

Hållbarhet

För Cedergrenska innebär vårt hållbarhetsarbete att skapa långsiktigt värde för våra elever och barn, medarbetare, ägare samt övriga intressenter på ett ansvarsfullt sätt.

Cedergrenskas hållbarhetsarbete

Cedergrenska ska vara med och bidra i arbetet för ett mer hållbart samhälle. Vår viktigaste insats är att erbjuda utbildning av hög kvalitet anpassad efter varje barns och elevs olika behov. Cedergrenska ska därtill arbeta aktivt för att i processer och beslut agera i enlighet med Agenda 2030 med extra fokus på de delområden där vi kan göra störst skillnad.

Med vårt hållbarhetsarbete ska vi vara med och bidra till att alla elever och barn får växa upp på en välmående planet i en demokratisk och hållbar framtid.

Målområden

Cedergrenskas hållbarhetsarbete tar avstamp i bolagets kärnuppgift samt utifrån vilka områden som har identifierats som de bolaget kan bidra med störst positiv föränd-

ring till. Vi kallar dessa hållbarhetsområden **God utbildning**, **Attraktiva arbetsplatser** och **Låg klimatpåverkan**. Inom respektive hållbarhetsområde finns ett antal utvalda nyckeltal vilka presenteras och redogörs för på sid. 43.

Cedergrenska har tidigare arbetat med målet Hav och Marina resurser. I och med Omarbetningen av vårt hållbarhetsarbete och anpassningar som görs stegvis för att leva upp till kraven i det nya regelverket i CSRD har vi läsåret 2024/25 avvecklat detta målområde.



Hållbarhet inom Cedergrenska

För Cedergrenska innebär hållbarhetsarbetet att skapa långsiktigt värde för barn, elever, studerande, medarbetare, ägare samt övriga intressenter. Till stöd för detta arbete finns bolagets vision, värdegrund, policydokument och varje enhets verksamhetsplan. Hållbarhetsstrategin, vilken är en integrerad del av bolagsstrategin, engagerar Cedergrenskas samtliga verksamheter och medarbetare. Cedergrenska ska skapa de bästa förutsättningar för att barn, elever och medarbetare ska få goda kunskaper om hållbar utveckling och Agenda 2030, ges möjligheter att göra medvetna val och att känna engagemang för dessa betydelsefulla frågeställningar.

Vi har goda förutsättningar för fortsatt utveckling av hållbarhetsarbetet samt hantering av risker och förvaltning av våra verksamheter.

Hållbarhetsarbetet anpassas till de berörda verksamheternas förutsättningar och behov där genomförandet skiljer sig åt mellan våra verksamheter. Gemensamt är dock vårt viktiga uppdrag som sker lokalt i varje klassrum, varje läshörna och runt lunchbordet i mötet mellan medarbetare, barn och elever varje dag.

Styrelsens och ledningens ansvar för rapporten

Cedergrenskas styrelse ansvarar för denna hållbarhetsredovisning och omfattningen av hållbarhetsarbetet är beslutad av bolagets koncernledning. Arbetet sker i stor utsträckning lokalt ute på våra verksamheter och stöds av Cedergrenskas hållbarhetsansvarige, hållbarhetsstrategi och ett antal policyer.

Cedergrenskas möjligheter att bidra

Inom koncernens verksamheter finns idag cirka 10 000 barn, elever och studerande vilka Cedergrenska ansvarar för att tillgodose med en fullgod utbildning och förbereda dem för vidare studier och yrkesliv. Genom undervisningen i allmänhet och undervisning i hållbarhetsfrågor i synnerhet kan vi bidra till en mer hållbar framtid. Därtill arbetar över 1 700 medarbetare inom bolagets verksamheter, vilka påverkas av hur vi agerar.

Cedergrenskas ambition är att de enskilda skolorna ska få frihet att bedriva samt utveckla respektive verksamhet, utbildning och hållbarhetsarbete självständigt men med ett omfattande stöd från koncernens ledning, stödfunktioner och vår kvalitetsmodell.

Koncernens hållbarhetsarbete är uppdelat mellan bolagets hållbarhetsansvarige som säkerställer och samordnar utvecklingsarbetet inom området på koncernnivå och stöttas av kvalitetsteamet som ansvarar för utvecklingen av hållbarhetsarbetet inom de pedagogiska verksamheterna.

Finansiering och tillstånd

Innan en privat aktör kan bedriva verksamhet på den svenska skolmarknaden behöver aktören ansöka om tillstånd för att få bedriva skolverksamhet. Tillståndssökningsprocessen ser olika ut beroende på vilken form av skolverksamhet den tillståndssökande vill bedriva. Kommunerna bär ansvaret för att utfärda tillstånd för förskoleverksamhet. Tillstånd för att få bedriva grundskoleverksamhet eller gymnasieskola beslutas av Skolinspektionen som lämnar ut tillstånd per årsklass som grundskolan vill bedriva eller för varje program på gymnasiet. Både kommuners och Skolinspektionens tillstånd gäller tills vidare under förutsättning att gällande regler och riktlinjer följs. Även för att bedriva yrkeshögskola krävs tillstånd. Tillstånden lämnas ut av Myndigheten för yrkeshögskolan, vars uppgift även inkluderar att utöva tillsyn över yrkeshögskolorna.

Friskolor erhåller ersättning för sin verksamhet på samma villkor som kommunala skolor genom en så kallad barnpeng i förskolan, skolpeng i grund- och gymnasieskolan och statsbidrag för yrkeshögskola. Utöver skolpengen kan elever i behov av särskilt stöd få tilläggsbelopp utbetalade av kommunen.

Ersättningen varierar mellan utbildningsformer och inom gymnasiala skolor även för respektive program.

Motverkande av korruption

Cedergrenska's åsikt är att utrymmet för betydande korruption är litet inom skolverksamhet. För att minska risken för att anställda systematiskt utnyttjar företaget för egen vinning eller påverkas av leverantörer på ett sätt som inte enbart grundar sig på varan eller tjänstens beskaffenhet, har bolaget en policy kring gåvor, inbjudningar och representation som reglerar hur samtliga medarbetare ska agera för att minska risk för otillbörlig påverkan.

Cedergrenska har vidare kontrollsystem som förhindrar ekonomiska och andra oegentligheter. Cedergrenska's visseblåarsystem, som garanterar anonymitet, är känt inom verksamheterna och nyanställda informeras också om denna vid anställning. Dessutom har bolaget en formell attestordning som reglerar beloppsgränser, liksom att samtliga fakturor ska godkännas av två i förening.

Arbete för mänskliga rättigheter

Det är fundamentalt att Cedergrenska och bolagets medarbetare respekterar mänskliga rättigheter och har ett etiskt förhållningssätt till alla. Visseblåarsystem är ett viktigt verktyg för att uppmärksamma fel eller brister i verksamheten. Likaså är bolagets medarbetarenkät ett verktyg för att identifiera om chefer handlar felaktigt inom organisationen gentemot sina medarbetare.

Nyckeltal

Sedan förvärvet av Aprendere Skolor AB har ett arbete påbörjats för att konsolidera bolagens kvalitetssiffror och system. Sammanläggningen planeras vara fullt genomförd först under läsåret 2025/26 varför Cedergrenska i årets hållbarhetsrapportering minskat omfattningen av redovisade nyckeltal för verksamhetsåret 2024/25.

Nya krav på hållbarhetsrapportering

Under läsåret 2024/2025 har Cedergrenska påbörjat arbetet för att leva upp till de nya rapporteringskrav som ställs i och med EU:s nya direktiv för hållbarhetsrapportering,

CSRD och rapporteringsramverket ESRS. CSRD trädde i kraft juli 2024. Enligt uppdaterade lagförslag (Omnibus, februari 2025) omfattas Cedergrenska av rapporteringskravet först verksamhetsåret 2027/28. Cedergrenska har valt att ta steg i den riktning som CSRD sätter upp men rapporterar fullt ut enligt kravet först för verksamhetsåret 2027/28. I och med införandet av CSRD kommer Cedergrenska's uppföljning och externa rapportering att anpassas.

Under läsåret 2024/25 har Cedergrenska genomfört ett omfattande arbete med den dubbla väsentlighetsanalysen. Här har bolagets mest väsentliga områden identifierats utifrån bolagets påverkan samt hur bolaget påverkas av olika hållbarhetsaspekter som är väsentliga både ur ett finansiellt perspektiv samt ur ett miljömässigt och socialt perspektiv.

Den dubbla väsentlighetsanalysen genomfördes tillsammans med en tredje part. Deltagare från ett antal nyckelfunktioner såsom kommunikation, ekonomi, skolchef, HR, IT, fastighet och ledning engagerades tidigt i processen.

Genom den dubbla väsentlighetsanalysen har bolaget kunnat konstatera att utbildning fortsatt är vårt viktigaste bidrag till ett hållbart samhälle. Övriga väsentliga områden som identifierats är medarbetare, bolagsstyrning och klimatförändringar. Analysen resulterar inte i några större rikttningsförändringar för Cedergrenska's hållbarhetsarbete men bidrar till tydlighet och utveckling för arbetet under många år framöver.

Cedergrenska strävar efter att rapporteringen integreras i befintliga processer och strukturer för en kvalitetssäkrad och jämförbar data. Detta tillsammans med en ny struktur för målsättning och mätetal är något som Cedergrenska planerar att implementera succesivt framöver.

Årets redovisning följer dock fortsatt tidigare beslutade målområden där bolaget 2024/25 avvecklat målområdet Hav och Marina resurser.

Målnråde: God utbildning

Cedergrenska är en utbildningskoncern som i alla led strävar efter att erbjuda barn och elever en utbildning av absolut högsta kvalitet. Detta är vårt existensberättigande och viktigaste bidrag till en hållbar framtid.

Genom god utbildning förbereder vi våra barn och elever för framtiden och ger dem makten över sina liv. Arbetet sker lokalt i varje enskild verksamhet av våra kompetenta medarbetare och pedagoger och bidrar till kompetensförsörjningen i samhället. Genom att undervisa eleverna i hållbarhetsfrågor ökar vi dessutom kunskapsnivån hos de som studerar hos oss och förbereder dem för de utmaningar vi som samhälle står inför. Efterfrågan på nya kompetenser inom området är ett faktum och en möjlighet för de unga som är på väg ut i arbetslivet.

Inför varje läsår upprättar rektor tillsammans med ledningsgruppen en verksamhetsplan med övergripande mål utifrån identifierade behov samt Cedergrenskas riktlinjer. I slutet av läsåret mynnar verksamhetsplanen ut i en analyserande kvalitetsrapport där även nya utvecklingsområden synliggörs. Dessa är grunden för nästkommande läsårs verksamhetsplan. Arbetet synliggörs i koncernens gemensamma ledningssystem Hypergene. På så vis säkerställer huvudmannen en likvärdighet mellan enheterna då det exempelvis förenklar prioriteringen av olika resursfördelningar. Allt till syfte att gynna barns och elevers kunskapsutveckling på bästa sätt. Vidare görs det kontinuerliga uppföljningar av elever och vårdnadshavares nöjdhet och trivsel, vilket är en grundläggande komponent för att erbjuda en högkvalitativ utbildning.

Ett genomgående tema under läsåret har varit ökad systematik och struktur. Flera förskolor och skolor har utvecklat rutiner för arbetsmiljö och hållbarhet, vilket skapat större trygghet för både medarbetare och elever. Samtidigt har många verksamheter integrerat hållbarhet i undervisningen och i vardagliga rutiner, vilket bidragit till ökad medvetenhet och ansvarstagande.

Under läsåret 2023/2024 samarbetade Cedergrenska med Globala skolan – en organisation med uppdrag att stötta och främja skolors och lärosätens arbete inom hållbar utveckling. Samarbetet syftade till att kartlägga utbildningsverksamheternas nuvarande arbete och kunskap inom hållbarhet för att identifiera behov och brister.

Resultatet visade att hållbarhet är en integrerad del i målstyrningsarbetet och att arbetet är påbörjat brett inom samtliga verksamheter. Däremot efterfrågades mer kunskapsstödjande insatser för att utveckla arbetet med hållbarhet i undervisningen och ännu tydligare mål från huvudmannen inom området, något som bolaget arbetat fram under läsåret. Under läsåret 2024/2025 har verksamheterna arbetat vidare med sina respektive resultat och gjort anpassningar och insatser.

På förskolenivå har barnen involverats i aktiviteter som återbruk, odling och sortering. Genom lek, skapande och samtal har de fått en konkret förståelse för hur resurser kan sparas och hur omtanke om varandra bidrar till social hållbarhet.

I grundskolan har fokus bland annat legat på återvinning, minskad pappersförbrukning och långsiktiga investeringar i hållbara möbler och material. Värdegrundsarbete, delaktighet och trygghet har samtidigt setts som en del av det breda hållbarhetsarbetet.

På gymnasiet har arbetet tagit olika uttryck. Bland annat genomförde Tibble Campus Täby ett tvärvetenskapligt projekt om vägen mot ett fossilfritt samhälle, där elever från olika program samarbetade kring hållbarhetsfrågor. Tibble Campus Kista byggde vidare på sin profil genom ämnesövergripande projektveckor kopplade till Agenda 2030. Växjö Fria Gymnasium genomförde en kartläggning av hur de globala målen integreras i undervisningen och identifierade behov av att stärka de ekologiska perspektiven. Marina Läroverket tog viktiga steg för att minska miljöpåverkan i sin fartygsverksamhet, medan Värmdö Tekniska Gymnasium integrerade hållbarhet i alla yrkesprogram genom återbruk, energieffektiva lösningar och materialhantering.

Ett särskilt gott exempel är också Nyköpings Enskilda Gymnasium där UF-företaget Samla Sörmland vann SM i kategorin Årets Hållbara Företag.

Polycys som tillämpas inom detta område

Arbetsmiljöpolicy

Cedergrenskas arbetsmiljöpolicy syftar till att skapa en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga då det påverkar medarbetarnas trivsel och resultat och därigenom bidrar till barnens och elevernas trivsel och måluppfyllelse

Visselblåsarpolicy

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visserblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Kvalitet i utbildningen

Denna risk handlar om hur väl de som valt någon av Cedergrenskas verksamheter uppnår målen för skolformen och i förhållande till styrdokumentet, samt hur nöjda de är. Denna risk motverkas i huvudsak genom vårt systematiska arbete med den Cedergrenskas kvalitetsmodellen.

Målområde: Attraktiva arbetsplatser

Cedergrenskas medarbetare är kärnan i hela verksamheten och avgörande för hur vi lyckas med att leverera god utbildning, varför vårt mål om att skapa goda arbetsvillkor och därigenom attraktiva arbetsplatser för våra medarbetare är en central del. Med strategin Pedagogen i fokus har vi en ambition om att skapa en bra arbetssituation för våra medarbetare. Vi har en decentraliserad organisation som vi anser bidrar till transparens och engagemang. Under läsåret 2024/25 har det gjorts flera satsningar inom området vilka följer nedan.

Arbetsmiljö

Under läsåret 24/25 har arbetsmiljö varit ett fortsatt fokusområde inom koncernen. Arbetsmiljöutbildningar har kontinuerligt erbjudits för chefer och skydd-/arbetsmiljöombud. Det arbetsmiljöforum som startade upp 2023 med våra skydds- och arbetsmiljöombud fortsätter och vi ses återkommande två gånger per år. Det är fortsatt tillsammans med hr-chef, vd och kvalitetsansvarig för att föra dialog om hur bolaget kan utveckla arbetsmiljöarbetet inom koncernen.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Vi har systematiserat arbetet med OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) och genomförde för första gången 2024 enkäten på ett strukturerat sätt i hela koncernen. Analys och bearbetning av resultaten genomfördes i arbetsmiljöforumet och där skydds-/arbetsmiljöombuden verksamhetsvis påbörjade arbetet med sina handlingsplaner.

Medarbetarenkät

Under läsåret har bland annat ett arbete pågått för att stötta fyra verksamheter inom koncernen som visade lite lägre resultat gällande bland annat arbetsmiljö i tidigare års enkät. Där har HR medverkat på arbetsplatsträffar under hela läsåret samt genomfört workshops och arbetsmiljöinsatser ihop med rektor och skolläddning. Vilket i årets medarbetarundersökning visat sig gett effekt.

Cedergrenskas medarbetarindex (CMI) är ett övergripande index baserat på tre delindex bestående av tre frågeställningar vardera. Syftet är att kunna följa trender över tid inom Arbetssituation, Ledarskap och Måluppfyllelse. För läsåret 2024/2025 har värdet ökat inom samtliga områden och vi ser i resultatet på koncernnivå en positiv utveckling inom flera områden och bred nöjdhet och välmående hos medarbetare.

Polycys som tillämpas inom detta område

Arbetsmiljöpolicy

Cedergrenska arbetsmiljöpolicy syftar till att skapa en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga då det påverkar medarbetarnas trivsel och resultat och därigenom bidrar till barnens och elevernas trivsel och måluppfyllelse.

Alkohol- och drogpolicy

Cedergrenska verka för en god arbetsmiljö och hälsa för sina medarbetare. Alkohol- och drogfria arbetsplatser blir då en självklarhet för att säkerhetsställa en trygg, inkluderande och hälsofrämjande arbetsmiljö. Cedergrenska tillämpar nolltolerans mot alkohol och droger vilket innebär att ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid.

Kommunikationspolicy

Syftet med Cedergrenskas kommunikation är att den ska bidra till att uppfylla organisationens övergripande mål och vision, genom att bidra till effektivitet och delaktighet för våra medarbetare, lyfta våra verksamheter samt bidra till förtroende för Cedergrenska genom transparent och ansvarsfull kommunikation.

Likabehandlingsplan

Cedergrenska präglas av övertygelsen att alla medarbetare är lika mycket värda oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Cedergrenska ser olikheter som en tillgång.

Policys som tillämpas inom detta område forts.

Representations- och gåvopolicy

Cedergrenska representation skall präglas av måttfullhet och gott omdöme av den som utövar representationen. Vid intern representation förhåller sig Cedergrenska till Skatteverkets riktlinjer avseende summor i relation till kost.

Visselblåsarpolicy

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visseblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser forts.

Transparens

Denna risk handlar om att Cedergrenska skulle kunna uppfattas inte leva upp till omvärldens krav på transparens. Cedergrenska är ett offentligt finansierat företag som har ett särskilt ansvar att omsorgsfullt hantera de resurser bolaget har. Risken motverkas genom vår visseblåsarpolicy.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Sjukfrånvaro

Cedergrenska medarbetares välmående och goda hälsa är avgörande för bolagets möjligheter att bedriva skolverksamheter. Denna risk hanteras genom tydliga policydokument som stöttar medarbetare och chefer att agera och reagera, en lättillgänglig företagshälsovård samt kontinuerlig utbildning av chefer och rektorer i arbetsmiljöfrågor.

Personalomsättning

Låg personalomsättning är viktigt för att kunna hålla god kontinuitet i Cedergrenska verksamheter. Denna risk hanteras genom arbetet med att sätta pedagogen i fokus, skapa unika förutsättningar för samarbete och nätverkande mellan medarbetare och erbjuda kompetensutveckling samt karriärtjänster.

Jämställdhet

Cedergrenska verkar i en kvinnodominerad bransch och bolagets organisation speglar den verkligheten. Cedergrenska arbetar aktivt för att rekrytera en mångfald till framför allt ledande befattningar inom organisationen.

Korruption

Det finns risk att anställda eller leverantörer systematiskt utnyttjar företaget för egen vinning genom exempelvis mutor eller personlig ekonomisk ersättning. Särskilt utsatta individer är rektorer, lärare, och chefer med stora inköpsposter, så som fastighet och it. Denna risk motverkas genom olika kontroll- och attestsystem samt en tydlig representations- och gåvopolicy.

Målområde: Låg klimatpåverkan

Att begränsa klimatpåverkan är den viktigaste faktorn för att rädda vår planet. Som utbildningsföretag har Cedergrenska mycket begränsad negativ effekt på klimatet men vill självklart ändå vara med och bidra i detta viktiga arbete.

Cedergrenska har identifierat ett antal områden där bolaget har störst påverkan och arbetar aktivt för att genom information och vägledning stötta våra medarbetare att fatta mer hållbara beslut i dessa frågor. Exempel på de områden som identifierats med störst påverkan är elförbrukningen, skolmaten, förbrukningsmaterial och IT-utrustning. Genom centrala upphandlingar av exempelvis IT-utrustning, skolmat och till viss del elavtal, kan vi centralt välja mer hållbara alternativ. Exempelvis är 100 procent av de elavtal som bolaget rör över, fossilfri el. Cedergrenskas största matleverantör, Cedergrenska Mat har dessutom ett omfattande hållbarhetsarbete där val av råvaror, transporter och mängden mat som produceras är avgörande för avtrycket.

Utbildning för framtiden

Det viktigaste arbetet för att bidra positivt inom detta område sker lokalt på Cedergrenskas enheter där alla barn och elever utbildas i klimatpåverkan och hållbarhet. Det finns ett stort engagemang kring denna fråga i våra verksamheter och goda exempel kan hittas inom samtliga segment.

Cedergrenska Mat

Cedergrenska Mat har expanderat och serverar idag närmare 7 200 portioner skolmat varje dag. I Cedergrenska Mat har bolaget en väl framarbetad process för att hålla nere matsvinnet. Portionsplanering med en fast receptbank genomförs och utvärderas kontinuerligt och varje dag beräknas mängden matsvinn för att anpassa produktionen. Leveranser sker med miljöbränslebil och energiförbrukningen regleras med gedigna rutiner kring maskinanvändning och hantering.

Elkraft

Elkraft köper in ursprungsmärkt vattenkraft (enligt EU direktiv 2009/28/EC) till samtliga kunder. 100% vattenkraft med åtagande innebär 0 gram i CO₂-utsläpp. Sedan 2015 kommer Elkrafts miljövärde från Harmångers fiskeområde och åtagandet om Restaurering av Harmångersån i Härjedalen. Projektet bottenar i Nordanstigs kommuns Fiskevårdsplan – en av Sveriges mest genomarbetade fiskevårdsplaner. Deras arbete stöds av Länsstyrelsen och de har även mottagit Naturskyddsföreningens miljöpris.

Policys som tillämpas inom detta område

Inköppolicy

Cedergrenskas inköppolicy syftar till att skapa förutsättningar för kostnadseffektiva, miljövänliga och trygga inköp för Cedergrenska. Respektive chef har en delegerad befogenhet att utföra lokala inköp så länge värdet på inköpet/avtalet inte överstiger vad som är specificerat i attestinstruktionen. Leverantörer som stödjer och själva efterlever Cedergrenskas långsiktiga behov vad gäller kvalitet, service, ekonomi, etik och miljömässigt synsätt ska alltid prioriteras. Frakt med båt eller tåg väljs före flyg- eller lastbilstransporter om möjligt.

Resepolicy

Cedergrenskas resepolicy syftar till att skapa förutsättningar för ett kostnadseffektivt, miljövänligt och trafiksäkert resande inom Cedergrenska. Miljön ska alltid beaktas vid val av färdmedel. Inom landet rekommenderas resor med tåg framför flyg eller bil. Kommunalt transportmedel bör beaktas framför taxi. Vi bör alltid överväga om andra alternativ än resa är möjliga, till exempel digitala möten eller telefonkonferens.

Visselblåsarpolicy

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visseblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Otillräcklig efterlevnad

Cedergrenska är beroende av att vara ett attraktivt val för barn, elever, vårdnadshavare och medarbetare. Risken finns att Cedergrenska inte lever upp till de förväntningar som finns på bolaget från dessa intressenter. Det hanteras genom det systematiska hållbarhetsarbete som påbörjats och som en del av det kontinuerlig utvärdering och ta fram policys och utbildning som stöttar detta arbete.

Nyckeltal hållbarhet

Medarbetare i siffror	24/25	23/24	22/23	21/22
Medelantalet årsanställda	1 038	825	808	768
Antal kvinnor inom Cedergrenska	674	540	542	525
Andel kvinnor i ledande befattning	65%	67%	75%	65%
Andel kvinnor i styrelsen	57%	57%	33%	40%
Visselblåsarincidenter	24/25	23/24	22/23	21/22
Antal incidenter (hur många av dessa ansågs kvalificerade).	10 (0)	3(0)	6 (0)	-
Medarbetarenkäten, % som instämmer*	24/25	23/24	22/23	21/22
Jag har en bra arbetssituation	92%	88%	89%	87%
Jag har förtroende för min närmaste chef	92%	92%	90%	92%
På min arbetsplats behandlas alla med respekt	94%	90%	90%	88%
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra	92%	87%	88%	87%
Cedergrenska's medarbetar index (CMI)	80	79	78	77
Medarbetarenkäten, % som instämmer	24/25	23/24	22/23	21/22
Andel förnybar energi	100***	100***	100***	-
Antal företagsbilar	45	38	35	-
Andel miljöbilar av företagsbilar	42%	39%	34%	-
Datorer (antal)	1 526	1 299	1 747	-
Datorer (kgCO ₂ e)	193 760	238 100	329 708	-
Antal portioner skollunch som serveras varje dag	8 742	6 390	6 248	-
Matsvinn under läsåret	-	62 980*** kg	61 580*** kg	-
*Enkäten omfattar ej medarbetare inom Aprendere Skolor AB.				
**Beräkningen baseras på de elavtal som Cedergrenska själva styr över. En stor mängd av bolagets förbrukningsel inkluderas i hyror och är inte möjliga för Cedergrenska att styra över.				
***I beräkningen ingår skolsegmentens lunch 176 dagar om året, övriga måltider som mellanmål och frukost ingår ej. Svinn per portion utgår från livsmedelsverkets beräkning om 56g per portion.				

CEDERGRENSKA

Cedergrenska AB (publ)
org. 559144-0697

Birger Jarlsgatan 57
113 65 Stockholm

cedergrenska.se