

HÅLLBAR- HETS- RAPPORT



HLL HYRESLANDSLAGET
2025



INNEHÅLL

VI, HLL HYRESLANDSLAGET	1
GRUND FÖR UPPRÄTTANDE	4
INFORMATION OM AFFÄRSMODELL OCH HÅLLBARHETSSTRATEGI	5
DMA - Double Materiality Assessment	9
MILJÖ	11
SOCIALT	13
HÄLSA OCH SÄKERHET	15
STYRNING	18

Denna rapport är upprättad för HLL Hyreslandslaget Sverige AB, organisationsnummer 556887-4753, för räkenskapsåret 2025 i enlighet med ÅRL. HLL Hyreslandslaget Sverige AB är ett helägt dotterbolag till HLL Hyreslandslaget AB.





VI, HLL HYRESLANDSLAGET

HLL Hyreslandslaget Sverige AB, hädanefter HLL, är idag en av Sveriges ledande maskinuthyrare. Detta kommer dock aldrig hindra oss från att vara din lokala samarbetspartner och personliga bollplank. Vi är ett landslag med hjärtat på platserna där vi verkar. Varje dag förser vi allt från stora bygg- och entreprenadbolag till små lokala aktörer och privatpersoner med maskiner, liftrar, bodar och annan utrustning – alltid med möjlighet att få dem utkörda till den plats där ni behöver dem. Hos oss handlar det inte bara om maskiner, utan allra mest om människor och relationer.

År 2011 öppnade vi vår första uthyrningsanläggning, i Västberga, Stockholm, och har idag 26 uthyrningsanläggningar i tre regioner. Uthyrningsanläggningarna innefattar allt som krävs för att driva vår operativa verksamhet och kallas hädanefter depåer. Grundstenen i vår affärsmodell är uthyrning av maskiner men erbjuder även helhetslösningar inom bland annat värme/el/klimat och bodetablering. Uthyrning av maskiner, även kallat Product-as-a-Service

(PaaS) faller inom ramarna av delningsekonomi och är en viktig del i vår gemensamma omställning till ett mer hållbart och cirkulärt samhälle. Fördelar med PaaS jämfört med konventionellt ägande är att vi kan öka effektiviseringen av de resurser som används med hjälp av högre belägningsgrad, detta bidrar bland annat i sin tur till att mindre resurser används då det tillverkas färre nya maskiner.

Då vi vill kunna erbjuda våra kunder högkvalitativa och säkra produkter gör vi våra investeringar med största noggrannhet, en noggrannhet och ett kvalitetstänk som genomsyrar hela verksamheten. Vi samarbetar med ledande leverantörer och tillverkare för att tillhandahålla våra kunder med ett brett och modernt utbud av maskiner och utrustning. Det som gör oss unika är att vi från start alltid fokuserat på laget och att vi i alla lägen står för en service utöver det vanliga och problemlösning som verkligen gör skillnad. Vi gör alltid vårt yttersta för att underlätta och förbättra våra kunders vardag.

Sammanlagt är vi idag cirka 200 hängivna HLL:are. Vi är en blandad skara av lösningsorienterade individer med olika bakgrunder och erfarenheter. Mångfalden ger

oss en ovärderlig bredd i kunskap och perspektiv. Vi är ett samspelt lag, stolta över vår gemensamma kultur som förenar oss, vi kallar den HLLbarhet. Med stor tro på människorna i organisationen bygger vi en plats där var och en har förtroendet att forma sin position i laget. Det skapar goda ringar på vattnet och ett ansvarstagande som känns ända ut till kunden.

Den löpande historien om HLL skapas varje dag av alla de erfarenheter, den kunskap, empati och framåt driv på de orter vi verkar. Tillsammans bygger och utvecklar vi ett landslag.



Grund för upprättande

HLL Hyreslandslaget Sverige ABs hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2025 (1 januari till 31 december) är frivilligt inspirerad av regelverket ESRS (European Sustainability Reporting Standards) och dess tillvägagångsätt. Innehållet i denna rapport har inte blivit externt granskat.

Innehållet i denna rapport har förberetts utifrån resultatet från vår dubbla väsentlighetsanalys (DMA). Denna utfördes 2024 med extern hjälp av PWC. HLL Hyreslandslaget Sverige AB är i dagsläget bara verksamma inom Sverige.

Dataunderlag

Underlaget till denna rapport är från HLL Hyreslandslaget Sverige AB. HLLs hållbarhetsrapport är inte integrerad i vår årsredovisning.

Definitioner, värden och datakvalitet

I DMA:n följer HLL ESRS riktlinjer och definitioner av tidsperspektiv. Kortsiktigt är definierat som ett år, räkenskapsåret, mellan är definierat som 1-5 år och långsiktigt 5 år och längre.

Då HLL rapporter frivilligt inspirerat av ESRS har information i värdekedjan som varit svår att få tag på utelämnats i enlighet med ESRS provisionals. Exempel på detta är utsläppsberäkningar, Scope 3, där vi i dagsläget inte har möjlighet att samla in all önskvärd information i värdekedjan. För DMA:n och hållbarhetsarbetet generellt innefattar värdekedjan uppströms, egna verksamhet och uppströms perspektiv.

Områdesspecifik information och data beskrivs under respektive kapitel tillsammans med policys, processer och åtgärder för framtida arbete och förbättringar.

2025

Information om affärsmodell och hållbarhetsstrategi

Delningsekonomi

Som nämnt i inledningen är grunden till vår affärsmodell, även om vi erbjuder andra saker, uthyrning. Vi bidrar till en delningsekonomi där vi genom att tillhandahålla maskiner kan erbjuda rätt maskin för rätt behov för alla våra kunder. Det har varit en tydlig trend i samhället med övergång från ägande av utrustning till hyrning av utrustning. Många arbeten kräver specialutrustning som kan vara för dyrt för entreprenad-företag att äga då det används för sällan. Men genom företag som HLL kan en sådan maskin få högre beläggning då flera kunder kan ha samma behov. Vi har också möjlighet att erbjuda mindre kunder och privatpersoner utrustning som inte skulle vara ekonomiskt möjligt för dem att äga. Detta bidrar till ett mer rättvist samhälle där små entreprenörer kan konkurrera med större företag i upphandlingar och projekt.

Vårt ansvar mot våra kunder och lokalsamhällen

En av nackdelarna med delningsekonomi är att vi inte kan garantera hur våra kunder har brukat vår utrustning. Och även om det är bättre för miljön med högre användningsgrad, sliter det också mer på maskinerna. Därför är det av yttersta vikt att vi säkerställer att de maskiner våra kunder hyr av oss håller hög standard och de krav som kan ställas av myndigheter och intressenter uppfylls. För att säkerställa detta har vi rutiner för hur vi går igenom maskiner. För större maskiner och kritisk utrustning, såsom fallskydd, har vi returkontrollprotokoll där utrustning går över utifrån ett antal punkter. Detta dokument är digitalt och följer sedan med den specifika utrustningen i vårt digitala hyrsystem. Under 2025 har detta arbete utökats till fler maskingrupper och kommer under 2026 utökas för att innefatta både fler maskiner och rutiner.

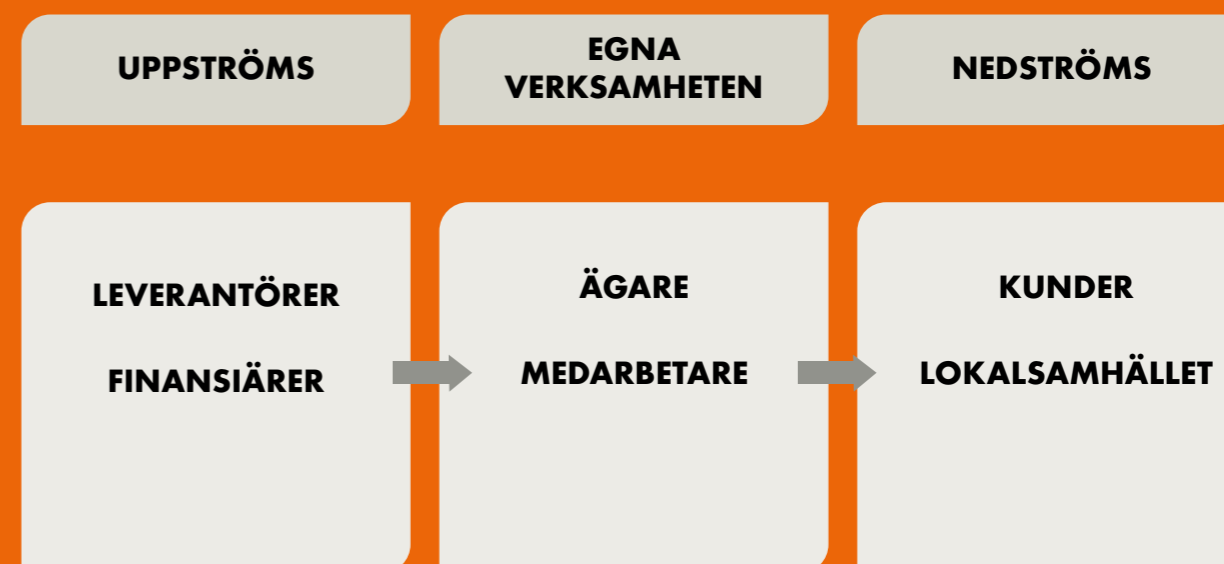
Värdekedja

Vår värdekedja är grundstenen som vår verksamhet står på. Då vi inte producerar utrustningen vi hyr ut är vår nedströms värdekedja av yttersta vikt för att skapa värde och tillgodose våra kunders behov. Då vi har över 24 000 individer/maskiner av olika fabrikat och kategorier innebär det att vi har en stor mängd olika leverantörer och aktörer i vårt uppströms led. Och med så stor bredd i utrustningen vi hyr ut är det upp till oss på HLL att våra kunder får rätt maskin för jobbet. Som en del av DMA:n utfördes också en analys av värdekedjan och intressenter. Värdekedjan kan delas upp i tre delar: uppströms, egna verksamheten och nedströms.

Uppströms värdekedja består främst av intressenter som tillhandahåller resurser vi använder för att skapa värde, exempelvis leverantörer och tillverkare som vi köper utrustning av samt finansiärer som möjliggör tillgång till kapital. I den egna verksamheten är våra främsta intressenter medarbetarna som genom sin kunskap skapar värde åt bolaget och ägarna som förväntar sig ett bolag som drivs ekonomiskt hållbart. Uppströms har vi våra kunder som nyttjar våra tjänster och produkter, och i förlängningen även lokalsamhället som påverkas hur vår utrustning används. Övergripande över hela värdekedjan finns myndigheters och regulatoriska krav. På ett eller annat sätt har alla delar i värdekedjan någon form av regelverk de behöver följa vilket gör det viktigt för oss att hålla oss uppdaterade kring rådande och kommande krav

VÄRDEKEDJA

MYNDIGHETER OCH REGULATORISKA KRAV





Hållbarhetsstrategi

För HLL är hållbarhet en naturlig komponent i vår vision och verksamhet. Vi är övertygade om att en maskin vi kan hyra ut är fler än en maskin färre som behöver köpas av våra kunder. Det vill säga, en maskin hos oss kan täcka behovet för flera kunder. Att minska antalet nyproducerade maskiner och effektivisera användandet av de maskiner som finns är ett måste i den gröna omställningen.

Genom sunt maskinavvändande och att vi alltid sätter människan först kan vi bidra till att göra skillnad. Vår målsättning är att ge våra kunder, stora som små, rätt maskin för rätt uppdrag. Som en del av denna målsättning är vår strategi att bland annat att öka antalet fossilfria alternativ i vår maskinpark. Vi håller oss också uppdaterade på trender och regelverk kopplade till hållbarhet för att möjliggöra, och i förläggningen, följa med på våra kunders egna hållbarhetsresor.

DMA - Double Materiality Assessment

I ett första steg i HLL:s efterlevnad av CSRD (Corporate sustainability reporting directive), innan Omnibusförändringarna, utförde HLL en DMA med hjälp av PWC. En DMA är ett verktyg för att identifiera och prioritera vilka ESG-ämnen (Environmental, Social, Governance) som är väsentliga för ett bolag. DMA:n fokuserar på två områden, väsentlig påverkan och finansiella väsentligheter. Väsentlig påverkan innebär positiva/negativa och faktiska/potentiella påverkningar på exempelvis miljön eller människor. Medan finansiella väsentligheter innefattar risker och möjligheter som företaget behöver ta i aktning, exempelvis regleringar för företag i uthyrningsbranschen.

Denna kartläggning kommer sedan ligga till grund för det fortsatta hållbarhetsarbetet. Processen för den utförda DMA:n kan delas upp i fyra delar och beskrivs översiktligt nedan.

Förståelse

DMA:n inleds med en kartläggning av HLL:s värdekedja, affärsmodell, marknaden vi är verksamma i och vilka våra intressenter är. Detta för att få en god förståelse för alla aktörer/entiteter som vi påverkar och som vi blir påverkade av. Intressenter var involverade under alla steg i processen.

Identifiering

Efter kartläggningen av verksamheten inleddes fas två, identifiering av påverkan, risker och möjligheter. Under ett antal workshop:ar arbetades det fram ett antal IRO:s (Impacts, risks, opportunities). Identifieringen utgick från listan med ämnen som definieras i ESRS 1 AR 16.

Bedömning

För att bedöma vilka av ett företags identifierade IRO:s som i slutändan är mest väsentliga så bedöms alla IRO:s utifrån ett antal kriterier och ges en Poäng. Båda kategorierna bedöms utifrån tidsperspektiv och var i värdekedjan de uppstår.

Påverkan bedöms utifrån Allvarsgrad som är medelvärdet av tre kriterier:

- Skala(scale) som innefattar hur stor påverkan är på en skala till 1-5. Exempelvis hur allvarligt är en olycka från 1 (inte allvarligt) till 5(dödsfall).
- Omfattning (scope) som innefattar hur stor del träffas, 1-5. Exempelvis hur många olyckor som sker.
- Oåterkallighet (irremediability) som innebär vilken möjlighet det finns att rätta till det som blivit fel, 1-5.

Om det är en potentiell risk så används också parametern sannolikhet (likelihood), då blir Poängen medelvärdet mellan allvarsgrad och sannolikhet.

Finansiella väsentligheter bedöms utifrån två kriterier, där Poängen är medelvärdet av dessa:

- Omfattningen av de finansiella effekterna. Exempelvis hur mycket en möjlighet skulle kunna generera vid realisering eller hur mycket kostnader/förluster en risk skulle innebära.
- Sannolikheten att risken/möjligheten realiserar.

Fastställande

För att fastställa vilka IRO:s som är väsentliga för HLL användes ett tröskelvärde. Då det inte finns riktlinjer i ESRS hur ett företag bör ta fram ett tröskelvärde arbetades detta fram tillsammans under en workshop och godkändes sedan av alla inblandade. Processen som användes reflekterar den information som fanns tillgänglig under rådande period.



Miljö

Klimatförändringar

Under DMA:n identifierades begränsningar av klimatförändringar som ett våra väsentliga områden. Även om vi strävar efter att minska vår påverkan är vår verksamhet att hyra ut maskiner, som ofta förbrukar fossila bränslen. Vi har dagsläget ingen konkret omställningsplan då majoriteten av vår påverkan ligger i värdekedjan där kvaliteten på data kan variera. För att förbättra detta kommer vi under 2026 arbeta med att öka kvaliteten på vår data, med förhoppning att kunna sätta realiserbara mål. Vi ser det även som affärskritiskt att öka förståelsen för vår påverkan då det kan kopplas till kundkrav och tillgång till kapital.

Utsläpp av växthusgaser

Som ovan nämnt är vår största väsentlighet kopplat till miljön våra utsläpp av växthusgaser. Under våra initiala genomlysningar av bolagets utsläpp bedöms våra största bidrag av utsläpp vara:

Scope 3.1 Inköpta varor och tjänster
Scope 3.2 Kapitalvaror
Scope 3.4 Uppströms transport
Scope 3.13 Nedströms leasade maskiner

Detta ter sig rimligt då vi har en stor maskinpark där alla dessa fyra kategorier spelar in i utsläppen. Där vi ser störst möjlighet för oss att påverka i dagsläget är kategorier 3.4 och 3.13, där 3.13 har störst bidrag till våra totala utsläpp. Detta då uppströms utsläpp kopplat till maskiner och varor/tjänster kommer vara någorlunda lika oberoende om vi har elmaskiner eller konventionella maskiner med förbränningsmotor. Tack vare vår affärsmodell kan vi även minska den procentuella andelen utsläpp kopplat till uppströms utsläpp då vi ofta har högre användningsgrad på våra maskiner än om entreprenörer själva äger dem. Då vi även har goda rutiner för underhåll kan våra maskiner få en längre livslängd vilket även minskar bidraget av uppströms utsläpp på den totala livslängdens utsläpp.

Då vi erbjuder transport av våra varor till alla våra kunder, och vi har ett gott samarbete med vår huvudsakliga transportpartner, finns stor möjlighet att optimera transporter ur både ett ekonomiskt och miljömässigt perspektiv.

Policies

Vi har en övergripelig miljöpolicy, ej publicerad på vår hemsida, som vi följer. Denna policy är dock inte uppdaterat utifrån våra IRO: s. Detta är också på agendan för 2026 som ett ännu ett steg att öka förståelsen för vår kontext och öka vårt ansvarstagande.

Handlingsplaner

Då 2025 var ett år som var färgat av osäkerheterna kopplat till CSRD och omnibusomröstningar valde vi på HLL att fokusera på vårt interna arbete för att under 2026 kunna uppdatera vårt hållbarhetsarbete för att möta de krav som ställs på oss och uppnå vår vision. Exempel på dessa krav är datakvalitet och miljövänligare alternativ i vår maskinpark.

För att både vi och våra kunder ska kunna fatta medvetna beslut är underlaget av yttersta vikt. Därför kommer vi, som ovan nämnt, under 2026 arbeta med våra processer för insamling av data. Vi jobbar även med att utöka sortimentet av våra elektriska maskiner genom dialog med leverantörer och tillverkare. I dagsläget är det tyvärr inte möjligt att ha elektriska maskiner i alla situationer, av olika anledningar, och därför jobbar vi även med att kunna erbjuda miljöbränslen som uppfyller de krav våra kunder, regelverk och leverantörer kan ställa.

Mål och mätetal

För att minska vår och i förlängningen våra kunders miljöpåverkan har vi satt upp två mål kopplat till vår maskinanvändning. Till 2030 är vårt mål att vi ska ha en, där det är möjligt, 100 % elektrifierad maskinflotta. Där det inte är möjligt att använda elektriska maskiner är målet att det ska finnas fossilfria bränslen som alternativ. Idag är ca 80 % av vår maskinpark elektrifierad.

Vi har i dagsläget inga direkta mål kopplat till utsläpp. Vi har idag möjligheten att samla in data av högre kvalitet till större kunder och projekt men då vi en stor andel privatpersoner som kunder där vi bara kan uppskatta användningen så väljer vi att avvakta med att publicera Scope 3 siffror.

Process för beräkning av data

Beräkningen av växthusgaser har skett i enlighet med GHGP (Greenhouse gas protocol) och har presenterats i koldioxidekvivalenter, CO₂e, vilket adderar alla relevanta gaser utifrån deras GWP (global warming potential). I beräkning av utsläpp från mobil förbränning, Scope 1, har vi använt oss av data från vårt system för körjournaler. Dessa journaler innefattar alla egenopererade bilar och lätta lastbilar. Vi exkluderar privata mil körda med förmånsbilar. För flertalet fordon har vi möjligheten att få kompletta utsläppsrapporter från systemet genom tankkort, där detta inte varit möjligt har distansmetoden använts. Vid enstaka fall där bilen inte har någon registrerad sträcka har en genomsnittssträcka använts.

I beräkning av utsläpp från inköpt el och värme, Scope 2, har vi i första hand använt oss data från leverantörer. Där detta inte varit möjligt har vi använt oss av ett genomsnitt baserat på yta, kvm. Platsbaserade utsläpp är baserade på den geografiska plats där organisation är verksam medan marknadsbaserade utsläpp är baserade på vilken typ av el som är kontrakterad, såsom förnybar.

Under 2025 har vi ökat andelen depåer som använder fossilfri el. Vid årsskiftet 2025/2026 hade 17 av våra 26 depåer 100 % förnybar el samt tre med 100 % fossilfri el.

Utsläpp av CO₂e

	2025
Scope 1 [ton CO ₂ e]	119
Scope 2 [ton CO ₂ e]	
Platsbaserad	91
Marknadsbaserad	283

Avrundat till närmaste heltal

Socialt

Egna arbetskraften

Den viktigaste delen i den egna verksamheten är våra medarbetare som varje dag bidrar med sin kunskap och kompetens för att skapa värde åt kunder och företaget. Vi på HLL tror starkt på att omtanke för varandra och motiverad personal med frihet gör oss bäst rustade för framtiden. HLL som företag har ytterst ansvar för våra medarbetares trivsel, välmående och möjlighet att prestera. Vid genomlysningen av företagets påverkan och risker identifierade vi primärt vår påverkan på våra medarbetares hälsa, möjligheter till lika behandling och branschens risker kopplat till medarbetare.

Processer för att kontakt med medarbetare

Som en del av vårt arbetsmiljöarbete genomför vi medarbetarundersökning två gånger per år. Detta ger oss möjligheten att kontinuerligt följa upp de faktorer som påverkar våra medarbetare. Vi har valt att arbeta på detta sätt då ett proaktivt tillvägagångssätt låter oss tidigare identifiera risker och rikta faktabaserade insatser. Utöver medarbetarundersökningarna har vi även bland annat Depåmöten en gång per månad där medarbetare kan lyfta frågor, vårt Intranät där vi bland annat publicerar policys och daglig information.

Visselblåsarfunktion

HLL tillhandahåller ett visseblåsarverktyg via vårt HRM-system, Hailey HR. Funktionen möjliggör för medarbetare att konfidentiellt rapportera misstänkta oegentligheter, överträdelse eller missförhållanden, vilket stärker transparens, regel efterlevnad och en trygg arbetsmiljö.

Övergripande policys för personalen

Utöver våra policys och styrande dokument som beskriver i samband med deras respektive områden har vi ett övergripande arbete för att motverka generella risker. Exempel på dessa styrande dokument är vår Jämställdhet och Mångfaldspolicy som täcker in vårt arbetssätt och handlingsplaner kopplat till vårt JML-arbete, samt vår kommande Lönepolicy. Vi har identifierat att det finns risk för osäkerheter kopplat till lönesättning. Därför, och i samråd med det nya lönedirektivet, kommer vi att ta fram en lönepolicy för att stärka den upplevda rättvisan och transparensen.

Generella mätetal kopplat till medarbetare

Könsfördelning 31/12

	2025	2024
Män	169 st	160 st
Kvinnor	36 st	32 st

Åldersuppdelning 31/12

	2025	2024
Under 30	37 st	28 st
30-50 år	109 st	107 st
Över 50	59 st	57 st

Kollektivavtal

	2025	2024
	100 %	100 %



Hälsa och säkerhet

Eftersom HLL:s verksamhet är beroende av maskiner, stora som små, samt underhåll av dessa kommer det alltid finns risker för personskador. Vi förstår riskerna och den påverkan vår verksamhet kan få på våra medarbetares hälsa samt riskerna en osäker arbetsmiljö skulle medföra i möjligheten att bevara och attrahera kompetens.

Polices

Vi har fyra styrande dokument och policys rörande våra medarbetares hälsa och säkerhet som är tillgängliga för alla på vårt interna intranät.

- Personalhandbok, innefattar rutiner och information om sjukskrivningar.
- Depåpärm, innefattar den fysiska miljön och säkerheten på depåerna.
- Alkohol och drogpolicy, innefattar information och tillhörande handlingsplan.
- Hälsfolder, som också innefattar riktlinjer såsom omtanke-samtal samt rehabiliteringsresan som även ger proaktiva arbetssätt för att undvika sjukskrivningar.

Handlingsplaner

Vi jobbar aktivt med vårt systematiska arbete rörande kvalitet, miljö och arbetsmiljö (hädanefter KMA) vilket också håller på att digitaliseras för att underlätta uppföljning och det kontinuerliga arbetet. Vid alla arbetsplatser som är riskfyllda har vi visuell information så som skyltar och texter för att visa vilken skyddsutrustning som krävs för arbetet. Detta arbete utökas hela tiden för att säkerställa att våra medarbetare är och känner sig säkra och trygga på sin arbetsplats. Vi har en tät samverkan med våra medarbetare, skyddsombud och fackliga ombud kopplat till samtliga delar av arbetet med vår arbetsmiljö.

Mål och mätetal

Vi ser våra medarbetare som vår största tillgång och det är affärskritiskt att de mår. Därför har vi två centrala mål i vårt systematiska KMA-arbete. Vi har en nollvision för olyckor på arbetsplatsen samt att vi ska ha lägre sjukfrånvaro än den genomsnittliga i branschen. Vi har internt definierade mätetal som följs upp och analyseras löpande. Vi är övertygade att genom detta förebyggande arbete kan vi minska riskerna för både ohälsa och konflikter. Vår erfarenhet visar att tidigt uppmärksammande av tillbud är avgörande för att förebygga mer omfattande problem.

Nyckeltal

	2025	2024
Dödsfall	0 st	0 st
Recordable work related accidents	4 st	3 st
Lost time injuries	2 st	1 st
LTIFR*	6.2	N/a
Sjukfrånvaro	5,87 %	5,43 %

* LTIFR (Lost time injury frequency rate) är ett mått på hur många olyckor som inträffat baserat på 1 000 000 arbetade timmar. Måttet säger inget om allvarsgraden.

Samband mellan tillbud, ohälsa och konflikter

Under våra uppföljningar har vi identifierat att det finns ett klart samband mellan tillbud och framtida arbetsmiljöproblem. Arbetsplatser med fler tillbud över tid utvecklar även ohälsa och konflikter i högre utsträckning. Detta återspeglas i ett konkret fall under 2025 där ökning av tillbud var första signalerna för en begynnande konflikt på en arbetsplats. Efter tillbudet följde kortare sjukskrivningar och till sist en regelrätt konflikt. Detta påvisar vikten att agera tidigt.

Skador och förebyggande arbete

Samtliga skador och tillbud hanteras i enlighet med våra fastställda rutiner. Uppföljning sker systematiskt för att säkerställa att vidtagna insatser får avsedd effekt och för att minska risken för att liknande händelser upprepas. Genom digitaliseringen av vårt KMA-arbete tillgängliggörs identifierade risker för chefer och skyddsombud på ett smidigare sätt. Vår nollvision för olyckor innebär att varje incident, oavsett omfattning, tas på största allvar.

Lika behandling och möjlighet för alla

Det är allmänt känt att det finns risker för diskrimineringar och kränkande särbehandling då byggbranschen och tillhörande sektorer. Dessa risker medför inte bara en potentiellt negativ påverkan på arbetare i branschen utan kan även göra det svårare att attrahera rätt kompetens. Vi på HLL är övertygade att mångfald och inkludering gör oss starkare och därför är det en av våra högsta prioriteter att verka mot diskrimineringar, trakasserier och kränkande särbehandlingar.

Polices

Publicerat på vårt intranät finns vår Policy och handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. I detta dokument finns bland annat handlingsplaner, definitioner och ansvarsfördelning.

Handlingsplaner

För att säkerställa att vår policy följs och våra mål nås ingår genomgång av vår värdegrund, HLLbarhet och policys i introduktionsprogrammet för nyanställda, samt att vi har obligatoriska workshops på depåerna där området berörs. Vi har även OSA-ronder (Organisatorisk social arbetsmiljö) två gånger per år där vi ser över problematik och risker från medarbetarundersökningar. Under 2025 lanserade vi OSA-utbildningar som en del av vår ledarskapsutbildning för våra chefer, arbetsledare och ombudspersoner för ytterligare öka kunskapen och förståelsen inom området.

Mål och mätetal

Vi har en nolltolerans för överträdelse, detta innefattar även våra närmaste samarbetspartners, såsom chaufförer hos vår transportpartner som står för majoriteten av våra transporter.

Kompetenshöjning

Som en del av vårt arbete med lika möjligheter för alla och för att minska riskerna kopplat till att inte ha rätt kompetenser erbjuder vi alla våra anställda olika former av utbildningar och fortbildningar inom relevanta områden. Genom att säkerställa att rätt kompetens finns i organisationen stärker vi både säkerheten, kvaliteten i våra leveranser och individens långsiktiga utvecklingsmöjligheter.

Vårt arbete med kompetensförsörjning sker även mot bakgrund av en uttalad kompetensbrist på mekaniker inom industrin. Detta ställer krav på ett proaktivt och strukturerat angreppssätt där vi både utvecklar befintlig personal och skapar attraktiva karriärvägar inom företaget.

Genom en kombination av externa certifieringar, interna utbildningar säkerställer vi en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning som möter såväl verksamhetens behov som branschens utmaningar.

Beroende på roll och arbetsuppgifter säkerställer vi att medarbetare har relevanta och giltiga certifieringar. Vi har i dagsläget ingen policy eller några mål kopplat till området men vi håller på att sätta ihop en struktur för hur medarbetarna ska kompetensutvecklas som kommer implementeras under 2026.





Styrning

Uppförandekod och affärsetik

Då vi verkar i en miljö med många leverantörer och kunder är det viktigt att vi bidrar till ett positivt företagsklimat genom att vi ställer krav på våra intressenter och uppfyller våra intressenters krav.

Ur ett hållbarhetsperspektiv, identifierade under DMA:n, är våra största fokusområden vår interna företagskultur och våra samarbeten med våra externa intressenter.

HLLbarhet

Vår företagskulturs beskrivs i vår uppförandekod HLLbarhet vilket är en uppsättning, tio, ledord som definierar våra dagliga arbetssätt. En stor del av vår uppförandekod handlar om att sätta människan först. Och då menar vi inte bara genom att respektera mänskliga och arbetsrättsliga rättigheter, utan också genom att uppmuntra och varandra för att nå vår fulla potential

Samarbeten med externa intressenter

Vi som tillhandahållare av maskiner har vi ett ansvar mot våra kunder att se till att de får tillgång till välfungerande och säkra maskiner från ansvarstagande leverantörer. För att underlätta för våra kunder tar vi ett ansvar kopplat till vilka leverantörer vi väljer att inleda samarbeten med. Vi har därför en policy för samarbetspartners där vi krävställt vilken typ av ansvar vi förväntar oss att våra partners tar kopplat till deras verksamhet. Bland annat förväntar vi oss att våra samarbetspartners exempelvis följer svensk lagstiftning och barnkonventionen för att se till att inget barnarbete förekommer hos dem.

Mutor och korruption

Som ovan nämnt har vi en policy för våra samarbetspartners där vi kräver en nolltolerans mot korruption och mutor. Under 2025 hade vi inga rapporterade fall av korruption i vår verksamhet och därmed inga böter relaterat till detta.

Visselblåsarpolicy

Vi har en visseblåsarpolicy på vårt intranät, vilket alla anställda kan komma åt, som beskriver bland annat hur man kan rapportera oegentligheter eller hur skyddet och hanteringen av rapporteringen ser ut.

Under 2025 har det inte varit några inrapporterade ärenden i vårt visseblåsarsystem.

HLL-barhet

Våra ledord

Investera är att växa

Bygg laget

Lita på magkänslan

Lyft andra

Var närvarande

Ansvar under frihet

Tro gott om andra

Klart att det går

Sänkta axlar

Värna om laget





HLL Hyreslandslaget, Vandagatan 3, 164 74 Kista

www.hyreslandslaget.se