



HLL HYRESLANDSLAGET
HÅLLBARHETSRAPPORT
2020



Innehåll

Vår första hållbarhetsrapport	3
HLL HYRESLANDSLAGET	4
Vår affärsmodell	4
Vår hållbarhetsstrategi- och styrning	7
Våra intressenter	7
Väsentlighetsanalys	9
Klimat	10
Miljöfrågor (andra utsläpp)	10
Livscykelanalys (LCA)	11
Leverantörsuppföljning	11
Energianvändning	11
Psykosocial arbetsmiljö	11
Jämställdhet och mångfald	13
Säkerhet	14
Skattefrågor	14
Mutor och korruption	14
Slutord	15



Vår första hållbarhetsrapport

HLL Hyreslandslaget firar 10 år i år, och vår vision är att finnas i många generationer till. Hållbarhet är naturligtvis en viktig ingrediens för att göra det möjligt, och det är därför med stolthet och glädje som vi nu presenterar vår första hållbarhetsrapport.

Att dela resurser istället för att äga själv är något vi ser som en självklarhet. Vår affärsidé grundar sig på just den enkla ekvationen. Vi vill bidra till att fler ska ha möjligheten att välja det mer hållbara alternativet. Det ställer stora krav på att våra leverantörer arbetar aktivt med att utveckla moderna och miljöanpassade maskiner utan att tumma på kvalitén eller maskinprestanda.

Inom HLL är även arbetsmiljö och jämställdhet högt prioriterade områden. Vi vill vara en säker och inkluderande arbetsplats där alla våra medarbetare trivs och utvecklas.

Både vi, våra leverantörer och våra kunder har en lång väg att gå och har stora möjligheter att påverka vad vi lämnar över till nästa generation. Tillsammans skapar vi förändring och minskar vår negativa påverkan på miljön, samt möjliggör ett hållbart arbetsliv.

För oss är det viktigt att vara en pålitlig och långsiktig partner till våra intressenter. Med vår första hållbarhetsrapport vill vi vara transparenta med våra åtaganden och visa att vi är på en utvecklingsresa tillsammans med våra kunder, medarbetare och leverantörer.

Lisa Toresson

VD



HLL HYRESLANDSLAGET

HLL Hyreslandslaget är ett av Sveriges ledande maskinuthyrningsföretag och vi förser den svenska byggbranschen med maskiner varje dag. 2011 öppnade vi vår första depå, i Västberga i Stockholm. Vår tanke sedan start har varit att hyra ut riktigt bra maskiner från marknadens ledande leverantörer, alltid fräscha och nyservade. Med många års erfarenhet från branschen och en orubblig inställning att människor alltid är viktigare än maskiner, påbörjade vi bygget av HLL som det företag vi alltid velat driva. En plats där var och en själv avgör hur långt man vill gå. Idag är vi det företaget.

I vår samlade maskinpark finns idag över 20 000 maskiner, både små och stora, dessutom liftar, bodar och vagnar. Vi vill vara med och flytta gränserna för vad du kan förvänta dig av din maskinuthyrare, genom att ständigt växa och utvecklas. Idag är vi 22 depåer, från Piteå i norr till Borgholm i söder. 15 i Stockholms-området med Gävle inräknat och 7 i övriga landet. Sammanlagt är vi drygt 150 hängivna HLLare, med olika bakgrund och erfarenheter, som alla är viktiga kuggar i vårt lag. Varje HLL-depå drivs som en egen enhet – samtidigt delar vi mycket och är stolta över det som är vår gemensamma företagskultur.

Trots att vi idag finns på många platser i landet vill vi fortsätta att vara den lokala maskinuthyraren – den som värdesätter det personliga mötet och som ger service i alla lägen. Omtanken om varandra och tillgängligheten utöver det vanliga är vår företagskultur och det viktigaste vi har. För att göra det tydligt har vi låtit det bli vår interna ledstjärna. Vi kallar det HLLbarhet.

Vår affärsmodell

Inom HLL tillhandahåller vi maskiner och prioriterar hög servicegrad och tillgänglighet. En viktig del av det vi gör är att i alla lägen stå för service utöver det vanliga och problemlösning som gör skillnad. Vi är problemlösare med stort människointresse. Det betyder att vi alltid gör vårt yttersta för att underlätta och förbättra för våra kunders vardag.

Våra maskiner är högkvalitativa produkter som ständigt är servade och hos oss ska det vara enkelt att nyttja dem. Vi levererar maskinerna i de fall det önskas, besiktigar, reparerar och utrangerar dem samt ansvarar för all logistik. Hos oss handlar mycket om maskiner, men det är inte bara maskinen som spelar in. Vi bidrar även med starkt engagemang och lyhördhet för att på bästa sätt kunna ge våra kunder hög service. Service för oss innebär inte enbart att leverera en produkt, utan även att tillföra värde genom kunskap. HLL är ett kunskapsföretag, en viktig del för oss är att delge och bidra med kunskap och rådgivning i alla lägen.

Vår verksamhet ska även kännetecknas av ett starkt lokalt ägande och engagemang, vi vill vara den lokala aktören. Det gynnar i sin tur även företag på den lokala orten.

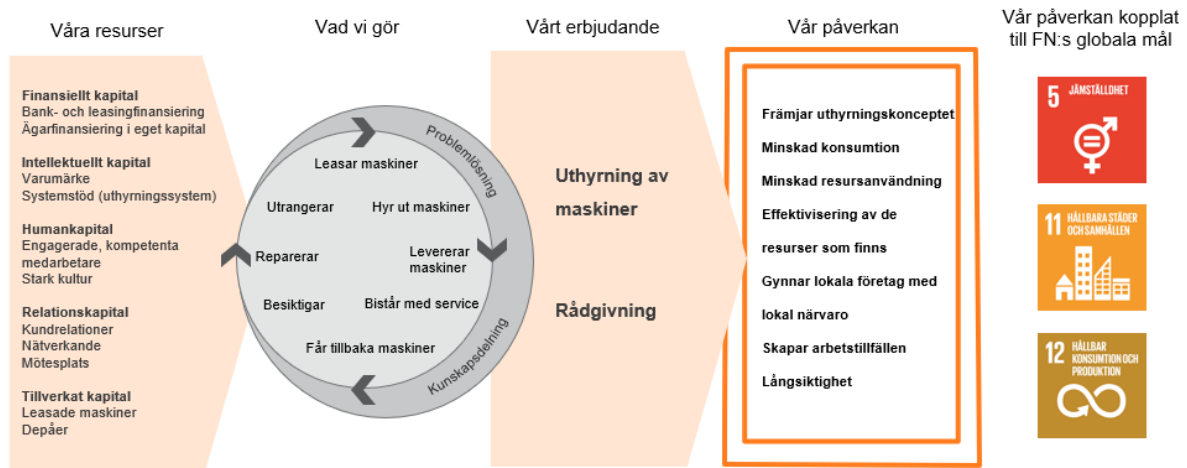
På HLL görs investeringar med största noggrannhet och det genomsyrar verksamheten. Vi ser till att göra noggranna investeringar i högkvalitativa produkter som håller länge. Med vår verksamhet kan vi tillhandahålla en maskinpark som erbjuder våra kunder ett stort utbud.

Vi vill med vår affär främja uthyrningskonceptet. Genom att erbjuda uthyrning av maskiner är vi en del av delningsekonomin som bidrar till minskad konsumtion och sänker resursanvändningen samt effektiviserar de resurser som finns genom högre utnyttjandegrad. Som det familjeföretag



vi är ser vi till att ständigt ha ett långsiktigt perspektiv i verksamheten. Vi vill att vårt företag ska ägas i generationer och inte avyttras till mindre trygga ägare, vilket genomsyrar allt vi gör.

Bilden nedan visar vår värdeskapandeprocess, det vill säga de resurser och aktiviteter som används och tillämpas inom vår organisation för att skapa värde för våra intressenter. Vi har även med utgångspunkt i vår affärsmodell gjort en kartläggning av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling och identifierat tre som vi anser är mest viktiga för oss:



I vår prioritering av de globala målen valde vi att fokusera på de mål som vi anser att vi har störst påverkan på och som är de viktigaste för vår verksamhet och våra intressenter. Dessa tre mål, där vi anser att vi kan göra skillnad hjälper oss att fokusera, prioritera och konkretisera vårt hållbarhetsarbete.

Mål 5 som handlar om jämställdhet är viktig för oss och vi vill vara med och bidra till att höja branschens attraktionsvärde för kvinnor samt se en branschförändring. Den bransch vi verkar inom är mansdominerande och snedställd jämställdhetsmässigt. Vi har en jämställd ledning och en stark anti-diskrimineringskultur där vi inte skiljer på kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning. Alla ska ha samma förutsättningar.

Mål 11 handlar om hållbara städer och samhällen och här påverkar vi med våra transporter samt mer klimatvänliga arbetsverktyg. Vi levererar många maskiner och har transportledare som ser till att göra transporterna mer effektiva. Vi har dock en utmaning i att framförhållningen från våra kunder ofta är kort vilket medför svårigheter för våra transportledare att göra transporterna så effektiva som möjligt. Vi ska därför arbeta med att hjälpa kunden genom att uppmana proaktivitet och bättre framförhållning för att möjliggöra ännu bättre transportplanering och sedermera effektivisering i transporterna. Vi ska även hjälpa våra kunder med att göra rätt typ av val av maskiner. Med vår innovativa förmåga i de investeringar vi gör kan vi erbjuda mer klimatvänliga maskiner och arbetsverktyg.



Mål 12 är ett högst viktigt mål för oss. Vår verksamhet är en uthyrningsverksamhet som i sig innebär effektivisering av resurser vilket bidrar till hållbar konsumtion och produktion. Tack vare vår del i delningsekonomin som främjar att människor delar på våra maskiner och verktyg bidrar vi till minskad resursanvändning och högre nyttjandegrad av befintliga resurser. Vi lägger även stor vikt vid ansvarsfull hantering av kemikalier och avfall. Vi samarbetar med lokala aktörer i landet för att hantera det avfall som genereras på våra depåer och har olika kärl som samlar bland annat batteri och restfall av oljor. Vi ser även till att ha säker hantering av oljor för att undvika läckage i tvätthallar, verkstäder och på våra gårdar. Vi jobbar för att ha 100% återvinning på våra depåer.



Vår hållbarhetsstrategi- och styrning

För HLL Hyreslandslaget är hållbarhet en naturlig komponent i vår vision och för oss handlar hållbarhet om att bidra till effektivisering av de resurser som finns. Genom att vår verksamhet växer bidrar vi till ökad positiv påverkan på delningsekonomin och planeten tack vare att befintliga resurser delas av fler människor. För oss är även vårt långsiktiga förhållningssätt och perspektiv en styrka. I vårt hållbarhetsarbete utgår vi från FN:s globala mål samt de av oss prioriterade aspekter som är viktiga för HLL som verksamhet samt för våra intressenter.

Våra intressenter

För att belysa vår relation till omvärlden och för att förstå vår omvärlds krav och förväntningar på oss genomförde vi en intressentanalys under 2020. De intressenter som identifierades som de viktigaste för oss är: kunder, medarbetare, ägare, leverantörer, myndigheter, lokalsamhällen och finansiärer. Våra intressenters behov och förväntningar ligger till grund för allt vi gör, inte minst vårt hållbarhetsarbete.

Under året har vi arbetat fram en dialogplan och tabellen nedan presenterar hur vi för dialog med våra olika intressentgrupper.





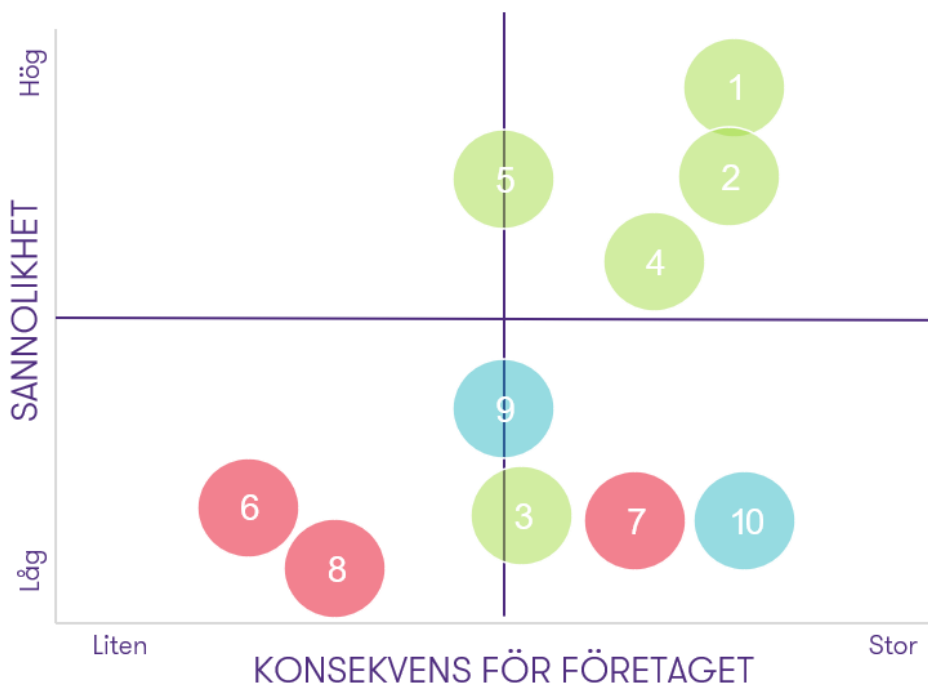
Intressent	Dialogform	Viktiga frågor
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Öppen, löpande dialog i kundmöten• Uppföljning efter avslutad affär	<ul style="list-style-type: none">• Service• Logistiklösningar och lösningsförmåga• Kvaliteten i flödet• Problemlösning• Kundens betalningsförmåga• Tillgänglighet• Pris
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Öppen, löpande dialog• Arbetsmiljöutbildningar• Onboarding och Offboarding• Utbildningar	<ul style="list-style-type: none">• Trivsel• Arbetsmiljö• Möjlighet att kunna ta ansvar• Samhörighet/tillhörighet• Bekräftelse• Marknadsmässig ersättningsnivå• Kompetensutveckling
Ägare	<ul style="list-style-type: none">• Bolagsstämma	<ul style="list-style-type: none">• Lönsamhet• Utveckling• Tillväxt
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none">• Öppen, löpande dialog• Utbildningar• Avtalsskrivning• Möten	<ul style="list-style-type: none">• Långsiktighet• Samarbete• Lösningar (klimatsmarta, moderna, digitala)• Kvalitet
Myndigheter	<ul style="list-style-type: none">• Digital dialog• Olika typer av forum• Sammankomster	<ul style="list-style-type: none">• Krav på hållbart företagande• Efterlevnad• Arbetsmiljö
Lokalsamhället	<ul style="list-style-type: none">• Nätverkande• Sammankomster	<ul style="list-style-type: none">• Anställning• Skola• Utbildning• Medverkan på lokal orten• Delaktighet
Finansiärer	<ul style="list-style-type: none">• Möten i det löpande arbetet	<ul style="list-style-type: none">• Finansiella mål• Riskhantering (risker och möjligheter)• Lösningsförmåga utmaningar



Väsentlighetsanalys

För att strategiskt kunna arbeta med hållbarhet har vi på ett strukturerat sätt identifierat och prioriterat väsentliga hållbarhetsaspekter som är viktiga för oss och för vår framtid i förhållande till våra intressenter. Dessa aspekter ser vi både som möjligheter och risker och ligger till grund för vårt hållbarhetsarbete. Identifieringen och prioriteringen av hållbarhetsaspekterna gjordes utifrån en omvärldsanalys samt vad vi anser är viktigt för bolaget framöver.

Prioriteringen skildras i riskkartläggningen och tabellen nedan och dessa väsentliga frågor vägleder oss i vårt strategiska hållbarhetsarbete. I efterföljande kapitel presenterar vi hur vi arbetar med samtliga aspekter.



	Väsentliga frågor
1	Klimat
2	Miljöfrågor (andra utsläpp)
3	Livscykelanalys
4	Leverantörsuppföljning
5	Energianvändning
6	Psykosocial arbetsmiljö
7	Säkerhet
8	Jämställdhet och mångfald
9	Skattefrågor
10	Mutor och korruption



Klimat

Klimatförändringarna är en stor ödesfråga och ett verkligt hot mot vår civilisation. Som företag vill vi ta vårt ansvar i omställningen mot ett mer hållbart samhälle samt bidra till minskad klimatpåverkan. Vi ska sträva efter att erbjuda uthyrningsprodukter och maskinnära tillbehör som främjar en hållbar utveckling. Tack vare vår affärsmodell främjar vi uthyrningskonceptet vilken bidrar till minskad konsumtion och lägre resursanvändning, samt även effektivisering av resursanvändning genom högre utnyttjandegrad.

Vi vill minska vår negativa påverkan på klimatet genom att bland annat försöka övergå till alternativa och mer miljövänliga drivmedel. Vi arbetar med att undersöka den klimatpåverkan som utkörningen av våra maskiner bidrar till och arbetar med att hitta lösningar för att minska denna påverkan. Vi verkar även för att försöka investera i mer klimatvänliga maskiner så att vi kan erbjuda våra kunder ett bättre alternativ. Vi står i startgroparna för att helt gå över till icke-fossila bränslen och ska göra det så snart det är möjligt. Vi är dock beroende av våra leverantörers förmåga till denna utveckling.

Miljöfrågor (andra utsläpp)

Miljöarbetet är en viktig del av vår verksamhet och bygger på att alla medarbetare, kunder och samarbetspartners tar ett gemensamt ansvar för miljön och arbetar för samhällets långsiktiga utveckling. Genom vårt miljöengagemang tar vi vårt delade ansvar för att kommande generationer får möjlighet att uppleva och njuta av frisk luft, rent vatten, biologisk mångfald och en levande natur. För oss är det naturligt att arbeta för ett långsiktigt hållbart samhälle. Med vårt aktiva miljöarbete förebygger vi företagets negativa påverkan på miljön. Vi miljöanpassar och effektiviserar vår verksamhet i enlighet med de lagar och krav som ställs på oss och vi strävar alltid efter att förbättra vår miljöprestanda. Vi verkar för resurssnåla och giftfria kretslopp genom att använda miljövänliga produkter samt kartlägga och minska vår kemikalieanvändning. Vi arbetar aktivt med att förbättra och utveckla vårt miljöarbete på alla områden som berör vår verksamhet.

Att ta hand om och återvinna det avfall som genereras av vår verksamhet är en viktig del i vårt arbete för att minska vårt miljöavtryck. På våra depåer har vi återvinning och källsortering av skrymmande avfall och hydraulolja och vi har även olika kärl som samlar batteri och restfall av oljor. Vi ser till att ha säker hantering av oljor för att undvika läckage i våra tvätthallar, verkstäder och på våra gårdar.

Vi informerar våra kunder och leverantörer om vårt miljöarbete för att även de ska anpassa sin produktion och sina produkter på ett miljövänligt sätt som möter lagar och förordningar samt våra uppställda miljömål. I vår Policy för Samarbetspartners framför vi att våra samarbetspartners ska arbeta för att begränsa deras verksamheters negativa effekter på miljön och samhället. Kemikalier som används ska hanteras på ett sådant sätt att risker för arbetare, samhället och miljön minimeras. Förebyggande åtgärder ska finnas så snart det finns anledning att tro att en aktivitet skulle kunna skada miljön eller människors hälsa.

Hur vi aktivt arbetar med miljörelaterade frågor stipuleras i vår Miljöpolicy.



Livscykelanalys (LCA)

Vi behåller samtliga maskiner så länge de är brukbara i uthyrningssyfte och så länge vi kan garantera en leverans och kvalitet. Våra maskiner ska kunna möta och uppfylla samtliga kravställningar vi har i såväl ekonomiska, miljömässiga och sociala termer. Maskinerna ska vara brukbara för våra kunder, vara hela och fungerande samt inte medföra någon som helst säkerhetsrisk. Vi köper in våra maskiner och leasar dem på femårsbasis men maskinerna har ett mycket längre liv än så och vi försöker ta vårt ansvar för dessa maskiners livscykel. När maskinerna inte längre ska vara kvar i vår ägo säljer vi dem på andrahandsmarknaden.

Leverantörsuppföljning

Vi arbetar nära våra leverantörer och har som grundläggande strategi för våra maskinleverantörer att enbart arbeta med stora aktörer. Vi arbetar mycket med svenska marknadsledande branschleverantörer och maskinerna vi köper in är av välkända märken. Maskinerna kan antingen vara köpta av svenska leverantörer som har produktion själv, eller är återförsäljare. Vi har i helhet liten insyn i våra leverantörer, men vi känner oss trygga med dem tack vare vårt aktiva beslut att arbeta med stora aktörer och kända varumärken. Vår utgångspunkt att vår verksamhet ska kännetecknas av ett starkt lokalt ägande och engagemang innebär att vi arbetar i nära samarbete med såväl små som stora leverantörer på den lokala orten.

I dagsläget har vi en Uppförandekod som våra närmste samarbetspartners ska efterleva. I denna stipuleras våra förväntningar på våra samarbetspartners och vi framför att de i enlighet med bland annat svensk arbetsrättslagstiftning och FN:s mänskliga rättigheter och barnkonvention ska se till att inget barnarbete eller tvångsarbete förekommer hos dem eller i deras leverantörskedja.

Vi har planer på att ta fram ytterligare en Uppförandekod som omfattar även våra leverantörer.

Energianvändning

Energiförbrukningen är en viktig hållbarhetsaspekt och genom energieffektivisering kan vi på HLL minska vårt klimatavtryck. Vi har idag 20-talet depåer och här finns ett stort utrymme att minska både energi- och elförbrukningen samt säkerställa att den el som förbrukas utgörs av "ren" el. Vi vill att användningen av energi alltid ska vara effektiv och vi planerar att arbeta vidare med vår energianvändning och energieffektivisering under kommande år.

Psykosocial arbetsmiljö

Vi ser våra arbetstagare som vår största tillgång och anser att engagerade arbetstagare som har inflytande, lust att lära och en vilja att ta sig an utmaningar är en viktig framgångsfaktor. Som arbetsgivare har vi huvudansvaret för arbetsmiljön och är skyldiga att vidta alla åtgärder som krävs för att skapa en god arbetsmiljö och förebygga risker för ohälsa och olycksfall. Målet med vårt arbetsmiljöarbete är ytterst att förhindra ohälsa och frånvaro som beror på brister i arbetsförhållandena och i arbetsmiljön. Vi strävar efter att ge våra anställda goda arbetsvillkor



där samtliga arbetstagare ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Hyreslandslaget vill främja en god hälsa hos de anställda och skapa förutsättningar för en bra balans mellan yrkes- och privatliv. Arbetsklimatet ska genomsyras av god etik vilket innebär att bemötandet av varandra ska präglas av vänlighet, professionalism samt respekt för alla människors lika värde.

En god och säker arbetsmiljö är på många sätt en viktig strategisk fråga för oss. Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet och arbetsmiljöfrågorna ska behandlas direkt i anslutning till de vardagliga frågorna. Grundläggande i verksamheten är att förebygga ohälsa och skador på grund av arbetet. Att uppnå effektivitet och kvalitet i vårt arbetsmiljöarbete är en lönsam investering för framtiden där hög arbetsmotivation och låg sjukfrånvaro är de direkta vinsterna. Arbetsmiljöarbetet omfattar all verksamhet, såväl utrustning och lokaler som sättet att leda och organisera arbetet. Det innebär att vi aktivt arbetar med att minimera risker för arbetssskador, olycksfall och tillbud samt arbetar med aktiviteter som främjar medarbetarnas hälsa, arbetsglädje och effektivitet.

Våra medarbetares anställning regleras av lagar, kollektivavtal och våra egna instruktioner. Kollektivavtalet gäller mellan Svemek och Industrifacket Metall (IF Metall). Tjänstmannavtalet mellan Svemek och Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. Vårt arbete för att skapa rätt arbetsmiljö för våra anställda stipuleras i vår Personalpolicy samt i vår Personalhandbok.

Antal anställda

	HLL AB	HLL Mitt	HLL Öst	HLL Sthlm
2016	15	11		52
2017	12	12		58
2018	18	18	6	86
2019	20	13	3	109
2020	24	13	3	111

Sjukfrånvaro %

	HLL AB	HLL Mitt	HLL Öst	HLL Sthlm
2016	0,8	0,5		2,3
2017	1,3	3,8		2,5
2018	3	3,7	4	4,2
2019	1,2	0,8	12,6	2,7
2020	1,3	4,4	0,4	4,9

Bolaget DFP har inte inkluderats i statistiken då det har avvecklats.



Jämställdhet och mångfald

Vi på HLL anser att en jämlik och jämställd arbetsplats skapar ett gott arbetsklimat med goda förutsättningar för organisatorisk effektivitet samt bidrar till att stärka Hyreslandslagets varumärke och konkurrenskraft. För att nå dit strävar vi efter att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete som ska genomsyra all verksamhet och finnas med i arbetstagarens dagliga arbete oavsett var i organisationen arbetstagaren befinner sig. Varje arbetstagare ska känna att de verkar inom en jämställd, säker, utvecklande och produktiv arbetsmiljö där det är naturligt att alla behandlas lika. Vi ser det som berikande att skapa en arbetsplats med ett arbetsklimat där det finns olikheter mellan arbetstagare och vi vill i enlighet med FN:s globala delmål 10.2 främja social, ekonomisk och politisk inkludering. Alla arbetstagare ska behandlas med respekt, ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning.

Vid rekrytering, utveckling och avancemang inom Hyreslandslaget ska mångfaldsaspekten inte utgöra ett hinder utan anses vara meriterande om i övrigt lika kompetens föreligger. Målet för mångfaldsarbetet är att skapa och vidmakthålla ett positivt mångfaldsperspektiv hos individen, arbetsgruppen och i organisationen som helhet. Idag har vi 15 olika nationaliteter som jobbar inom bolaget. Vi anställer alltid våra medarbetare baserat på människans kunskap, erfarenhet och driv. Om arbetstagare aktivt motarbetar mångfaldsarbetet ska detta anmälas till närmsta chef och detta kan leda till disciplinära åtgärder som prövas i förhållande till situationen.

HLL:s arbete med jämställdhet och mångfald stipuleras i vår Jämställdhet- och mångfaldspolicy. Vi upprättar varje år en jämställdhetsplan och arbetar aktivt för att förebygga att någon form av särbehandling, diskriminering och tvångsarbete förekommer inom bolaget.

Andel kvinnliga chefer

	HLL AB	HLL Mitt	HLL Öst	HLL Sthlm
2016	20%	33%		0
2017	40%	33%		0
2018	43%	33%	0	7%
2019	43%	33%	0	29%
2020	25%	33%	0	18%

Tabellen visar andel kvinnliga chefer av totalt antal chefer per geografiskt område.

Bolaget DFP har inte inkluderats i statistiken då det har avvecklats.



Säkerhet

En god och säker arbetsplats är en viktig fråga för oss. Att följa lagstiftning och andra överenskommelser är minimikrav. Vi lägger stort fokus på säkerheten för både vår personal och våra samarbetspartners och arbetar aktivt med att minimera risker för arbetsskador, olycksfall, trafikolyckor och tillbud. Vi har en struktur och ett väl förankrat arbetssätt kring personal-säkerhet och vid eventuella olyckor förs incidentrapporter. Vi lämnar kontinuerligt ut råd och information om säkerhet, vad som kan vara farligt och vad som gäller hos oss. Denna informationsutdelning sker både skriftligen och muntligen. Vi har även inskrivet i våra hyresvillkor vad det är som gäller kopplat till säkerhet.

Våra medarbetare har möjlighet att gå arbetsmiljöutbildningar via extern utbildningspartner i syfte att minska olyckor på arbetsplatserna samt att förebygga de problem som bygg- och anläggningsbranschen arbetar med. Utbildningarna berör säkerhetsinformation kopplad till olika typer av olyckor samt består även av truckutbildningar, lyftutbildningar och dylikt för att skapa ökad kunskap om maskiner och verktyg.

Vi har skyddsombud som årligen besöker alla våra depåer för att gå igenom säkerhetsrutiner och instruktioner.

Skattefrågor

Skatteintäkter är avgörande för samhällsutvecklingen. Ett företags skattestrategi definierar dess inställning till skatt och hur företaget hanterar olika skatterelaterade frågor. Strategin kan även påvisa hur företag balanserar efterlevnad av skattelagstiftning med företagets aktiviteter och etiska, sociala och hållbara utvecklingsrelaterade förväntningar. Att visa öppenhet och redovisa sin verksamhets agerande kan innefatta olika typer av upplysningar, såsom organisationens skatteprinciper och skattestyrning, dess inställning till skatt, graden av risk som företaget är villig att acceptera samt organisationens sätt att engagera sig i olika myndigheter. För oss på HLL är det viktigt med transparens i det vi gör och öppenhet för skattefrågor är en självklarhet för oss. Vi vill vara transparenta i hur vi hanterar skatter och vi bidrar till samhället genom att betala skatt i Sverige såsom bolagsskatt, moms och arbetsgivaravgifter. För våra leverantörer har vi ett registreringssystem och gör F-skattkontroll.

Mutor och korruption

För HLL är det av största vikt att vara affärsmässiga och värna om vårt varumärke och rykte. Om mutor och korruption skulle förekomma inom vår verksamhet skulle det vara förödande för oss. Samtliga beslut och val skall i samtliga fall vara affärsmässiga och oberoende av personliga relationer. Risker vid förekomst av mutor och korruption är att varumärket skadas och ett försämrat förtroende för företaget. I vår Policy för samarbetspartners statuerar vi att samarbetspartners till HLL ska ha nolltolerans mot korruption och utbyte av mutor. Som samarbetspartner ska de, precis som vi själva, värna om en fri och rättvis konkurrens på marknaden och inte delta i någon form av kartellbildning eller marknadsuppdelning.

Vi anser att illojala konkurrensbegränsande åtgärder, mutor och korruption påverkar marknaderna mycket negativt och hindrar sund utveckling. Vi tolererar inte sådana förfaranden.



Slutord

Detta är HLL Hyreslandslaget första hållbarhetsrapport och vi är glada att få dela den med er. Vi vill vara den pålitliga och långsiktiga partnern till våra intressenter och för oss är det viktigt att vara transparenta med våra åtaganden. I denna rapport har vi kommunicerat var vi och vår verksamhet är i dagsläget och vi har blivit varse vad vi behöver arbeta och fokusera mer på för att utvecklas och bli bättre. Vi ser fram emot att tillsammans med våra kunder, medarbetare och leverantörer skapa förändring för ett mer hållbart samhälle.