

Hållbarhetsrapport 2024

Medhouse Sverige



Innehållsförteckning

Inledning	3
<i>Agenda 2030 och Science Based Targets – grunden för vårt hållbarhetsarbete</i>	3
VD:n har ordet – Hållbarhet på Medhouse	4
Om oss	4
Intressenter	4
Styrning och ansvar	5
Hållbarhetsstrategi (inkl. nyckeltal)	6
<i>Social hållbarhet</i>	7
<i>Miljömässig hållbarhet</i>	12
<i>Ekonomisk hållbarhet</i>	15
Framtida hållbarhetsmål	19



Inledning

Syftet med denna hållbarhetsrapport är att på ett öppet, transparent och strukturerat sätt redovisa hur Medhouse tar ansvar för vår påverkan på miljö, människor och samhälle. Genom att kommunicera våra mål, insatser och resultat inom hållbarhetsområdet vill vi skapa förtroende hos våra intressenter och samtidigt driva ett långsiktigt och värdeskapande hållbarhetsarbete.

Som partner till företag inom Life Science-sektorn har vi en viktig roll i att främja en hållbar utveckling – både genom vårt eget agerande och genom de tjänster vi levererar. För Medhouse är hållbarhet en naturlig del av vår affär, vår kultur och vår långsiktiga konkurrenskraft.

Rapporten omfattar Medhouse AB, Medhouse MORE Medical AB och Medhouse Recruitment AB under verksamhetsåret 2024.

Agenda 2030 och Science Based Targets – grunden för vårt hållbarhetsarbete

För att bedriva ett hållbarhetsarbete med både bredd och djup utgår vi från två kompletterande och internationellt erkända ramverk: Agenda 2030 och Science Based Targets.

Agenda 2030 och de 17 globala målen hjälper oss att identifiera vilka hållbarhetsfrågor som är mest relevanta för vår verksamhet – från klimatpåverkan och resursanvändning till arbetsmiljö, jämställdhet och affärsetik. De fungerar som en vägledning i hur vi kan bidra till en mer rättvis, inkluderande och miljömässigt hållbar värld – både lokalt och globalt.

Parallellt har vi valt att arbeta enligt Science Based Targets-initiativet, som innebär att vi sätter vetenskapligt baserade klimatmål i linje med Parisavtalets 1,5-gradersmål. Genom att basera våra utsläppsminskningar på den bästa tillgängliga klimatvetenskapen tar vi ett konkret ansvar för att begränsa vår klimatpåverkan och bidra till en framtid där näringsliv och miljö går hand i hand.

Tillsammans ger dessa ramverk oss en tydlig struktur för att agera hållbart, prioritera rätt insatser och skapa transparens i vår utveckling. Det stärker inte bara vårt bidrag till samhället – utan också vår affärsmodell, våra relationer och vår långsiktiga konkurrenskraft.

VD:n har ordet – Hållbarhet på Medhouse

Hållbarhet är en självklar del av Medhouse verksamhet och värdegrund. Som ledande aktör inom life science har vi både ett ansvar och en möjlighet att bidra till en mer hållbar framtid – för människor, samhälle och miljö. Under 2024 har vi fortsatt vårt arbete med att bli en ännu mer hållbar aktör inom life science – med fokus på att vara en trygg och ansvarstagande arbetsgivare, en etisk affärspartner och en aktör som tar klimatfrågan på allvar. Vi är stolta över det vi åstadkommit, men vi är långt ifrån klara. Vår ambition framåt är att fortsätta växa – med hjärtat på rätt ställe – och att varje beslut vi tar ska bidra till en mer hållbar framtid.

- *Krister Sandström*

Om oss

Medhouse grundades 1999 och är ett ledande nordiskt konsult- och rekryteringsföretag specialiserat inom Life Science. Med över två decennier av erfarenhet har vi byggt ett starkt rykte för att koppla samman toptalanger med innovativa organisationer inom läkemedel, bioteknik och medicinteknik. Våra omfattande lösningar är skräddarsydda för att möta de unika utmaningarna på den nordiska marknaden, vilket säkerställer att våra kunder får personlig support för att hitta rätt expertis som driver tillväxt och innovation.

Intressenter

Våra främsta intressenter är våra nuvarande anställda, våra potentiellt framtida anställda, våra samarbetspartners och våra kunder. Under de senaste åren har vi märkt ett stort skifte gällande intresset för hållbarhet hos våra intressenter. Allt fler förväntar sig en arbetsmiljö där hållbarhet är en naturlig del av företagskulturen – där företag både tar ansvar för miljöpåverkan och aktivt arbetar för att skapa en inkluderande och rättvis arbetsplats. Vi strävar efter att vara en arbetsplats som inte bara lockar toptalanger, utan också behåller och utvecklar dem. Genom att erbjuda en arbetskultur som värdesätter hållbarhet, mångfald och socialt ansvar, ökar denna möjlighet.

Flera av våra kunder och samarbetspartners arbetar aktivt inom hållbarhet och under de senaste åren ställs allt högre krav på oss att inte bara leverera högkvalitativa tjänster, utan också att vi tar ett aktivt ansvar för hållbarhet. Vi strävar efter att erbjuda lösningar som inte bara möter deras behov utan också bidrar till en långsiktig hållbar utveckling inom Life Science-sektorn. Genom att ta ansvar för vår egen påverkan och säkerställa hållbara leverantörskedjor, bygger vi förtroende och långsiktiga relationer med våra kunder. Hållbarhet är inte bara ett krav, utan en möjlighet att skapa mervärde och differentiera oss i en allt mer konkurrensutsatt marknad.

Styrning och ansvar

I vår organisation är hållbarhet en naturlig del av det dagliga arbetet och hela verksamheten har ett gemensamt ansvar för att bidra. För att säkerställa ett strukturerat och effektivt hållbarhetsarbete har vi tydliga roller och ansvar i organisationen. Ledningsgruppen har det övergripande ansvaret för att hållbarhetsarbetet bedrivs i linje med våra värderingar, mål och lagkrav. För att hålla en tydlig riktning har vi utsett en hållbarhetsgrupp som samordnar arbetet och följer upp våra mål. Hållbarhetsgruppen rapporterar direkt till vår vd och fungerar som ett stöd till övriga chefer och medarbetare i hållbarhetsfrågor. Den täta dialogen mellan vd, ledningsgruppen och hållbarhetsgruppen gör att vi snabbt kan omsätta nya idéer till konkreta åtgärder, vilket medför att vi ständigt kan ligga i framkant inom området.

För att Medhouse fortsatt ska vara ett hållbart företag har alla medarbetare en viktig roll att spela, både vad gäller att följa den policy och de riktlinjer vi har men också kring att bidra med nya idéer och förslag. Därför har vi en regelbunden dialog med medarbetarna kring hållbarhet och är lyhörda kring förbättringsförslag och utvecklingsområden.

Hållbarhetsstrategi (inkl. nyckeltal)

Som nämndes i inledning bygger vi vårt hållbarhetsarbete utifrån Agenda 2030 och Science Based Targets.

“Agenda 2030 består av 17 ambitiösa och universella globala mål för hållbar utveckling som ska bidra till social, ekonomisk och miljömässig hållbar utveckling och vara uppnådda till år 2030 i världens alla länder. En hållbar utveckling innebär att vi tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillfredsställa sina behov. Det innebär att vi måste leva på ett sätt idag som innebär att framtida generationer ska kunna ha samma möjligheter som vi.”¹

Science Based Targets initiative (SBTi) är en global organisation som verkar för att främja företags klimatåtgärder. Genom att stödja företag och finansiella institutioner världen över möjliggör SBTi ett aktivt och ansvarsfullt bidrag till att hantera klimatkrisen. Vetenskapsbaserade mål utgör en tydligt definierad färdplan för att minska utsläppen av växthusgaser (GHG). De syftar till att förebygga de allvarligaste effekterna av klimatförändringarna samt att säkerställa långsiktig och hållbar affärstillväxt.²

För att bidra till en hållbar utveckling på lång sikt krävs ett helhetsperspektiv där de sociala, ekonomiska och miljömässiga dimensionerna väger lika tungt och samverkar. På Medhouse arbetar vi aktivt med att integrera dessa tre hållbarhetsaspekter i vår dagliga verksamhet. Genom att se hållbarhet som en sammanhängande helhet kan vi skapa lösningar som är hållbara över tid – för våra medarbetare, våra kunder, våra samarbetspartners och det samhälle vi verkar i. Varje dimension är avgörande för att bygga långsiktigt värde, driva positiv förändring och skapa en framtid som fungerar – för både människa, affär och miljö.

I det här avsnittet redogör vi för hur vi konkret arbetar inom varje hållbarhetsområde. Vi delar med oss av vårt engagemang, våra initiativ och de resultat vi uppnått – inklusive relevanta nyckeltal – som tillsammans visar hur vi strävar efter att bygga en hållbar verksamhet för människan, affären och planeten.

¹ <https://fn.se/globala-malen-for-hallbar-utveckling/> ; <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/vad-gor-fn/fns-arbete-for-utveckling-och-fattigdomsbekampning/agenda2030-och-de-globala-malen/> ; <https://fn.se/vi-gor/utveckling-och-fattigdomsbekampning/agenda-2030/>

² <https://sciencebasedtargets.org/>

Social hållbarhet

Vi är övertygade om att vår verkliga påverkan blir som störst när vi fokuserar på de hållbarhetsmål som ligger närmast vår kärnverksamhet. Vår affärsidé bygger på att identifiera och matcha rätt kandidat med rätt uppdrag – en process som i grunden handlar om människor. Därför ser vi social hållbarhet som det område där vi har störst möjlighet att bidra till en positiv utveckling, både för individer och för samhället i stort.

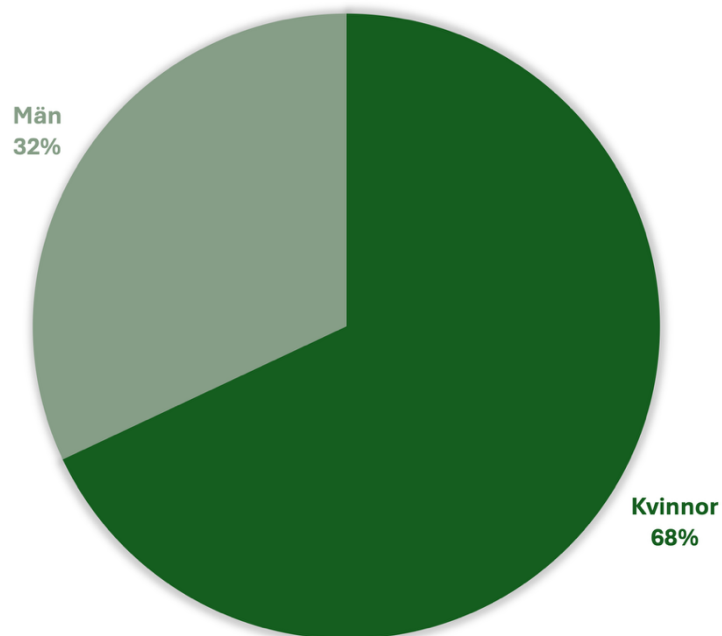
Genom att säkerställa att våra konsulter hamnar i rätt miljö och i roller som passar deras kompetenser, drivkrafter och värderingar, skapar vi långsiktiga och meningsfulla arbetsrelationer. Det stärker inte bara individens egen utveckling och livskvalitet, utan leder också till bättre resultat för våra kunder och mer stabila organisationer. Vi arbetar aktivt för att erbjuda trygga, inkluderande och stimulerande arbetsförhållanden där varje medarbetare får rätt förutsättningar att trivas och växa.

Vårt ansvar sträcker sig bortom själva matchningen – vi följer upp, stöttar och engagerar oss i våra konsulters välmående och arbetsmiljö. Genom tydliga strukturer för feedback, regelbundna uppföljningar och ett genuint engagemang i varje individs resa, skapar vi trygghet och tillit.

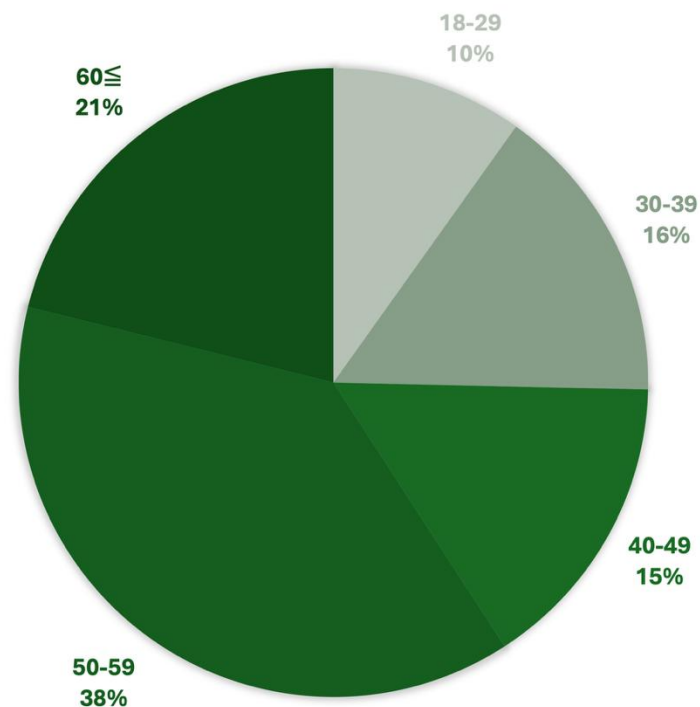
Vi ser människan som den viktigaste resursen i varje organisation. Därför är vårt mål inte bara att tillsätta en tjänst, utan att bygga hållbara karriärer, stärka arbetslivets kvalitet och bidra till ett mer inkluderande och välfungerande samhälle. När människor mår bra, känner sig sedda och har rätt stöd i sin vardag, skapas också de bästa förutsättningarna för att leverera med hög kvalitet och skapa långsiktig framgång – för individen, för våra kunder och för samhället i stort.



KÖNSFÖRDELNING



ÅLDERSFÖRDELNING



*anställda och underkonsulter inkluderas

Vi strävar efter att vara en inkluderande arbetsgivare där olika erfarenheter, perspektiv och bakgrunder tas tillvara. Vår könsfördelning visar att många kvinnor söker sig till oss, vilket vi ser som en styrka. Vår åldersfördelning visar på stark erfarenhet, men vi ser också behovet av att lyfta in yngre kompetens. Därför satsar vi på att skapa fler ingångar till branschen, bland annat genom digitala säljroller – en väg in för unga talanger med ny kompetens och perspektiv.

NYTTJANDEGRAD AV FRISKVÅRDSBIDRAG

83%

*anställda inkluderas

Under 2024 nyttjade 83 % av våra medarbetare hela sitt friskvårdsbidrag – en hög andel som visar på god medvetenhet kring hälsa och välmående. Vi erbjuder det maximala skattefria beloppet på 5 000 kr per år, som en del av vårt arbete för att främja en hållbar arbetsmiljö.

PERSONALOMSÄTTNING

35%

*anställda inkluderas

Under 2024 hade vi en personalomsättning på 35 %. Även om det kan verka högt i ett generellt perspektiv, är det en nivå som ligger inom det normala för konsultbranschen, där förändring är en naturlig del av vardagen. Samtidigt kan vi konstatera att den instabila omvärldssituationen under året – med osäkerhet i både marknad och ekonomi – bidrog till en ökad rörlighet bland konsulter.

Vi arbetar kontinuerligt med att minska vår personalomsättning genom att fortsätta vara en långsiktig arbetsgivare som erbjuder utveckling, trygghet och engagemang över tid. Detta är och kommer vara ett fortsatt viktigt nyckeltal att hålla så lågt som möjligt, och vi ser redan att personalomsättningen gått ner under första kvartalet 2025.

SJUKFRÅNVARO

6%

*anställda inkluderas

VARAV SJUKFRÅNVARO PÅ GRUND AV SJUKSKRIVNING

4%

*anställda inkluderas

Under 2024 uppgick vår totala sjukfrånvaro till 6 %, varav 4 % avsåg sjukskrivning. Det är en nivå vi inte är nöjda med och som vi arbetar aktivt för att minska. Vår målsättning är att långsiktigt nå en sjukfrånvaro runt 2 %, vilket innebär ett särskilt fokus på att förebygga sjukskrivningar.

Under början av 2025 har vi genomfört flera insatser, bland annat genom anställning av ny vd och ett omtag i struktur, ledarskap och tydlighet kring förväntningar. Det har redan gett resultat – under första kvartalet 2025 hade vi en enda kort sjukskrivning som ej var arbetsrelaterad.

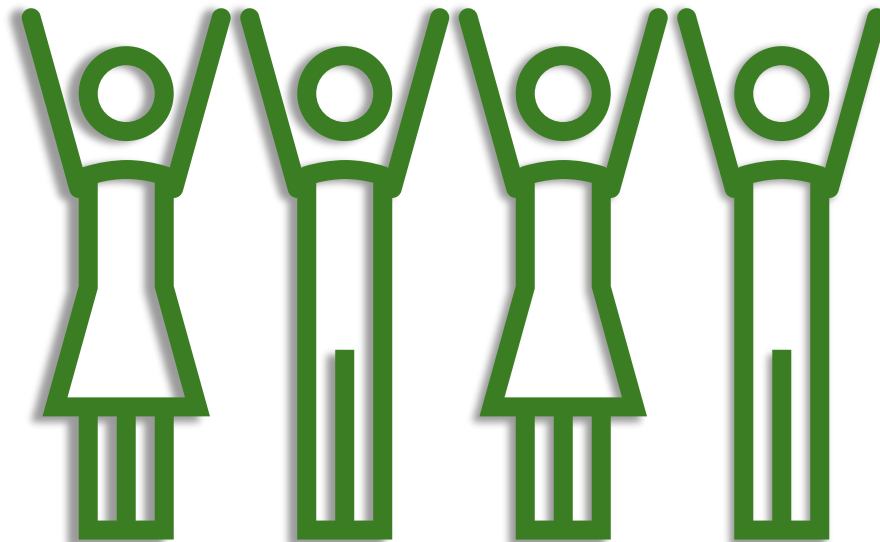
AVSTÄMNING KONSULTCHEF-KONSULT

1 gång/månad

*anställda och underkonsulter inkluderas

Under 2024 hade vi i snitt en avstämning per månad mellan konsultchef och konsult. Dessa avstämningar är strukturerade samtal med fokus på uppdraget, arbetsmiljö, trivsel och utveckling – inte bara korta avstämningar för löpande frågor.

Hur ofta kontakten sker styrs till stor del av konsultens önskemål och behov. Vissa önskar tätare dialog, medan andra föredrar mer självständighet. Vår ambition är att alltid vara tillgängliga och anpassa stödet efter individen – för att skapa trygghet, engagemang och långsiktighet i uppdragen.



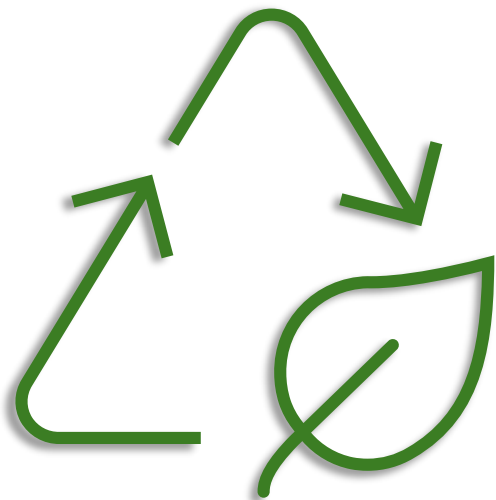
Miljömässig hållbarhet

För att aktivt bidra till en mer hållbar framtid ur ett miljöperspektiv arbetar vi kontinuerligt med att anpassa och utveckla vår verksamhet i en mer klimat- och miljövänlig riktning. Vår målsättning är att minska vårt klimatavtryck genom medvetna beslut, hållbara val i vardagen och långsiktiga strategier som integreras i hela organisationens sätt att arbeta.

Ett viktigt steg i detta arbete togs under 2024, då vi registrerade oss hos Science Based Targets initiative (SBTi). Genom detta åtagande säkerställer vi att vårt klimatmål vilar på vetenskaplig grund och att vårt arbete för att minska utsläpp sker på ett strukturerat, transparent och mätbart sätt.

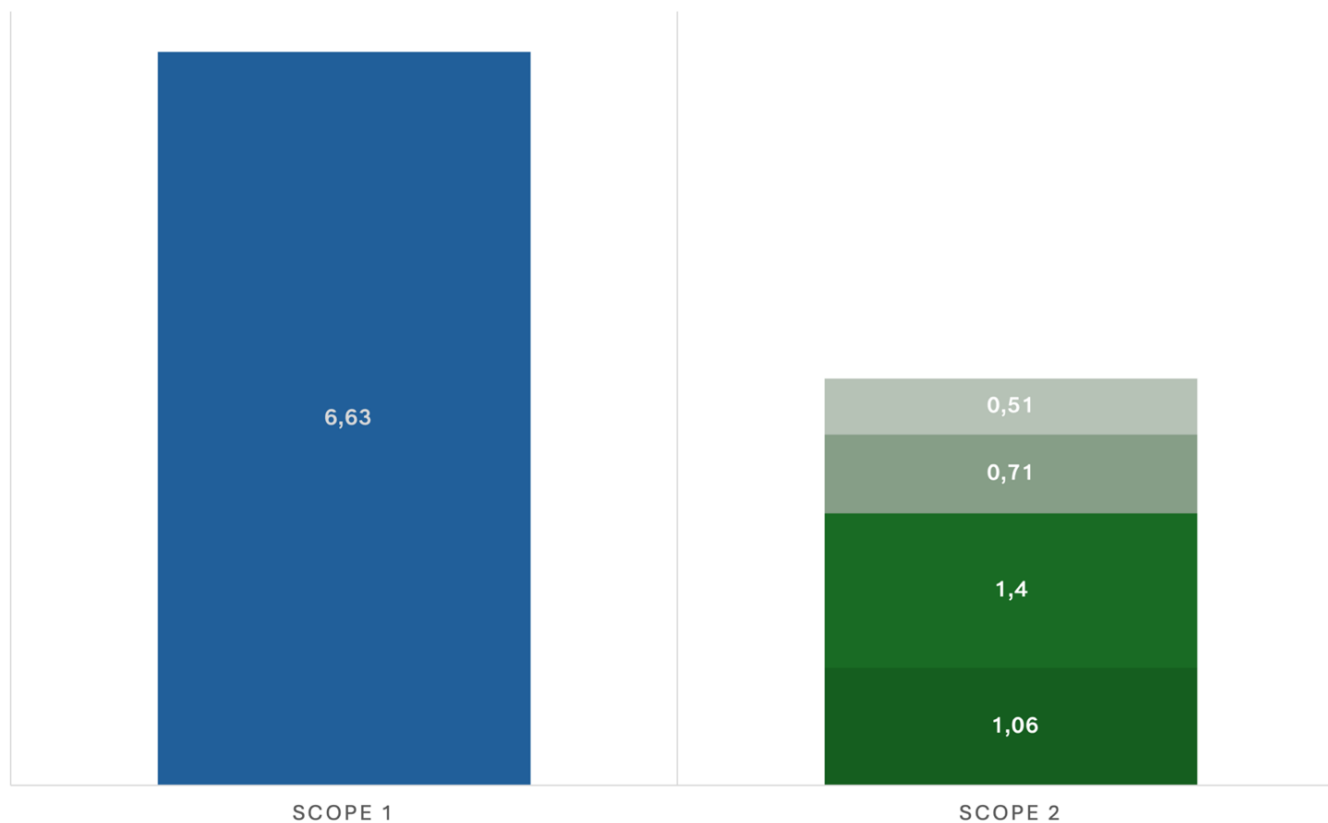
För att uppnå våra ambitioner granskar vi fortlöpande våra interna rutiner och identifierar områden där vi kan göra skillnad – exempelvis genom att effektivisera resande, välja klimatsmarta transportalternativ, optimera energianvändningen och ställa högre miljökrav på våra inköp. Vi strävar efter att successivt ersätta traditionella arbetssätt med hållbara alternativ, utan att kompromissa med kvalitet eller effektivitet.

Vi förespråkar digitala möten framför fysiska när det är möjligt och ändamålsenligt, och vi prioriterar samarbeten med leverantörer och partners som delar våra värderingar kring miljöhänsyn och hållbar utveckling. På så sätt vill vi inte bara minska vår egen miljöpåverkan, utan också bidra till att driva branschen i en mer hållbar riktning.



CO2-UTSLÄPP 2024 (TON)

■ Bilar (ej el) ■ Elbilar ■ Uppvärmning ■ EL ■ Nedkylning



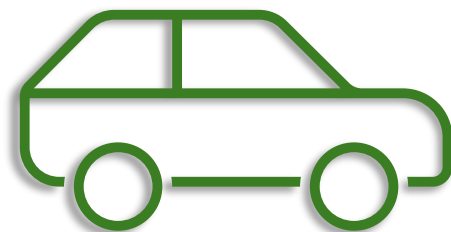
Under 2024 uppgick våra CO₂-utsläpp till 6,63 ton i Scope 1 och 3,68 ton i Scope 2. Beräkningen är gjord enligt den så kallade location-based-metoden.

Scope 1 omfattar utsläpp från tjänstekörning med bilar drivna av bensin eller diesel, ägda av Medhouse AB eller Medhouse More Medical AB – även när körningen sker av konsulter i uppdrag hos kund.

Scope 2 inkluderar eldrivna tjänstebilar (ägda av Medhouse som ovan och körda i tjänst) samt energiförbrukning för uppvärmning, nedkylning och el på våra kontor.

Vi har en tydlig ambition att minska våra utsläpp i både Scope 1 och 2. Under 2024 minskade vi våra CO2-utsläpp med hela **75 %** jämfört med 2023 – en direkt effekt av att vi nästan helt ersatt vår tidigare fossildriva bilflotta med eldrivna bilar.

Under 2025 tar vi ytterligare steg mot våra hållbarhetsmål genom att fortsätta övergången till en helt eldriven fordonsflotta och att flytta vårt huvudkontor till en ny lokal som är drygt 30 % mindre än den nuvarande. Det innebär både minskad energiförbrukning och ett mer effektivt utnyttjande av våra resurser.



Ekonomisk hållbarhet

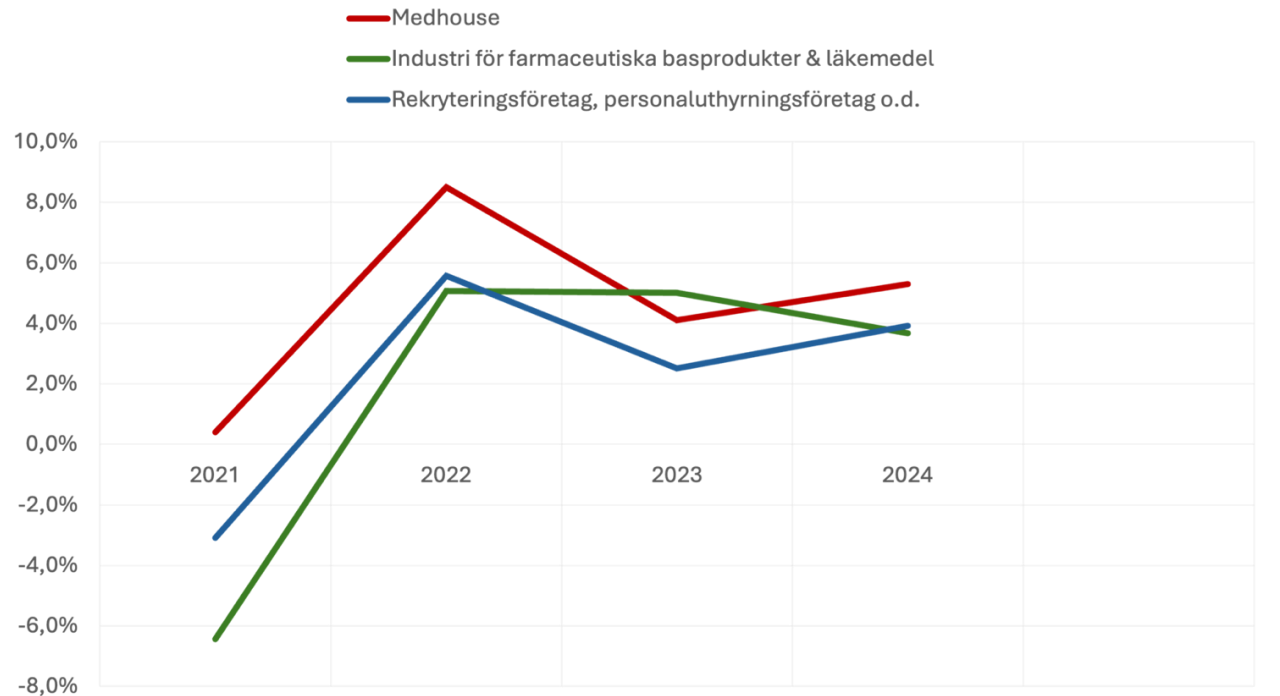
Medhouse bidrar till ekonomisk hållbarhet genom att aktivt skapa arbetsmöjligheter som präglas av trygghet, marknadsmässiga löner och goda utvecklingsmöjligheter. Genom att erbjuda kvalificerade och anpassade lösningar för rekrytering och bemanning främjar vi ett inkluderande, flexibelt och dynamiskt arbetsliv där både individer och företag kan växa.

Vi ser det som vårt ansvar att inte bara tillgodose kunders behov av kompetens, utan också att bidra till en stabil och hållbar arbetsmarknad. Genom att effektivt matcha rätt kompetens med rätt uppdrag hjälper vi företag att utvecklas, samtidigt som vi skapar långsiktiga och meningsfulla anställningar för våra konsulter.

Vår verksamhet spelar en viktig roll i att minska kompetensbrister och förbättra rörligheten på arbetsmarknaden – faktorer som är avgörande för ett konkurrenskraftigt näringsliv och ett välfungerande samhälle. Genom våra insatser bidrar vi till att stärka sysselsättningen, öka produktiviteten och stötta en ekonomi i balans.



PROCENTUELL ÖKNING AV GENOMSNIITSLÖNEN



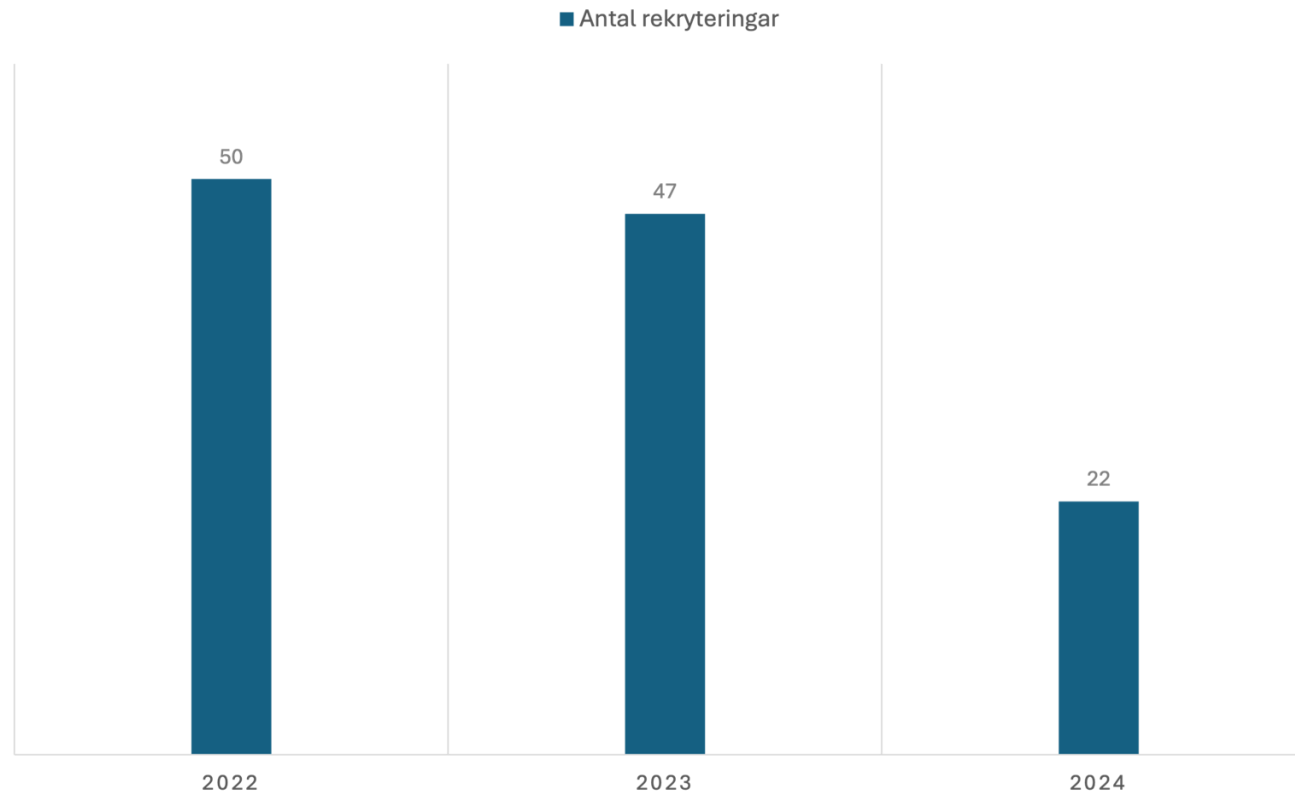
3

Som en del av vårt arbete med ekonomisk hållbarhet strävar vi efter att erbjuda konkurrenskraftiga och långsiktigt hållbara lönenivåer. Från 2023 till 2024 ökade genomsnittslönen på Medhouse med 5,3 % – en ökning som ligger över båda jämförelsebranscherna: läkemedelsindustrin och rekryteringsbranschen.

Att investera i våra medarbetares ersättning är en viktig del av vårt ansvarstagande som arbetsgivare. Det stärker vår attraktionskraft, bidrar till stabilitet i organisationen och skapar förutsättningar för fortsatt utveckling.

³ https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0103_AM0103F/SLP9t0712/table/tableViewLayout1/

TOTALT ANTAL REKRYTERINGAR



Under 2024 genomförde vi totalt 22 rekryteringar, vilket är en tydlig minskning jämfört med tidigare år. Både 2022 och 2023 var starka rekryteringsår för Medhouse, vilket gör att årets nedgång blir särskilt märkbar.

Minskningen beror dels på ett fortsatt osäkert omvärldsläge med lägre efterfrågan inom branschen, men också på att vi har lyckats behålla många av våra konsulter över tid – något vi ser som väldigt positivt.

Samtidigt har vi en tydlig ambition att öka rekryteringstakten framöver. Redan under det första kvartalet 2025 har vi genomfört fler än hälften så många rekryteringar som under hela 2024, vilket tyder på ett trendbrott och en starkare marknad.



Framtida hållbarhetsmål

För att fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete och öka vår positiva påverkan på både människor, miljö och samhälle, har vi identifierat ett antal prioriterade mål för den kommande perioden. Dessa mål är kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsaspekter och syftar till att fördjupa vårt ansvarstagande, både inom vår egen verksamhet och genom våra samarbeten.

Våra framtida hållbarhetsmål inkluderar:

- **Fortsatt fokus på hälsa och välmående**, där vi arbetar aktivt för att hålla arbetsrelaterad sjukfrånvaro nere på 0 % och fortsätter uppmuntra till användning av det maximala friskvårdsbidraget.
- **Minskad personalomsättning**, genom marknads- och konkurrenskraftiga villkor, ett starkt fokus på inkludering och kontinuerligt stöd till våra medarbetare.
- **Ytterligare minskade klimatutsläpp inom Scope 1 och 2**, bland annat genom att övergå helt till eldrivna tjänstebilar.
- **Kartläggning och påverkan av Scope 3-utsläpp**, med fokus på resor, leverantörskedjor och inköp.
- **Fler interna forum för kunskapsutbyte**, för att främja lärande, utveckling och arbetsglädje.
- **Ökad hänsyn till hållbarhet i val av leverantörer**, för att säkerställa att våra samarbeten bidrar till våra hållbarhetsmål.
- **Utökad hållbarhetsrapportering till hela koncernen**, för ökad transparens, enhetlighet och genomslagskraft i vårt arbete.
- **Skapa fler vägar in i branschen för unga**, bland annat genom satsningen på digitala säljroller som främjar både kompetensförsörjning, social hållbarhet och minskade utsläpp.

