

BÆREKRAFTS- RAPPORT

2024

Innhold

01

Innledning

Sammendrag
Hovedtall
Om Hubro

02

Hvordan vi jobber

Metodikk
Bærekraftsmål
Vesentlighetsanalyse

03

Bærekraftsresultater

Sosialt
Miljø
Styring

04

Veien videre

Målsettinger
Tiltak

People - Planet - Profit

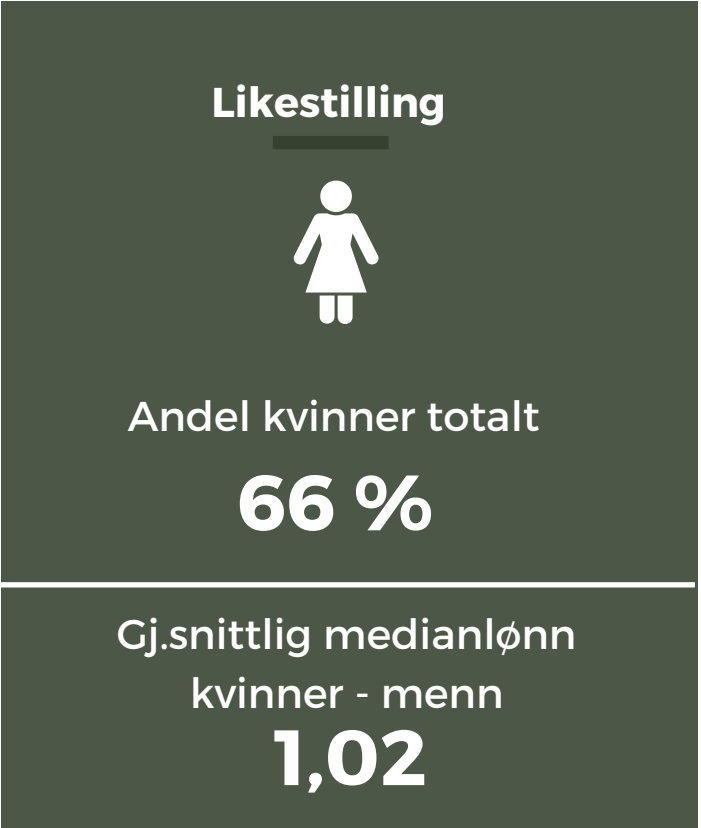
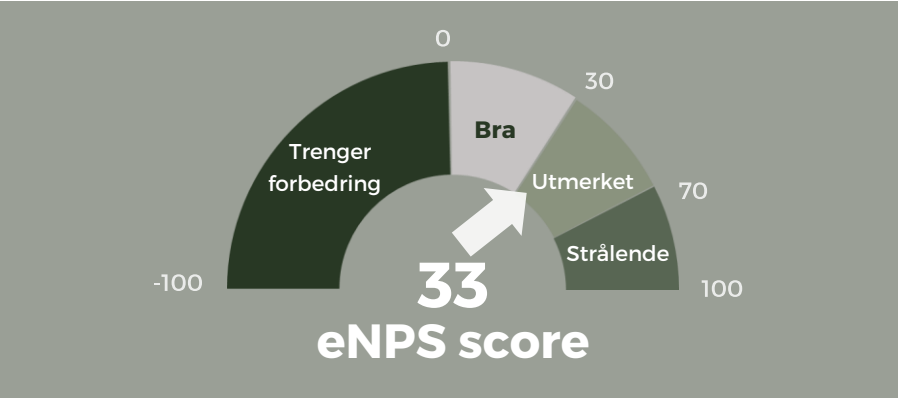
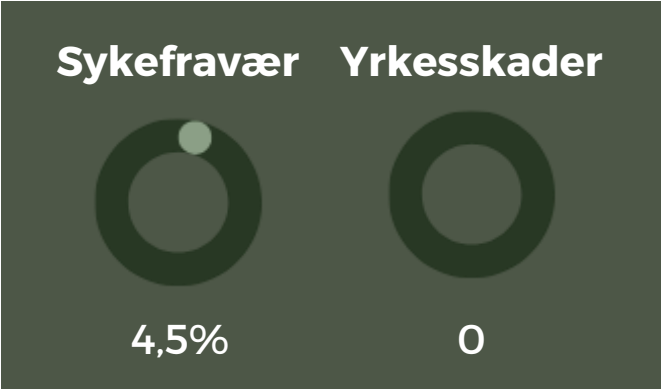
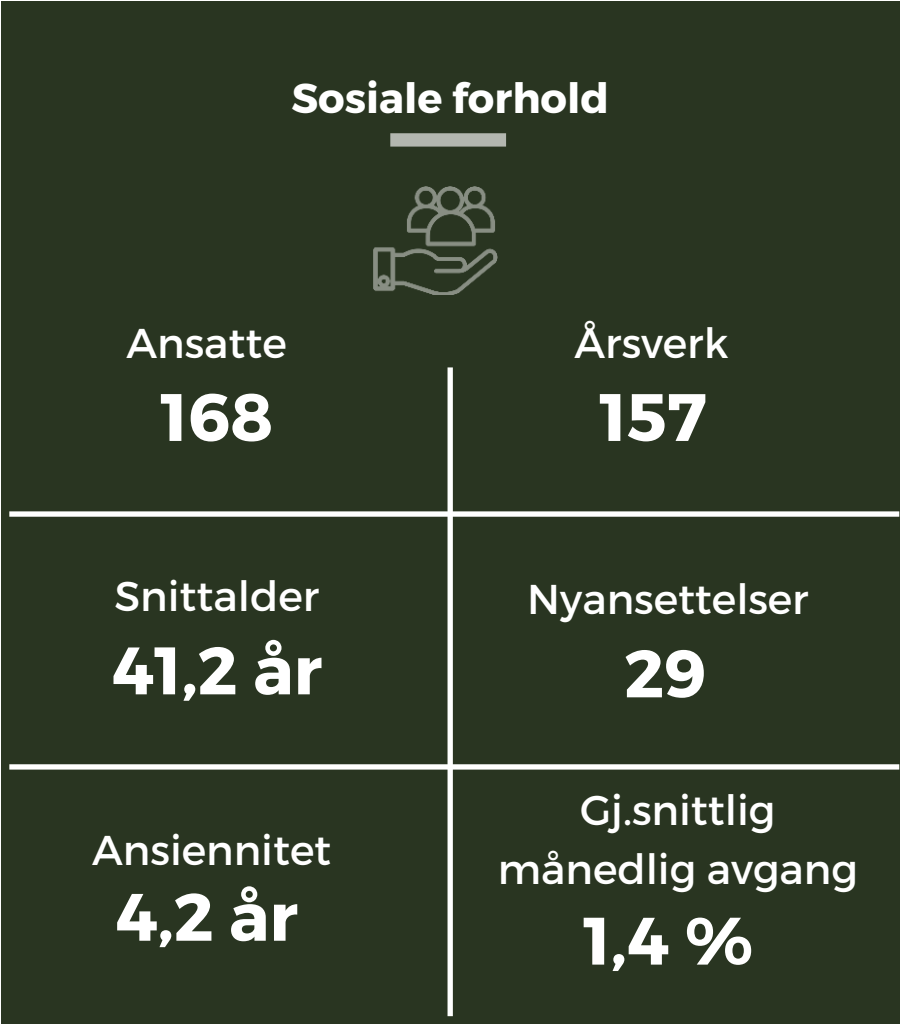
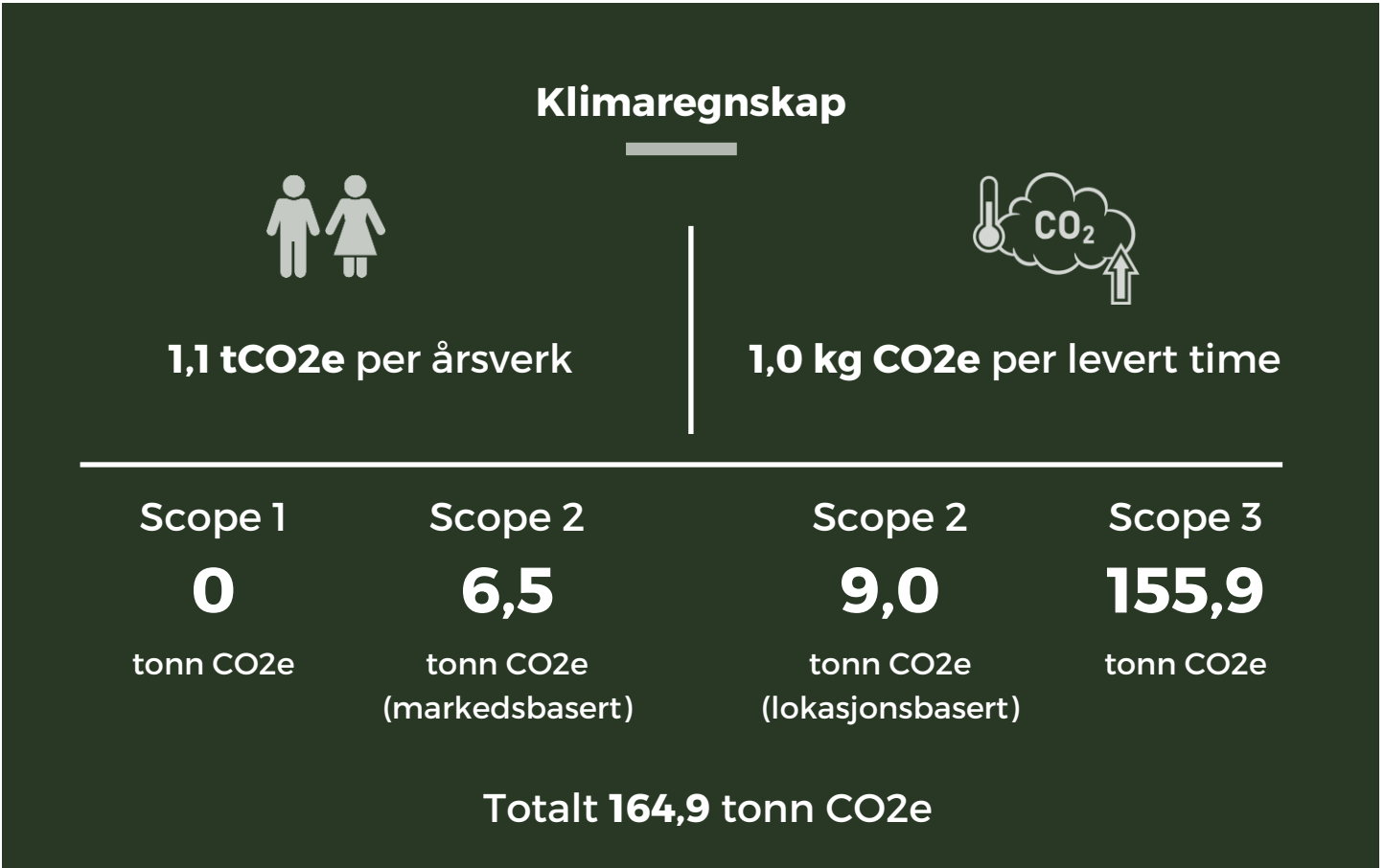
Bærekraftsrapporten for 2024 dekker hoveddelene av Hubro Group sine virksomhetsområder i Norge og utlandet. Fra og med 2025 vil rapporteringen inngå under VIEW Group.

“**People**” (sosial bærekraft) er den klart viktigste faktoren for Hubro. De menneskelige ressursene er svært viktige for å levere kvalitetstjenester til konkurransedyktige betingelser, men de er også avgjørende for å oppnå gode resultater på “**Planet**” (miljømessig bærekraft) og “**Profit**” (økonomisk bærekraft).

Klimautslippene til Hubro er primært knyttet til systembruk og reiseaktivitet. På kort sikt er derfor våre klimatiltak prioritert mot reduksjon av utslipp fra reiseaktiviteten, hvor vår direkte påvirkningsmulighet er størst.

Innen virksomhetsstyring ligger vårt hovedfokus på tiltak rettet mot våre underleverandører i verdikjeden. Dette er også i tråd med vårt arbeid i lys av Åpenhetsloven, og det henvises til separat rapportering på dette området.

Nøkkeltall for 2024



Hubro Group



Athene
Accounting

Athene
Accounting

Athene Tax

Athene BPO

Athene Tax

Athene Tax

Rg Regnskap

Balanse
Økonomi

Online
Regnskap

Om Hubro Group

Hubro Group er et regnskapsbyrå som inngår i **VIEW Group** fra februar 2025. På slutten av 2024 ble også Saga Regnskap og Økonomi, Lou Consulting, Andersen Økonomisenter, Addero og Regnskapskollegiet del av Hubro, men disse er ikke del av bærekraftsrapporteringen for 2024.

Hubro sitt mål er å levere **digitale løsninger** med en **personlig tilnærming** for å skape optimale kundeopplevelser. Vi streber etter å være mer enn bare et regnskapsbyrå, ved å være kundenes beste rådgiver og støttespiller i hverdagen.

Med kontorer lokalisert i Norge, Sverige, Finland og Polen betjener vi både **nasjonale og internasjonale selskaper**. Vårt team består av fagpersoner med variert kompetanse innen regnskap, lønn, HR, system og rådgivning.



Metodikk

Hubro har basert bærekraftsrapporteringen på den nordiske standarden **NSRS** (Nordic Sustainability Reporting Standard) som bygger på den europeiske standarden **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs).

Rapporten tar inn flere av de utdypninger som ligger under standardene **GRI** (Global Reporting Initiative) og **ESRS** (European Sustainability Reporting Standard), som blant annet bærekraftsdirektivet **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive) bygger på.

Hubro har en ambisjon om å ligge i forkant av utviklingen innen bærekraftsrapportering, og være godt forberedt på kravene som vil gjelde for SMB-markedet fremover.



Prioriterte bærekraftsmål

5 GENDER
EQUALITY



Likestilling

Hubro har god kjønnsbalanse og aldersfordeling. Ansattes bakgrunn er variert, og teamene sammensatt. Vi har balansert lønn og gode permisjonsordninger. Vårt mål er å være en pådriver for inkludering og mangfold i alle ledd, for å skape et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø.

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



Anstendige arbeidsforhold og økonomisk vekst

Vi følger Åpenhetsloven og har en tydelig Code of Conduct for å sikre rettferdige og trygge arbeidsforhold, både internt og i verdikjeden. Vi jobber aktivt for å bidra til økonomisk vekst gjennom våre forretningsaktiviteter og samfunnsengasjement.

12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



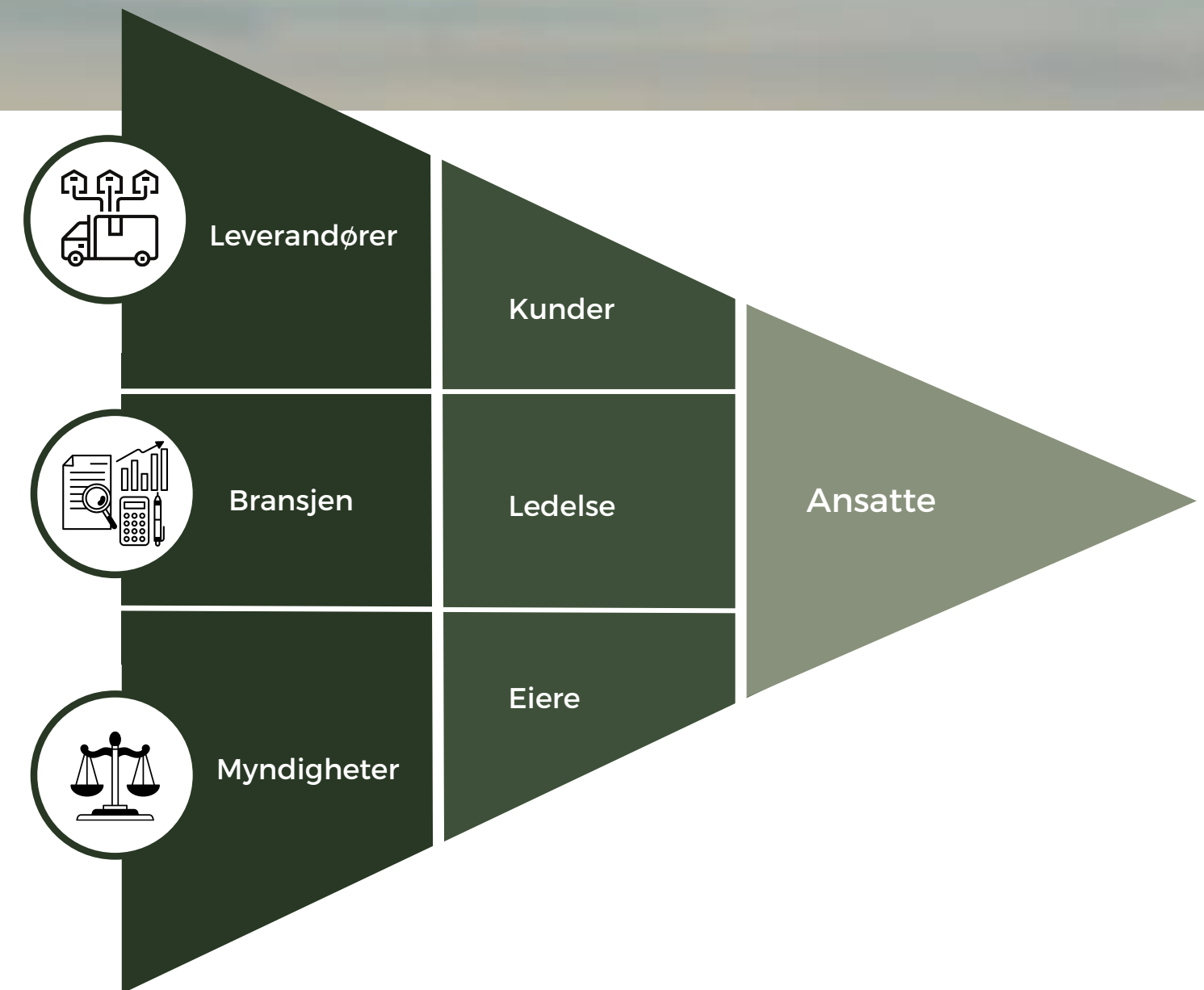
Ansvarlig forbruk og produksjon

Vi arbeider målrettet med å redusere våre klimautslipp og avfall for å minimere miljøpåvirkningen. Samtidig stiller vi strenge krav til våre leverandører for å sikre bærekraftig praksis i hele verdikjeden.

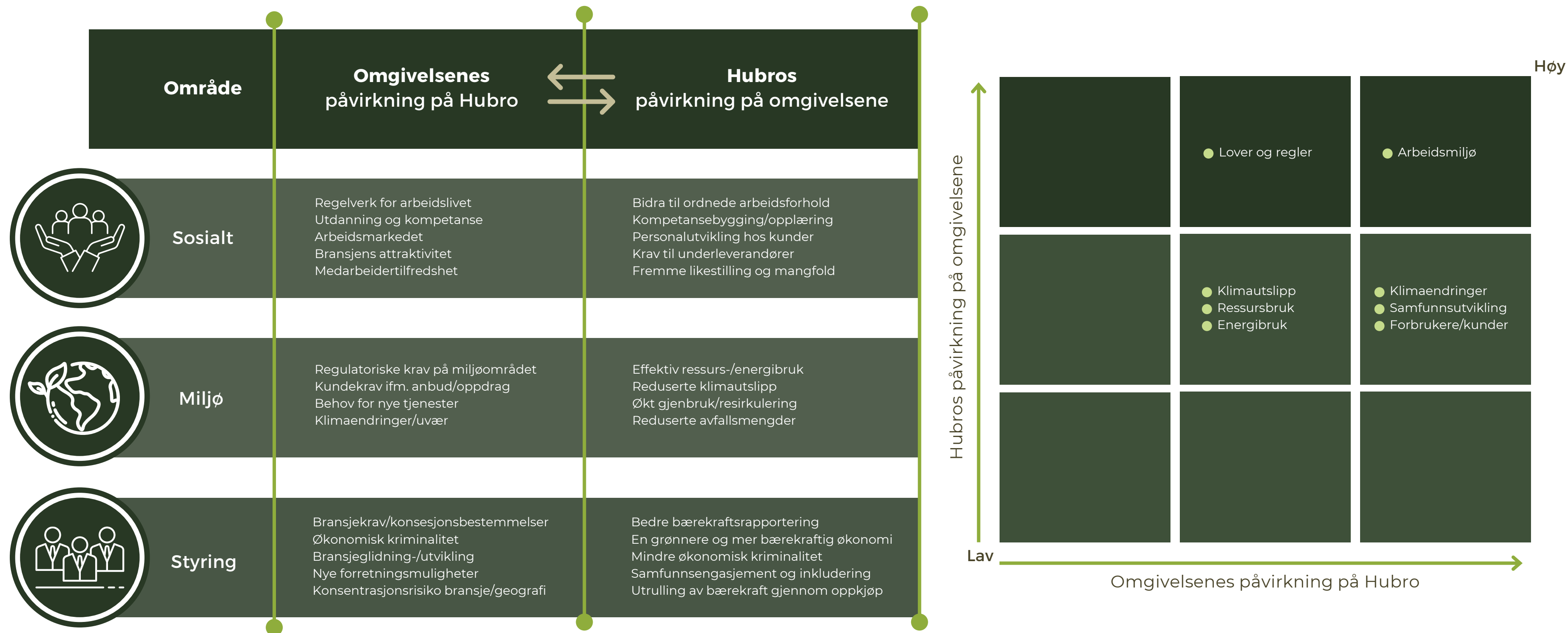
Samspill for en bærekraftig fremtid

Hubro sine muligheter for å skape en bærekraftig fremtid avhenger av mange interessenter. Vi anser de **ansatte** som den desidert viktigste, gjennom et godt samspill med **kunder** og **leverandører**, ikke minst **systemleverandørene**. På denne måten bygger Hubro et sterkt fagmiljø og kvalitet i leveransene.

Styret sikrer retning og prioriteringer, og **ledelsen** står for gjennomføringsevne. **Eierne** skaper handlekraftige rammer og sikrer finansiering. Samtidig er vi prisgitt **myndighetenes** regulatoriske krav, og jobber tett med **bransjen** for å finne praktiske løsninger for våre kunder.



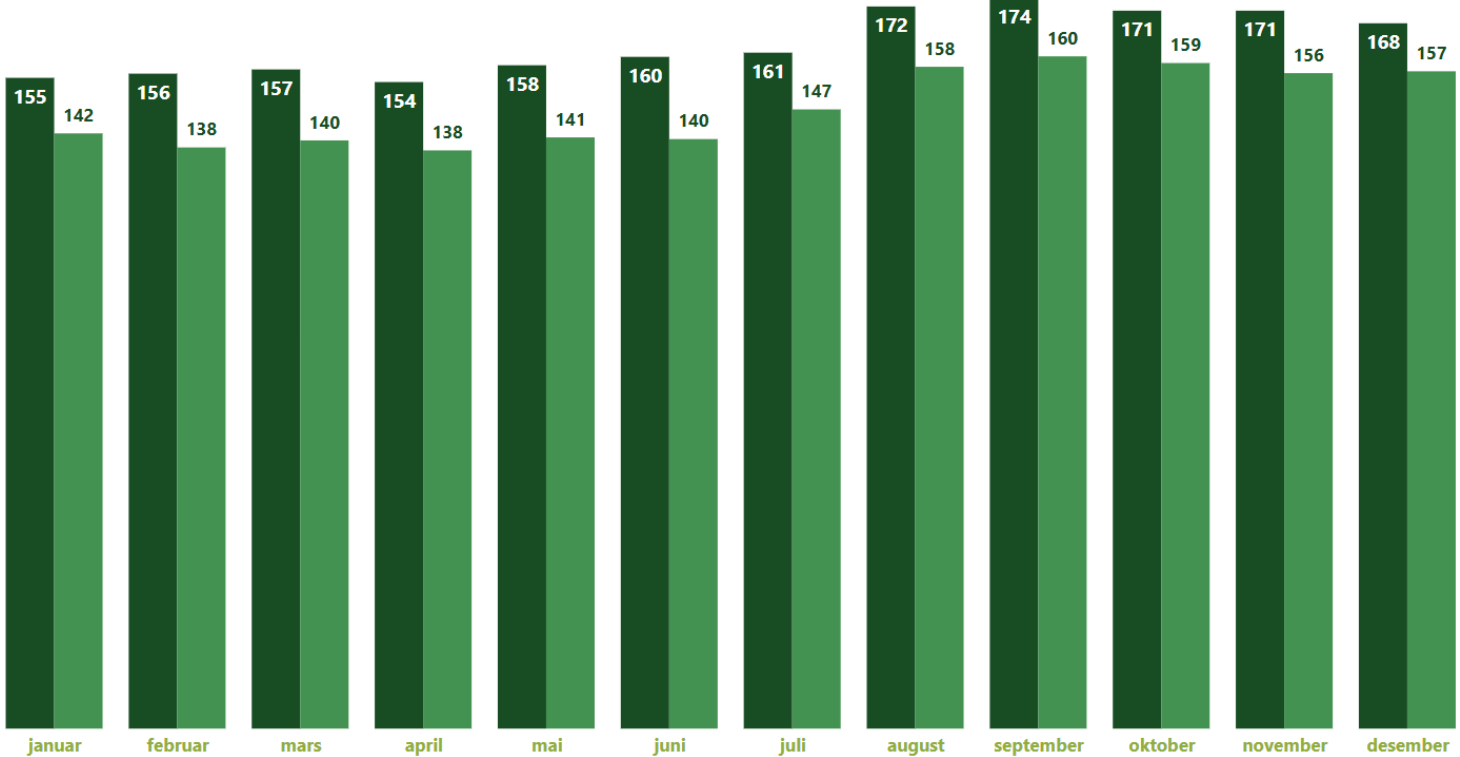
Vesentlighetsanalyse



Ansatte og aldersgrupper

Antall ansatte og årsverk

● Ansatte ● Årsverk (FTE)



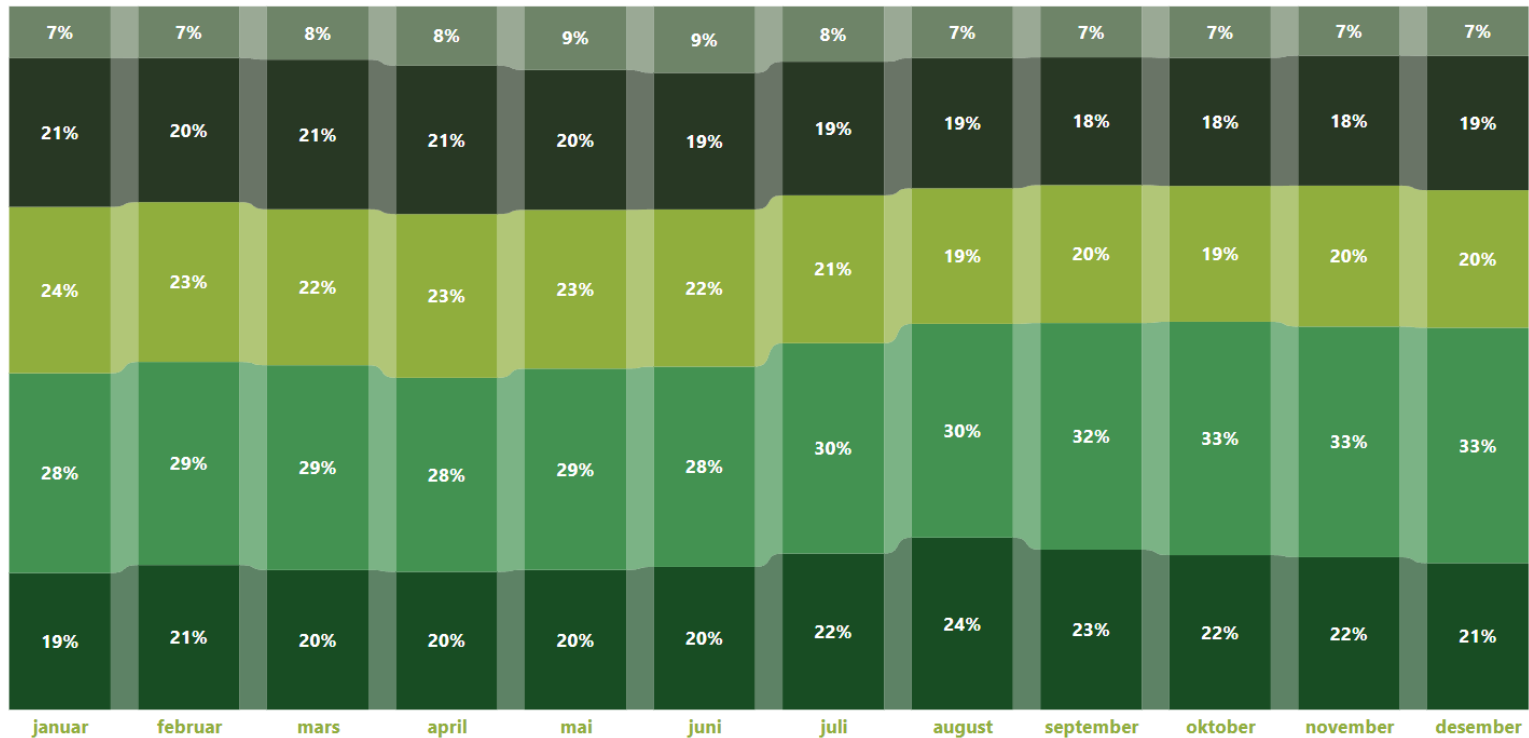
Hubro gikk ut av 2024 med totalt 168 ansatte og 157 årsverk.

Gjennom året har utviklingen vært nokså stabil, og netto økning i bemanningen har vært ca 10% siden året før.

Avgangen har i snitt ligget på 1,4% pr måned, eller 17,2% på årsbasis. Totalt var det 29 nyansettelser i løpet av 2024.

Årsverk fordelt på aldersgrupper

● 18 til 30 ● 30 til 40 ● 40 til 50 ● 50 til 60 ● 60 til 70



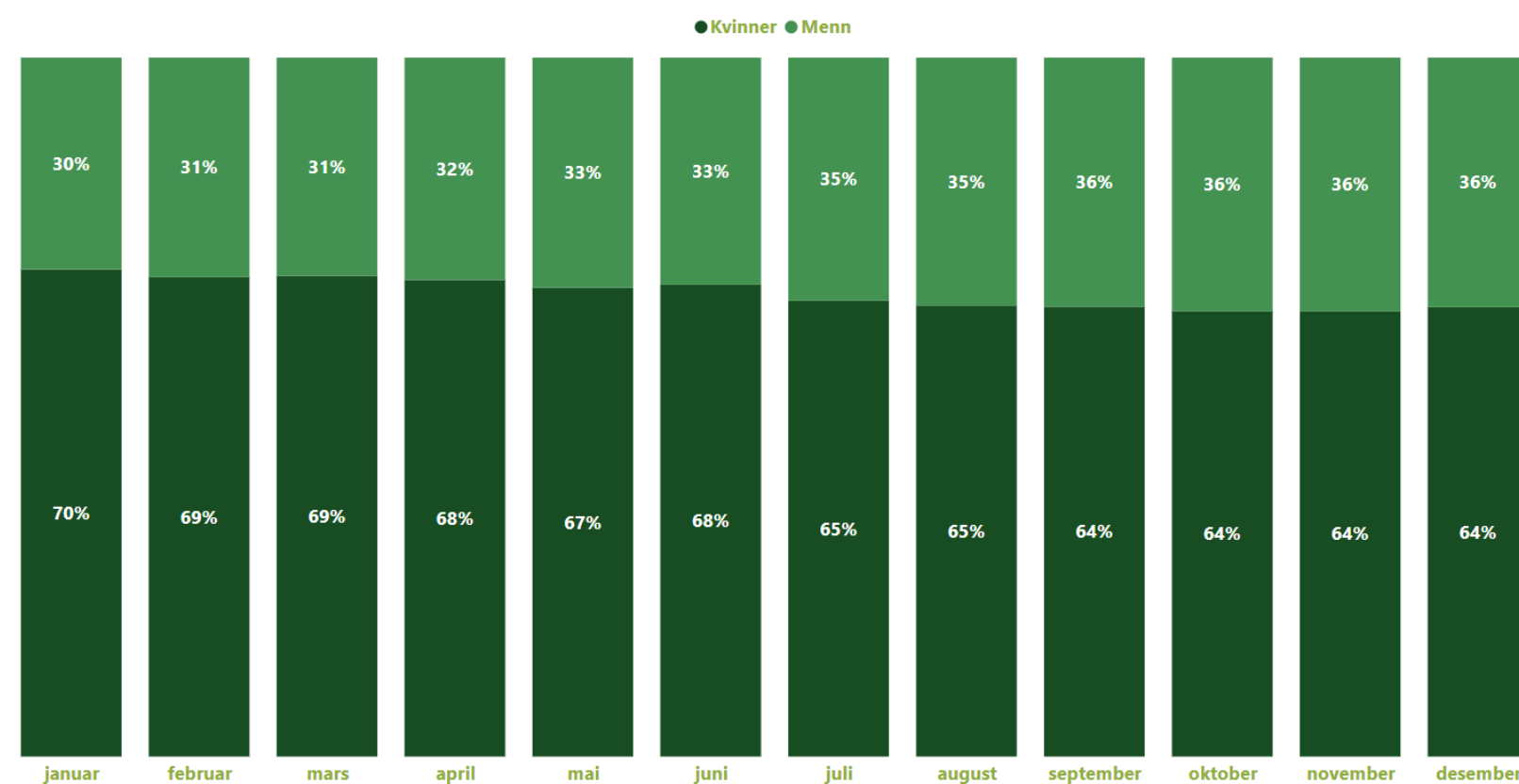
Gjennomsnittsalderen var 41,2 år i 2024. Aldersfordelingen er bred og jevn. Det er flest ansatte i aldersgruppen 30-40 år, og færrest over 60 år. Snitt ansiennitet er 4,2 år.

Balansen mellom aldersgruppene gjenspeiler at Hubro har en god miks av erfarne medarbeidere og ungdommelig engasjement.

Relativt sett har andelen yngre aldersgrupper økt litt gjennom året.

Kjønnsbalanse og lønn

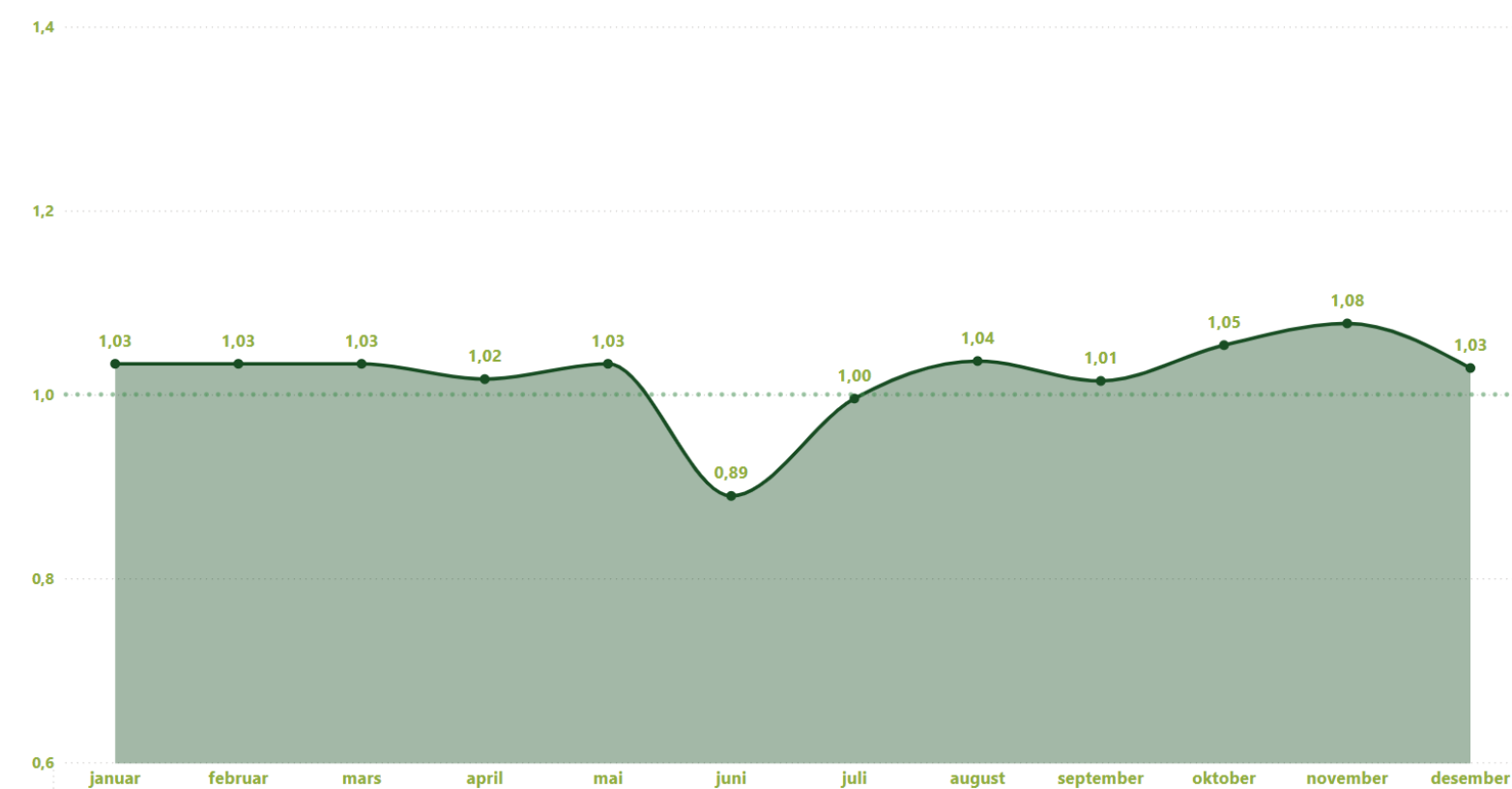
Kjønnsfordeling for ansatte



Generelt er regnskapsbransjen preget av en overvekt av kvinner. Kvinneandelen hos Hubro var i snitt 66% i 2024, og er slik sett nokså representativ for bransjen.

Kvinneandelen har vært noe synkende gjennom året. Snittalderen for kvinner er 6 år høyere enn for menn, og tilsvarende er snitt ansiennitet ca 1 år lenger hos kvinner enn menn.

Median timelønn for kvinner vs menn

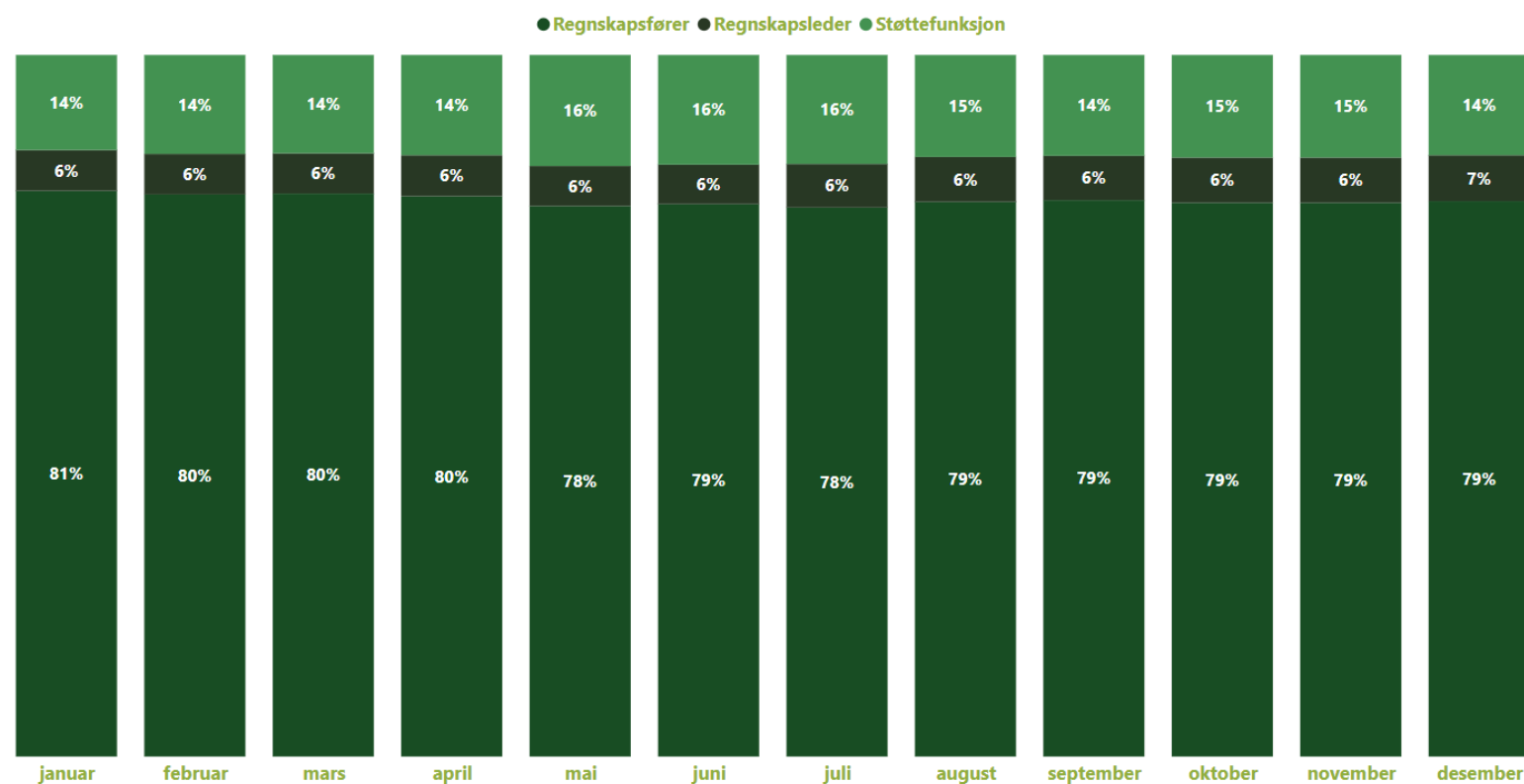


Ser vi på medianlønnen i Hubro, er kjønnsbalansen godt ivaretatt også på dette området. For 2024 ligger medianlønnen for kvinner i gjennomsnitt på 1,02 målt mot medianlønnen for menn.

Utviklingen har vært stabil gjennom året, og vi må kunne si at det i praksis råder likelønn i Hubro.

Stillinger og fravær

Ansatte fordelt på stillingskategorier

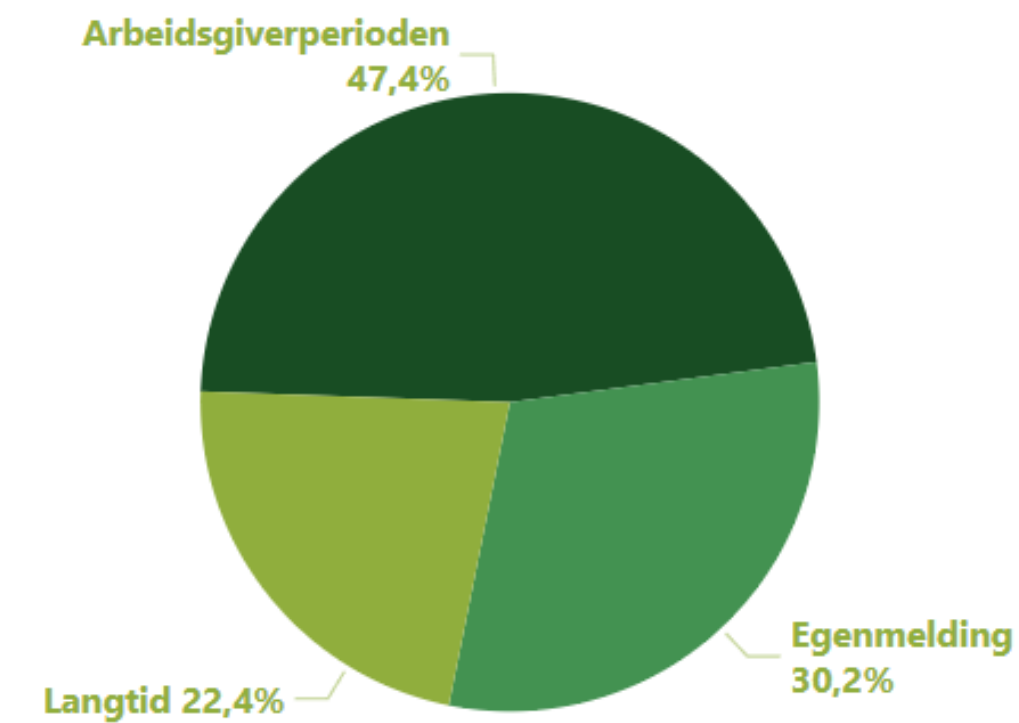


Av de ansatte hos Hubro jobber 86% direkte kunderelatert, som regnskaps-/lønnsmedarbeider eller teamleder.

Resterende 14% jobber innen administrative støttefunksjoner og selskapsledelse.

Kvinneandelen innen ledende stillinger har i 2024 ligget på 47% i gjennomsnitt.

Sykefravær fordelt etter varighet



Gjennomsnittlig sykefravær i 2024 har vært på 4,5%.

Sykefraværet er hovedsakelig av kortvarig karakter.

Ca 22% av sykefraværet er langvarig (over 16 dager).

Sykefraværet relaterer seg i hovedsak til egen sykdom, barns sykdom utgjør ca 13%.

Fokus på medarbeidere

Arbeidsmiljø

Hubro gjennomfører jevnlige medarbeiderundersøkelser i Norge, bl.a. Employee Net Promoter Score (eNPS), hvor en score over null er ansett som bra på skalaen som går fra -100 til +100. Gjennomsnittlig eNPS score for Hubro i 2024 er på 33, som er et sterkt og solid resultat. Videre gjør Hubro jevnlige kartleggingssamtaler og medarbeidersamtaler som ledd i personaloppfølgingen. Innenfor HMS har Hubro verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) som aktivt følger opp arbeidsforholdene i bedriften.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling står helt sentralt i Hubro sin personalpolitikk. Dette omfatter naturligvis lovpålagt kursing, men inkluderer også individuelt tilrettelagt opplæring og videreutdanning. Våre nyansatte gjennomgår Hubro Academy, og får en grundig innføring i sin nye jobb. Kompetanseutviklingen ligger både på det økonomifaglige og det systemtekniske, herunder autorisasjoner og sertifiseringer, og for ledere omfatter den også ledelse og personalhåndtering.

Ordninger for ansatte

Hubro har over tid etablert flere ulike ordninger som tilgodeser de ansatte utover ren avlønning, og bidrar til å gjøre Hubro til en attraktiv og god arbeidsplass. Ordningene omfatter alt fra pensjon til permisjoner og forsikringer. Videre dekker Hubro organiserte treningstilbud, og det avholdes flere sosiale arrangementer gjennom året.

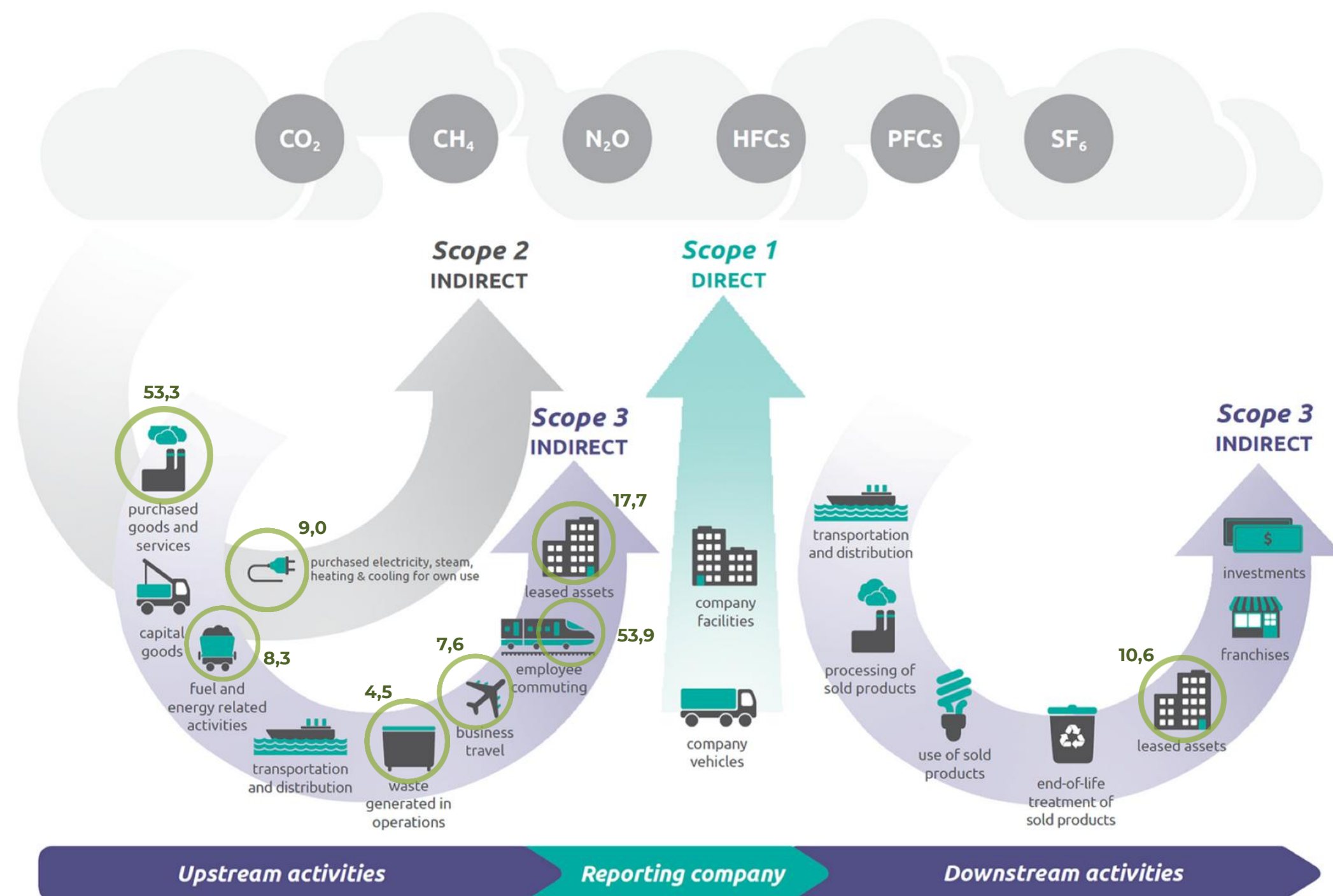
Klimamålinger

Hubro har basert sine målinger av klimagassutslipp på systematikken nedfelt i **GHG-protokollen**.

Vi har forsøkt å få med så mye som mulig av indirekte utslipp under **Scope 3** på de områdene hvor vi opplever at utslippene er størst og der våre tiltak kan gi best effekt.

Det er knyttet noe usikkerhet til målingen av klimautslipp under Scope 3, da det har vært nødvendig å ta flere forutsetninger og tilnærmeringer enn under Scope 2.

Vi mener likevel det er viktig å gjøre målinger for å iverksette og følge opp **klimatiltak**, og så vil presisjonsnivået kunne forbedres over tid.



Klimaregnskap

Scope 1 (direkte utslipp): 0,0 tCO₂e

Hubro har ingen direkte utslipp av klimagasser.

Scope 2 (elektrisitet): 9,0 tCO₂e

Markedsbasert beregningsmetode gir estimert utslipp på 6,5 tCO₂e, mens lokasjonsbasert beregningsmetode gir 9,0 tCO₂e basert på faktisk strømforbruk i 2024 (362 MWh). 94% av strømmen er fornybar.

Scope 3 (øvrige utslipp): 164,9 tCO₂e

Energi 8,3 t CO₂e fra strømlevering og energitap i strømnettet.

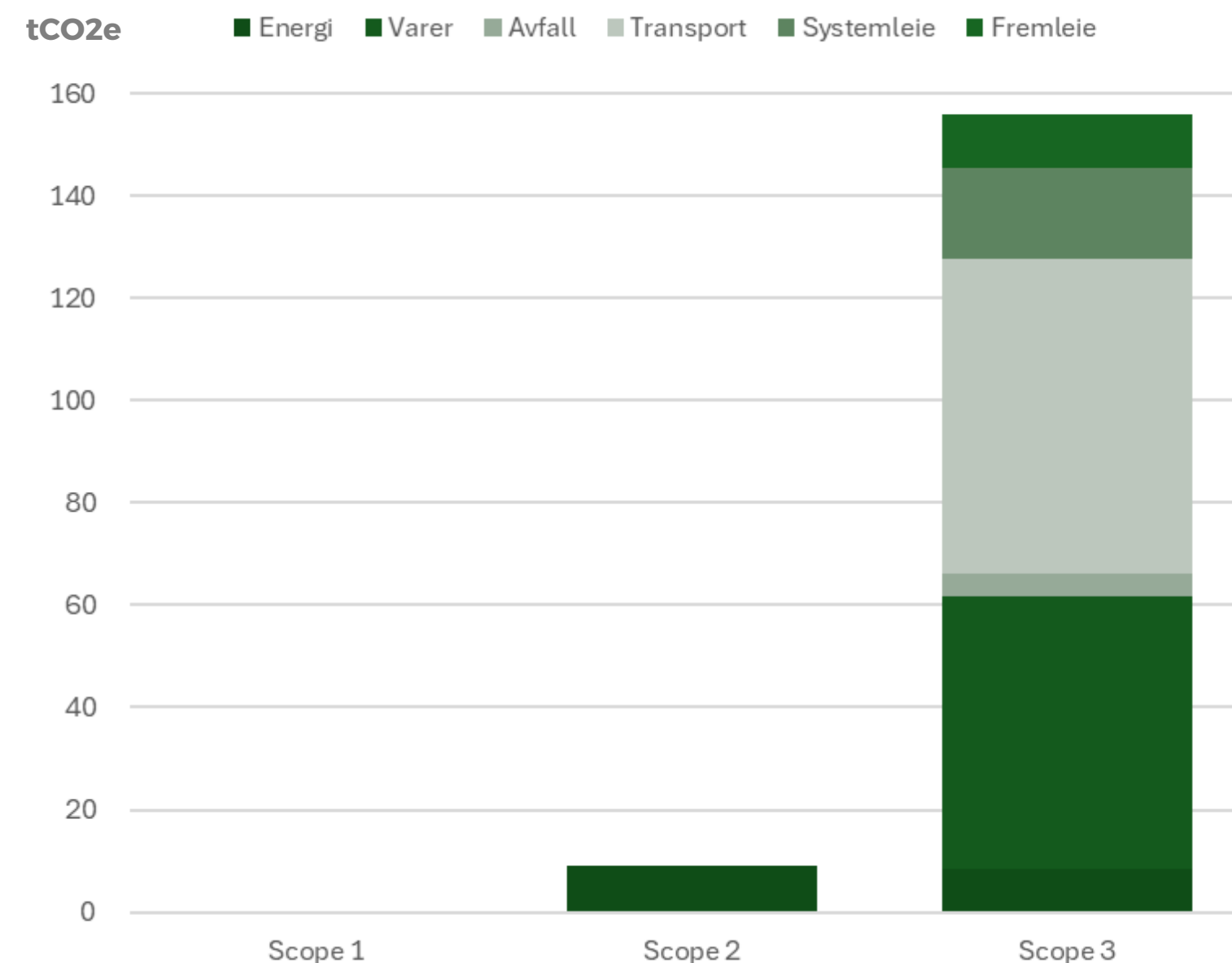
Varekjøp 53,3 t CO₂e fra innkjøp av varer til bruk i virksomheten.

Avfall 4,5 t CO₂e fra avfallshåndtering.

Transport 53,9 tCO₂e fra ansattes reise mellom hjem-jobb (inkl. hjemmekontor), samt 7,6 tCO₂e fra forretningsreiser.

Systemleie 17,7 tCO₂e fra datalagring og systembruk.

Fremleie 10,6 t CO₂e fra fremleie av lokaler (energi/avfall/vann).



Totalt for 2024: 164,9 tCO₂e

Miljøtiltak

Mål

Gjennom bærekraftsarbeidet forplikter Hubro seg til å redusere vår miljøpåvirkning og fremme bærekraftige praksiser. Våre prioriterte miljømål er:

- 1) Redusere innkjøpet av printerpapir med **30-40 %** innen utgangen av 2026
- 2) Redusere transportutslippene med **10-20 %** innen utgangen av 2026
- 3) Redusere energibruken med **10 %** innen utgangen av 2026

Tiltaksplan

- Etablere miljøstasjoner for resirkulering i kontorlokalene
- Øke graden av kildesortering og gjenbruk/resirkulering
- Ytterligere digitalisere dokumenter, rutiner og samarbeid
- Øke bruken av kollektiv-/fellestransport
- Stimulere til økt andel el-/hybridbiler
- Få flere ansatte til å sykle/gå til jobb
- Forbedre målingen og rapporteringen av miljødata, spesielt innen varekjøp, avfallshåndtering og IT-systemer

Virksomhetsstyring

Styrearbeid

Hubros styrearbeid har vært organisert gjennom et felles konsernstyre bestående av 5 medlemmer, hvorav 1 kvinne og 4 menn. Styret følger et fastsatt årshjul, og som del av dette behandles konsernets bærekraftsarbeid minst årlig. Det er gjennomført 5 møter i 2024, med full deltakelse fra alle medlemmer.

Kvalitetsstyring

Hubros regnskapsvirksomhet er underlagt konsesjon fra Finanstilsynet, og er dermed pålagt strenge krav til kvalitetsstyring. Som ledd i dette benyttes blant annet metodikken til Regnskap Norge, og Hubro har innført tilpassede systemløsninger for effektiv håndtering av kvalitetsarbeidet.

Verdikjedefokus

Hubro er opptatt at kvalitet og god styring også gjennomsyrrer arbeidet til våre samarbeidspartnere. Dette gjenspeiles blant annet gjennom våre etiske retningslinjer for ansatte og leverandører (Code of Conduct), samt at det er innarbeidet i vårt arbeid etter Åpenhetsloven. Gjennom 2024 har vi ikke registrert noen brudd på disse retningslinjene.

Samfunn og næringsliv

En regnskapsfører er en viktig og betrodd samarbeidspartner for bedriftene. Hubro bidrar på denne måten både direkte og indirekte med forbedret virksomhetsstyring hos vår kunder. Vi tar aktivt del i implementeringen av nytt regelverk og nye systemløsninger, og bidrar til en positiv utvikling for både næringslivet og samfunnet generelt.

Målsettinger

Kortsiktige mål

2025

Langsiktige mål

- Øke trivselen og befeste et positivt arbeidsmiljø
- Forbedre medarbeidertilfredshet
- Styrke kompetanseutviklingen
- Redusere klimautslippene
- Forbedre avfallshåndteringen
- Tydeliggjøre krav til underleverandørene
- Ytterligere utvikle internkontroll og kvalitet
- Øke kvinneandelen i styret
- Integrere tettere med VIEW Group

- Videreutvikle arbeidsmiljøet og bedriftskulturen
- Styrke rekruttering og integrering av nyansatte
- Integrere oppkjøpte selskaper tettere og raskere i bærekraftsarbeidet
- Bygge dypere og tyngre kompetanse innen bærekraftsrapportering
- Leverer flere bærekraftsprosjekter til kunder
- Øke digitaliseringsgraden hos våre kunder

Veien videre

Gjennom 2024 har Hubro oppnådd betydelige milepæler innen bærekraft. Vi er dedikert til å arbeide videre med bærekraft, blant annet for å bidra til at verden når **1,5 graders målet** fastsatt i Parisavtalen.

Sammen med VIEW Group vil vi jobbe målrettet med å øke egen kompetanse på bærekraftige løsninger og dele vår kunnskap, slik at vi kan hjelpe andre aktører med å redusere sine utslipp. Vår ambisjon er å være en aktiv kraft i overgangen til **en grønnere økonomi**.

Bærekraftig omstilling krever økte investeringer, bedre målinger, rapportering og effektive tiltak. Gjennom tett **samarbeid** og deling av **beste praksis**, skal Hubro bidra til å akselerere denne omstillingen.

Vår forpliktelse til bærekraft er **en integrert del** av vår virksomhetsstrategi. Sammen skal vi bidra til å sikre en bedre fremtid for kommende generasjoner.





Hubro Group Holding AS

hubro-group.no

Innholdet i denne rapporten er ment som generell informasjon og skal ikke brukes som erstatning for profesjonell rådgivning innen de ulike temaene som nevnes. Ta kontakt med et av våre kontorer hvis du har spørsmål om de omtalte emnene. Hubro Group, selskapets partnere, ansatte eller samarbeidspartnere kan ikke holdes ansvarlige for eventuelle tap som følge av beslutninger tatt basert på denne informasjonen.