbättring är en solid del av vår dagliga verksamhet och vi vill vara snabba på att upptäcka och förädla nya möjligheter. Kvalitet styr våra beslut och vår ISO 9001-certifiering

genom Svensk Certifiering visar tydligt, både internt och externt, att vårt företag är dedikerat till att systematiskt förbättra vår kvalitet och helst överträffa kundernas förväntningar.

Under 2017 har vi startat ett säkerhetsprojekt som i första hand inriktar sig på IT-säkerhet och i andra hand säkerhet på bred front. EU:s nya NIS-direktiv innebär att alla viktiga samhällsaktörer måste kunna visa upp att de kontinuerligt arbetar med säkerheten i sina IT-system. Elförsörjning räknas naturligtvis till samhällsviktiga tjänster liksom sjukvård, bank, transport och digital infrastruktur. Givetvis har Härjeåns säkerhetsrutiner som efterlevs, men nya direktiv kräver justeringar som samtidigt förbättrar oss. Som vi tidigare nämnt är cyberattacker ett för vår verksamhet betydande potentiellt hot från omvärlden och IT-säkerhet är därmed högt prioriterat.

Ett annat EU-direktiv som engagerat oss under 2017 är GDPR (General Data Protection Regulation), alltså den nya dataskyddsförordningen som ersätter den svenska personuppgiftslagen PUL. Den skärpta lagen kring hantering av personuppgifter berör hela koncernen och i projektgruppen ingår personer från verksamhetens alla inriktningar. En viktig del av arbetet är att säkerställa en hög medvetenhet om lagkraven så att våra medarbetare är trygga med hanteringen.

Vi ser också över vårt affärssystem och jobbar kontinuerligt med leveranssäkerheten för vårt elnät, den viktigaste länken till våra kunder.

Klagomål från kunder hanteras inom respektive bolag. Möjligheter att systematisera hanteringen av kundärenden enligt en koncerngemensam standard kommer att ses över.

Faktabaserade beslut

Vår kostnadsmedvetenhet är mycket hög och våra inköpskostnader regleras med fördelaktiga avtal för exempelvis el- och fibermaterial. Genom samarbetet Elinorr där Härjeåns ingår säkrar vi låga prisnivåer på högkvalitativa produkter. Vi strävar hela tiden efter ökad kostnadsmedvetenhet och inom vårt nätbolag har omställningen till projektdrift med effektivare användning av resurser i färre men större projekt samt ökad uppföljning vänt röda siffror till svarta. Ytterligare en kostnadssäkring som undersökts under 2017 är fördelarna med att övergå från eget ägande till leasing av mobiltelefoner och datorer. Det kan innebära en besparing på 20 procent jämfört med nuvarande lösning. Efter leasingperioden återlämnas produkterna för återanvändning, vilket är positivt ur ett hållbarhetsperspektiv.

Vi använder ett antal nyckeltal för att följa och följa upp verksamheten. Bokslut tas fram månadsvis för samtliga bolag och ger oss rätt fakta för analys innan vi fattar beslut.

Processinriktning

Samtliga bolag har upprättat en egen affärsplan som via rutin- och processbeskrivningar styr verksamheterna mot tydliga mål. Koncernen följer standarderna ISO 9001 och ISO 14001, certifikat som kräver löpande revision av rutinbeskrivningarna för att vara fortsatt aktuella. Det ger oss tydliga spelregler att följa. Våra nuvarande informationssystem hjälper oss i vårt dagliga arbete och vi har givetvis rutiner för backup. Med tanke på den tekniska utveckling som ständigt pågår, är vi öppna för uppgradering. Inom koncernen pågår ett arbete för att ytterligare automatisera informationsprocesser så att de blir snabbare och därmed mer exakta. Idag kan det vara svårt att få ut en rapport i närtid. Viss tidsmässig eftersläpning finns.

Medarbetarnas engagemang

Vi använder våra medarbetares kunskap och erfarenhet i verksamheten. Ett exempel på det är förarbetet som skedde vid framtagande av en ny organisation för koncernen. Arbetsgrupper med representanter från alla led diskuterade upplägget och kom med värdefulla synpunkter. Vi strävar efter att ha rätt man eller kvinna på rätt plats och att erbjuda

utvecklingsmöjligheter. Under de senaste åren har vi tillfört en hel del ny kompetens både utifrån och inifrån genom att befintliga medarbetare har tagit sig an nya arbetsuppgifter som varit utvecklande både för dem och företaget. Vi återkopplar företagskritisk information till dem som informationsägaren anser tillhör berörd målgrupp. Steg ett är att informationen ges till chefsledet. Steg två är att respektive chef informerar eller utbildar sina medarbetare. Parallellt med detta lägger vi även ut information på vårt interngemensamma forum Workplace. Hos Härjeåns är trivsel och arbetsglädje av största vikt eftersom välmående medarbetare gärna engagerar sig och därmed använder sin kunskap för ökad effektivitet och lönsamhet.

Instruktionen är att samtliga medarbetare ska ha medarbetarsamtal varje år. Det är en del i ledet att återkoppla till de anställda och vi kommer att genomföra mätningar för att säkerställa att samtal genomförs till 100 procent. Samtalen ger medarbetarna förståelse för verksamhetens inriktning och den enskildes möjligheter att bidra till måluppfyllelse. Tydlig kommunikation leder till ökad motivation och minskad risk för missförstånd.

Vi har en genomarbetad introduktionsplan för nya medarbetare. Den kommer vi att utveckla ytterligare och fylla med mer innehåll och koncerngemensam information för att öka tydligheten och ge alla samma introduktion oavsett chef eller befattning.

Härjeåns har kollektivavtal med Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Unionen, Ledarna och IF Metall. Aktuella arbetsgivarorganisationer är EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) samt Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM).

Ledarskap

Omvärldsanalys och riskbedömning ingår i samtliga affärsplaner, liksom en klar och dokumenterad affärsidé. Våra viktigaste intressenter är klart definierade. Vår organisation finns tydligt beskriven med personnamn på alla förekommande poster. Samtliga anställda har arbets- och/eller befattningsbeskrivningar som klargör respektive ansvarsområde. Vår kvalitetspolicy reglerar vårt agerande mot kunder, ägare, personal och övriga intressenter. Hög servicenivå och tillgänglighet, punktliga leveranser och långsiktighet kännetecknar våra riktlinjer. Vårt kvalitetsarbete ska ske inom ramen för vårt gemensamma ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Vi har en jämställdhetsplan som ska revideras. Vi kommer även att genomföra en genomsyn av lönekartläggningen med huvudsyfte att säkerställa lika lön för lika arbete, framför allt mellan kvinnor och män.

Miljö

Vårt arbete med miljöfrågor stärker även våra affärsprocesser genom minskad resursförbrukning och minskade kostnader. Som en aktör inom energibranschen är hög trovärdighet i miljöfrågor avgörande. Vi använder själva 100 % förnybar energi och arbetar även aktivt för att öka våra kunders miljömedvetenhet genom att marknadsföra miljövänliga tjänster och produkter. Vår verksamhet är starkt styrd av miljölagstiftning och kräver ofta riskanalyser med efterföljande miljötryggande åtgärder. Vi har ett stort ansvar att hålla oss och berörda medarbetare uppdaterade om aktuell lagstiftning och använder stödsystemet lagportalen.se för aktuell uppdatering. Syftet med vår miljöpolicy är att beskriva hur vi arbetar med att minska vår miljöpåverkan på olika vis. Vår målsättning är att minimera vår miljö- och klimatpåverkan genom ständiga förbättringar. Att systematiskt undersöka hur vår verksamhet påverkar miljön ger oss möjlighet att vidta åtgärder där vårt arbete brister. Koncernen följer miljöstyrningssystemet ISO 14001. Vi har en strukturerad hantering av restprodukter i samarbete med aktören Lundstams som återrapporter mängden återvunnet respektive kasserat material till oss. Förbrukningsmaterial från kontoren källsorteras och återvinns, och vårt mål för 2018 är att varje individ ska minska sin pappersförbrukning i form av utskrifter med 20 %. Målsättningar för att minska andelen osorterat och öka andelen sorterat avfall finns. Vi strävar också efter att minska vår koldioxidpåverkan, bland annat genom färre

persontransporter för exempelvis möten. Som det även framgår i vår miljöpolicy förespråkar vi möten via Skype och vi har väl utbyggda system som förenklar telefonmöten för både större grupper och enskilda.

Vid vår biobränslefabrik och vårt kraftvärmeverk i Sveg sker ständiga mätningar som säkerställer att vi följer våra miljötillstånd gällande bullernivåer och utsläpp. Om buller tillfälligt överstiger normala nivåer, informerar vi allmänheten.

Med kontinuerliga riskanalyser förebygger vi arbetsplatsolyckor. Via Afa-försäkrings webbaserade IA-system rapporterar vi in olyckor och tillbud för att säkra uppföljning och eventuell åtgärd samt få pålitlig statistik för fortsatt förebyggande arbete. Härjeåns tillhandahåller all erforderlig skyddsutrustning till personal. Företagshälsan Preserva genomför regelbundna översyner av vår arbetsmiljö på uppdrag av oss. Nyligen gjordes exempelvis en riktad genomgång av ergonomin i linjebilarna där våra elmontörer tillbringar mycket arbetstid.

Socialt ansvarstagande

Vårt sociala ansvarstagande, vår nolltolerans mot korruption och vår respekt för mänskliga rättigheter är tydliga i vår arbetsmiljöpolicy, vår kvalitetspolicy och vår jämställdhetsplan. Vår koncerngemensamma funktion Verksamhetsstöd har under två år tagit ett samlat grepp om dessa viktiga frågor och arbetar vidare för att säkerställa samma höga standarder inom samtliga bolag. Hos Härjeåns har alla människor samma värde och kränkande särbehandling accepteras inte.

Vi uppmuntrar våra anställda till ett sunt leverne, inte minst genom att erbjuda friskvårdsbidrag och förvänta att de tar pauser för mat och återhämtning. Samtliga anställda får även genomgå hälsoundersökningar regelbundet, vilket kan resultera i specifika hälsoråd. Överenskommelser för flexibel arbetstid och flexibel arbetsplats finns för de befattningar där så är möjligt. Övriga har schemalagd tid som säkrar driften och servicenivån.

Härjeåns sociala ansvarstagande visar sig också genom sponsring av initiativ och aktiviteter i närsamhället, särskilt sådana som främjar barn och ungas välmående idag och i framtiden.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Härjeåns Kraft AB org. nr 556015-4691

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Bollnäs 2018-03-26

KPMG AB


Therese Malmgren
Auktoriserad revisor