

# HÅLLBARHETSREDOVISNING

2023



**INVOICERY**

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	2
<b>Det här är Invoicery Group</b>	3
Organisationen	3
Organisationens värdegrund	3
Organisationens syn på hållbarhet	4
Särskild väsentlighet inom den sociala dimensionen	4
Om rapporten	5
<b>Arbetsmiljö</b>	6
Skyddskommittén	6
Risker och riskhantering i arbetsmiljön för uppdragsarbetande arbetstagare	7
Välkomstsamtalen	8
De stationära medarbetarna	8
Risker, riskhantering och aktiviteter för stationära medarbetare	9
Utfall och uppföljning av arbetsmiljön	10
<b>Sociala förhållanden</b>	11
Frilans Finans Sverige kollektivavtal	11
Minimilön och motverkande av lönedumping för egenanställda arbetstagare i Sverige	12
Lönerevision för egenanställda arbetstagare 2023	12
Automatisk avsättning till tjänstepensionsförsäkring	12
Kollektivavtal i Finland och Frankrike	13
Att rusta människor för en föränderlig arbetsmarknad	13
Utveckla förutsättningarna att hitta nya uppdrag	14
Likvärdig inkomsttrygghet för arbetstagare som arbetar uppdragsbaserat	14
Rådet för Egenanställda	14
Frilans Finans besökscenter i Stockholm	15
Digital gemenskap	16
<b>Respekt för mänskliga rättigheter</b>	17
<b>Motverkande av korruption, inklusive penningtvätt</b>	18
<b>Miljö</b>	19
De stationära medarbetarnas miljöpåverkan	19
<b>Förteckning över bilagor</b>	20

## Det här är Invoicery Group

Grunden till Invoicery Group AB lades 29 september 1992 när Stephen Schad började arbeta tillsammans med artister och musiker där Stephen förmedlade, sålde och skapade scenproduktioner. Verksamheten organiserades inom det då nystartade bolaget "Swealandz Artistproduktioner". Två decennier senare har Invoicery Group utvecklats och blivit Nordens största organisation för uppdragsarbetande arbetstagare och idag finns det inom organisationen uppdragsarbetande arbetstagare i alla typer av yrken, både i och utanför Sverige.

Organisationens mission är utgångspunkt för Invoicery Groups övergripande affärsmodell, att erbjuda människor på den uppdragsarbetande arbetsmarknaden att på ett enkelt och tryggt sätt få makt över sitt arbete. Det mest kända exemplet på detta inom organisationen är Frilans Finans Sverige AB som erbjuder människor möjligheten att "fakturera utan företag" genom att arbeta som egenanställda arbetstagare.

### Organisationen

Invoicery Group AB är en opolitisk organisation som drivs i aktiebolagsform. Organisationen är summan av alla människor som verkar inom den, och det är organisationens sammanvägda vilja som styr organisationen. Invoicery Groups organisationsstruktur utgörs av 10 antal dotterbolag som alla ska verka utifrån Invoicery Groups konstitution.

Frilans Finans Norge AS  
Frilans Finans Sverige AB  
Invoicery AB  
Invoicery Int AB  
Invoicery UK Ltd  
Invoicery Business AB  
Invoicery Danmark ApS  
Invoicery Suomi Oy  
Invoicery France SAS  
Invoicery Netherlands B.V

### Organisationens värdegrund

Organisationens gemensamma värdegrund gäller alla som deltar på något sätt i organisationen. Det gäller till exempel egenanställda arbetstagare vars arbete organiseras genom sysselsättningsformen egenanställning, uppdragsanställning eller på engelska "workforce management" samt arbetare (vars arbetsrättsliga status är att jämföra med Englands worker), stationärt anställda arbetstagare, partners, konsulter, huvudägare med flera.

Organisationen tror att alla människor har förmåga att vara kreativa och skapa. Organisationen tror att om människor får möjlighet att frigöra sina unika talanger och fulla potential leder det till välmående för såväl människan som vårt gemensamma samhälle. Organisationens uppgift är att understödja detta på allra bästa sätt. Organisationen gör det genom att möta människor på deras villkor. Det innebär att organisationen vid var tid och

rum stödjer och rustar personen med förutsättningar, erfarenhet och kunskap. Organisationen gör det också genom att visa på möjligheter för personen så att hon eller han kan växa. Organisationen tror att människor vill varandra väl. Organisationen understödjer detta genom att vid var tid och rum agera ansvarsfullt och genom att alltid sträva efter människors bästa. Organisationen tror att människor gemensamt bäst kan hantera vår omvärld och därför skall all information inom organisationen vara så fri och transparent som möjligt så alla kan delta i samtalet på lika villkor. Organisationen agerar alltid utifrån mesta möjliga kunskap och med insikt om mänsklig natur.

Nedan redogörs organisationens värdeord:

- **Caretaking**

Vi ska möta människor på deras villkor och utgår alltid från alla människors lika värde.

- **Premium tech and knowledge**

Vi ska tillhandahålla digitala lösningar som är intuitiva, snabba, roliga, stabila och ha funktionalitet som möter allas behov.

- **Möjliggörande och ansvarstagande**

Vi ska möjliggöra grundläggande behov. Vi ska alltid visa en väg framåt och vara lösningsorienterade. Om vi inte kan vara behjälpliga så ska vi alltid visa på en alternativ möjlig väg.

## **Organisationens syn på hållbarhet**

Organisationen ska verka i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och utifrån FN:s mål för hållbar utveckling (Agenda 2030) där särskilt mål 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt samt mål 10 om minskad ojämlikhet har störst relevans för organisationens arbete. I rapporten "Vår gemensamma framtid", även kallad Brundtlandrapporten som skrevs på uppdrag av FN delas hållbarhet upp i en ekologisk, ekonomisk och social dimension som samverkar med varandra. När organisationen analyserar hållbarhetsarbetet utgår organisationen från dessa perspektiv och ett ytterligare perspektiv kallat "governance" vilket kan definieras som styrningen eller koordineringen av organisationens arbete.

Lagstiftning och internationella överenskommelser utgör minimikrav och det ligger i organisationens intresse att efterleva dessa för att på så vis skapa trygghet för alla uppdragsarbetande arbetstagare i organisationen. Att säkerställa lagefterlevnad inom organisationen är avgörande för organisationens intressenter.

## **Särskild väsentlighet inom den sociala dimensionen**

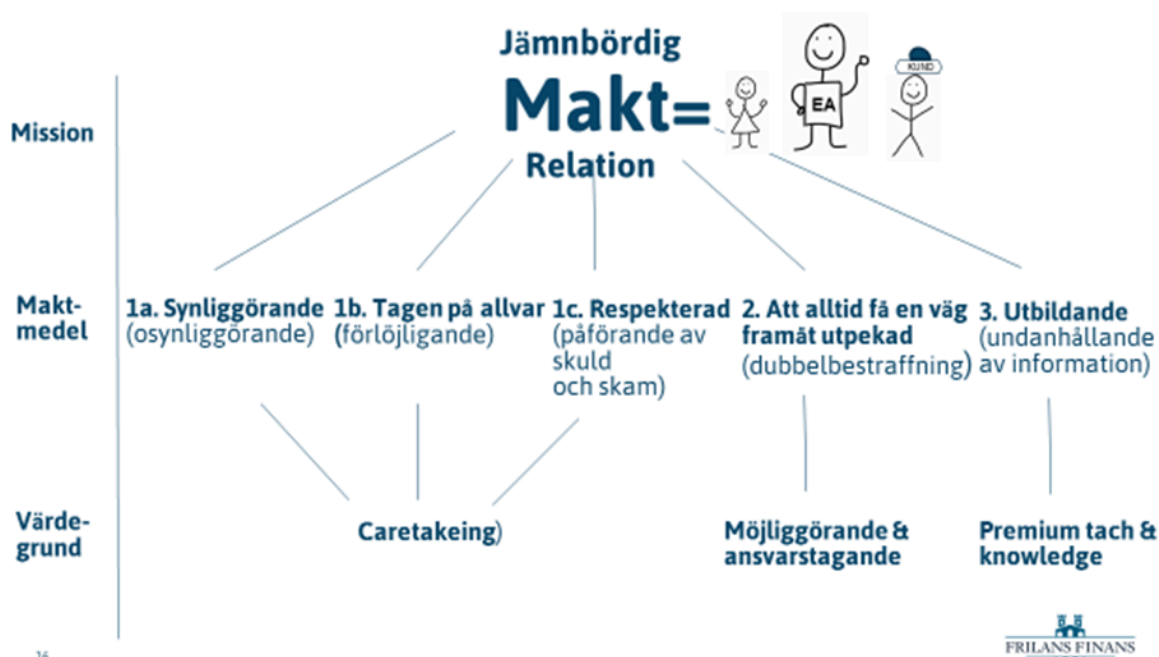
Organisationens enskilt största avtryck i omvärlden sker inom den sociala dimensionen eftersom organisationens uppdrag handlar om att ge individen makt över sitt eget arbete. Arbetet är fundamentalt för individer eftersom arbete skapar möjligheter att interagera med

andra människor och utveckla sociala nätverk, att bli en integrerad del av en arbetsplats och en del av samhället, att få möjlighet att utveckla sina unika talanger och fulla potential.

Karl-Henrik Robért, professor i strategisk planering för hållbarhet, menar att det finns två nyckelfaktorer för att skapa ett fungerande socialt system med effektiva relationer och stöd mellan människor, dessa är *tillit* och *mångfald*. Karl-Henrik Robért menar att det finns fem grundprinciper att utgå från för att skapa tillit och mångfald inom ett socialt fungerande system. Dessa grundprinciper strävar organisationen att ha med sig i det dagliga arbetet. Grundprinciperna utgår från att ingen människa har begränsad tillgång till:

- Hälsa
- Inflytande
- Kompetens
- Opartiskhet
- Meningsskapande

Utöver de fem grundprinciperna ser organisationen ett ytterligare viktigt begrepp, individens integritet. Man kan inte tycka om människor man aldrig mött men man kan förstå att andra människor är "omtyckbara" och förtjäna den respekten. Människor i maktposition har därför ett ansvar att människor inte blir utnyttjade. Se bilden nedan från Invoicery Groups konstitution om hur organisationen skapar en jämbördig maktrelation till varandra.



## Om rapporten

I de följande delarna av rapporten beskrivs olika aspekter av verksamheten utifrån ett hållbarhetsperspektiv – hur organisationen arbetar, varför det är viktigt och risker inom organisationen.

Styrelsen i Invoicery Group AB är ansvarig för att upprätta hållbarhetsredovisningen.

Hållbarhetsredovisningen omfattar samtliga företag i koncernen förutom Invoicery UK Ltd och Invoicery Netherlands B.V som är vilande. Denna rapport tillsammans med bilagor innehåller de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av Invoicery Groups utveckling, ställning, resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.

## Arbetsmiljö

Organisationen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete med syftet att skapa en bra och trygg fysisk, organisatorisk och social arbetsplats för alla människor som verkar inom organisationen. Arbetsmiljön är en del i planering, genomförande och uppföljning av verksamheten och arbetet ska ske förebyggande för att minimera risken för tillbud eller olycka.

### Skyddskommittén

Organisationens skyddskommitté arbetar med att granska, arbeta och utveckla organisationens arbetsmiljöarbete. Skyddskommittén består av skyddsombud (Sverige, Norge, Finland), stationär personal från Klientstöd i Sverige, stationär personal från Finland och Norge, representant från företagsledningen (HR), stationär personal från HR samt egenanställd arbetstagare från Frilans Finans fackklubb som representant för de egenanställdas arbetstagarnas perspektiv i Sverige. Utöver dessa representeras även Norge och Finland av stationära representanter i Skyddskommittén. Skyddskommittén har fastställt i sina rutiner att de ska sammanträda en gång per månad. Under 2023 har Skyddskommittén sammanträtt cirka 1-2 gånger i månaden.

Organisationen har genomfört en årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet för 2023. I den framkommer sammanfattningsvis att:

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl då medarbetare och ledning är aktiva och delaktiga i det löpande arbetet.
- Ledning får rapportering vid varje House of Europe (ledningsmöten) om status runt det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
- Skyddskommittén upplever att organisationen lyssnar till de utmaningar som identifieras/presenteras av skyddskommittén och att resurser tillsätts för att minimera risk.
- De som arbetar med arbetsmiljöfrågor behöver än mer tid för att kunna arbeta än mer förebyggande.
- Arbetet, med att enkelt informera unika yrkeskategorier om risker och vad som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifter på ett säkert sätt, har underlättats genom uppdatering av integritetspolicyn.

Under året 2023 har Skyddskommittén bland annat genomfört följande:

- Fler stationära medarbetare har utbildats till Skyddsombud.
- Organisationen har genomfört säkerhetsutbildning för medarbetare på Stockholmskontoret.
- Organisationen har utbildat medarbetare i brandskydd.
- Uppdaterat integritetspolicyn vilket gör det möjligt att göra utskick till specifika yrkesgrupper och orter. Under hösten har riktade utskick gjorts till yrkesgrupper med högre risk för olyckor och tillbud som förebyggande åtgärd.
- Ingått samarbete med Tingstad som möjliggör rabatter på bland annat skyddskläder/skyddsutrustning/första förband.
- Genomfört grupparbeten till stationärt anställda runt kommunikation, samarbete och välmående.
- Uppdaterat alla rutiner och policys i arbetsmiljöhandboken.
- Arbetsplatsbesök på arbetsplatser med hög risk.
- Årlig arbetsmiljöenkät för egenanställda arbetstagare och i samband med detta fått råd från egenanställda arbetstagare om utvecklingsmöjligheter inom arbetsmiljö och hälsa.
- Fortsatt utvecklat och samordnat systematiskt arbetsmiljöarbete i Sverige, Finland och Norge.

### **Risker och riskhantering i arbetsmiljön för uppdragsarbetande arbetstagare**

Organisationen ser en utmaning i den bristande möjligheten att kontrollera arbetsmiljön för de uppdragsarbetande arbetstagarna eftersom organisationen inte är på plats hos slutkunden. Detta innebär att organisationen har ett behov att arbeta proaktivt mot arbetstagaren för att informera om eventuella risker i arbetsmiljön och vad man ska göra vid eventuell olycka eller tillbud innan uppdraget startar vilket aktualiserar behovet av förregistrering.

När organisationen tidigare tagit fram inriktningar för organisationens strategi bestämdes det att ha en långsiktig ambition att höja antalet förregistrerade uppdrag till 80%. Organisationen har ambitionen att höja antalet förregistrerade uppdrag till 40% till år 2024. Under året 2023 har antalet föranmälda uppdrag inom organisationen fortsatt att öka. Organisationens bedömning är, likt föregående år, att ökningen huvudsakligen beror på lojalitetsprogrammet "Together" som lanserades 2022. Lojalitetsprogrammet ska utöver att man får en rabatterad overheadkostnad skapa ett incitament för de egenanställda arbetstagarna att förregistrera sina uppdrag. Organisationen kommer att arbeta mot detta på flera olika sätt. Organisationen behöver informera de uppdragsarbetande arbetstagare om vikten av förregistrering. Organisationen kommer även utveckla, uppmuntra och förenkla processen vad gäller förregistrering på dess digitala plattformar.

Egenanställda arbetstagare som arbetar inom SSK (yrkestitlar från Statistikmyndigheten) vi

bedömer löper högre risk att råka ut för olycka eller tillbud i arbetet eller behöver certifikat eller utbildning för att kunna utföra sitt arbete kontaktas för att informera om organisationens övergripande arbetsmiljöansvar samt att man ska kontakta organisationen för att rapportera in eventuella brister i sin arbetsmiljö och säkerställa arbetstagaren har eventuella nödvändig utbildning/certifikat.

Den finska verksamheten, Invoicery Suomi Oy, har slutat med lättföretagande vilket gör att alla som arbetar uppdragsbaserat idag är egenanställda. Sedan september 2023 har alla uppdragen registrerats innan uppdraget startat. Varje egenanställd i Finland ingår ett skriftligt anställningsavtal med Invoicery Suomi och varje uppdragsgivare ingår ett skriftligt uppdragsavtal med Invoicery Suomi där olika arbetsmiljöansvarsområden beskrivs. Utöver detta får egenanställda instruktioner och material kring arbetsmiljöfrågor i skriftlig form när anställningen påbörjas.

Uppdragsanställda på Invoicery Business som arbetar som kurirer och utför leveranser med bil får alltid information som innehåller risker med att använda bil skickade till sig. Informationen avser till exempel vad man behöver i vissa väderförhållanden, till exempel om det är mörkt eller halt. Det görs årligen riskbedömningar på plats hos uppdragsgivare för att kunna minimera olycka och tillbud.

Alla uppdragsarbetande arbetstagare hos Invoicery Business, Invoicery Suomi, Frilans Finans Sverige och Frilans Finans Norge får alla ett mailutskick vid registrering där de informeras om arbetsmiljö samt vart de ska vända sig vid eventuella frågor.

### **Välkomstsamtalen 2023**

Välkomstsamtalen, är samtal till de som ansöker om att bli egenanställd arbetstagare inom en specifik riskgrupp. Välkomstsamtalen syfte är att nå de egenanställda arbetstagarna som ännu inte påbörjat sitt arbete. Samtalen syftar till att proaktivt informera de egenanställda arbetstagarna om säkerhet och riskhantering och är även en möjlighet för den egenanställda arbetstagaren att ställa eventuella frågor. Dessa samtal har organisationen fortsatt med och även kontaktat aktiva egenanställda för att säkerställa att de har aktuell information och kompetens.

Klientstöd genomför välkomstsamtalen. Varje vecka får Klientstöd en lista med registrerade egenanställda arbetstagare och tillhörande SSKY-kod. Klientstöd identifierar och prioriterar yrkesgrupper inom riskområden och kontaktar de egenanställda arbetstagare därefter. Klientstöd använder en strukturerad samtalsmall med relevant information om saker att ha i åtanke under uppdragen. I de fall den egenanställda arbetstagaren inte svarar per telefon skickar Klientstöd ut ett mail med samma information. Organisationens bedömning är att de egenanställda arbetstagarna uppskattar dessa samtal.

### **De stationära medarbetarna**

Idag är det 82 stationärt anställda inom organisationen, 43 kvinnor och 39 män, som arbetar i den dagliga verksamheten och verkar för organisationens mission. Majoriteten av oss är anställda i Sverige, varav resten av oss i övriga länder där organisationen är verksam.



Organisationen tillämpar organisationsmodellen "TEAL", som i sin grund syftar till att skapa en bättre arbetsmiljö genom att tillämpa ett holistiskt humanistiskt perspektiv på organiseringen av arbetet. Organisationen strävar efter att arbetet är helhetligt, evolutionärt och självstyrande. Organisationen ser människors olikheter som fördelar, att tillvarata all kompetens i hela organisationen är fördelaktigt för alla. Riktlinjer och arbetssätt för organisationen finns i organisationens konstitution. Här finns bland annat riktlinjer kring beslutsfattande, planering, samarbete, medarbetarsamtal, konfliktlösning, kommunikation, utbildning och vinstdelning.

Målsättningen med arbetsmiljöarbetet för stationära medarbetare är att skapa en bra och säker fysisk, organisatorisk och social arbetsplats där alla individer behandlas jämlikt och med respekt. Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i planering, genomförande och uppföljning av arbetet och fungera förebyggande för att minimera risken för ohälsa eller olycksfall.

### **Risker, riskhantering och aktiviteter för stationära medarbetare**

De främsta riskerna organisationen ser i de stationära medarbetarnas arbetsmiljö är stressrelaterade risker inom den psykosociala arbetsmiljön. Till exempel hög arbetsbelastning, gruppdynamik, oklara förväntningar eller bristande kommunikation mellan människor. Inom den fysiska arbetsmiljön anser organisationen att risken i arbetsmiljön huvudsakligen är kopplad till ergonomi, till exempel med besvär i rygg och nacke och längre perioder med låg fysisk aktivitet.

Under året 2023 fortsatte organisationen arbetet kring hur organisationen ska organisera arbetet framöver så att man kan få ut det bästa av att jobba från kontoret och hemifrån. Medarbetare har möjlighet att förlägga sin arbetstid på kontoret eller hemma; viktigt att stationära medarbetare ges möjlighet till flexibilitet runt arbetsplatsplacering utan att förlora samhörigheten till sina kollegor (psykosocialt perspektiv).

Under 2023 fortsatte aktivitetskommitténs arbete med regelbundna aktiviteter för stationärt anställda enligt aktivitetsplanen. Aktivitetskommittén representeras av medarbetare från olika avdelningar vars uppgift är att planera och genomföra aktiviteterna under årets gång. Genomförda aktiviteter har bland annat varit After Work, gästföreläsningar, fysiska hälsofrämjande aktiviteter och större sociala träffar för hela organisationen. Aktivitetskommitténs arbete har bidragit till bättre sammanhållning och möjliggjort det för medarbetare att träffas kontinuerligt.

Organisationen har regelbundna möten där alla stationära medarbetare medverkar för att verka för transparens, kunskapsutbyte och säkerställa medarbetarnas inflytande i organisationen. Organisationen har även fortsatt med kompetensutvecklande aktiviteter för stationärt anställda, baserat på önskemål runt kompetensutveckling i linje med programmet "Inspiration & Utveckling. Prioriterat tema har varit kommunikation." Inspiration & Utveckling är ett program där stationära medarbetare kan få möjlighet att göra något som bidrar till att den anställde kan växa, ha roligt eller lära sig något nytt.

Under året har 2023 organisationen också arbetat med fortsatt lönekartläggning för de

stationära medarbetarna vilket är ett större arbete som är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Nedan följer andra exempel på hur organisationen arbetar förebyggande för att främja alla medarbetares arbetsmiljö.

- Friskvårdsbidrag.
- Friskvårdstimme.
- Massage.
- Bildskärmsglasögon.
- Kompetensutveckling.

### Utfall och uppföljning av arbetsmiljön

I Frilans Finans Sveriges årliga arbetsmiljöenkät för egenanställda arbetstagare får de besvara olika frågor rörande sin arbetsmiljö. På vissa frågor ska den egenanställda arbetstagaren skriva ett fritextsvar och i vissa frågor ska den egenanställda arbetstagaren rösta utifrån 1-6 där 1 är mycket dåligt och 6 är mycket bra. Överlag tycks de egenanställda arbetstagarna ha en mycket positiv bild av sin arbetsmiljö. Organisationen tror att detta kan förklaras av att när människor har makt över sitt eget arbete väljer man ett arbete man trivs med.

- På frågan “Hur trivs du på ditt/dina uppdrag?” svarade 86,9% av de egenanställda arbetstagarna antingen 5 eller 6 (där 6 är mycket bra).
- På frågan “Hur trygg upplever du att din arbetsmiljö är på ditt/dina uppdrag?” svarade 84,4% av de egenanställda arbetstagarna antingen 5 eller 6 (där 6 är mycket bra).
- På frågan “Upplever du problem i det sociala samspelet på ditt/dina uppdrag?” svarade 84,9 av de egenanställda arbetstagarna antingen 1 eller 2 (här betyder 1-2 att de inte ser några problem).

Se nedan bild för jämförelse av egenanställda arbetstagares syn på sin arbetsmiljö åren 2020–2023:

De egenanställda arbetstagarna har genom arbetsmiljöenkäten givits möjlighet att ge förslag på åtgärder som förbättrar deras arbetsmiljö.

Den finska verksamheten har arbetat systematiskt och förebyggande i arbetsmiljöarbetet med egenanställda arbetstagare, uppdragsgivare, skyddskommittén och arbetshälsovård genom leverantören TT Botnia Oy för varje egenanställd. TT Botnia Oy gör även en arbetsplatsundersökning var femte år. Den årlig arbetsmiljöenkäten för egenanställda arbetstagare i Finland har skickats i december 2023 och det finska skyddsombudet har uppdaterat tidigare riskbedömningar i december 2023 och planerat förbättringar i arbetsmiljöarbetet.

Även den franska verksamheten utför förebyggande arbetsmiljöarbete. Dokumentering för utvärdering av risker i arbetet är obligatoriskt i franska företag från och med den första anställda. I dokumenteringen registreras resultatet av utvärderingen av de risker för hälsa och säkerhet som de egenanställda i Frankrike kan utsättas för och eventuella korrigerande åtgärder som behöver vidtas. Organisationen säkerställer också att alla anställda har undergått medicinundersökning hos en företagshälsoorganisation där företagshälsökäkaren informerar om eventuella risker i arbetsmiljön.

I Norge har organisationen utvecklat hemsidan med en undersida som heter "gode arbeidsforhold" där organisationen samlar viktiga dokument för egenanställda arbetstagare kopplat till deras arbetsmiljö. Det är till exempel riskbedömningsdokument, mångfaldsdokument, checklistor att använda på arbetsplatsen och dokument för rapportering av olycka- och tillbud. I Norge har organisationen även gjort en översyn av organisationens dokument avseende risk tillsammans med en partner som erbjuder företagshälsovård

Under 2023 har 6 arbetsplatsolyckor inträffat för de egenanställda arbetstagarna i Sverige och organisationen har arbetat än mer aktivt med att nå ut till riskgrupper genom samtal och e-post. Genom att uppdatera organisationens integritetspolicy har organisationen under 2023 kunnat kommunicera direkt till olika yrkesgrupper och geografier. Organisationen har därmed kunna arbeta mer förebyggande med yrkesgrupper med hög risk för tillbud/olycka.

## Sociala förhållanden

Organisationen strävar mot att arbeta uppdragsbaserat ska innebära frihet, flexibilitet och självbestämmande, det vill säga, att få makt över sitt eget arbete. Det kan även vara ett sätt att förenkla inträdet på arbetsmarknaden. Eventuella baksidor organisationen ser för vissa av de uppdragsarbetande arbetstagarna är risk för fysisk och social isolering, så kallat "ensamarbete" samt att arbetssituationen kan upplevas som otrygg om man inte har tillräckligt med uppdrag.

Organisationen ser ett pågående skifte i organiseringen av arbete där människor vill kunna styra mer över sin egen tid. Organisationen anser att detta behov inte ska behöva bekostas av en upplevd otrygghet. Organisationen ser att trygghet kan byggas på flera olika sätt och att organisationen har ett ansvar att vara med och skapa denna trygghet för de som arbetar uppdragsbaserat. Nedan redogör organisationen för hur organisationen arbetat för detta under året 2023.

### Kollektivavtalet för egenanställda arbetstagare

En central del i organisationens arbete för att skapa trygghet är genom kollektivavtalet för egenanställda arbetstagare som upprättas Frilans Finans Sverige och Säljarnas Riksförbund, ett opolitiskt förbund med fackliga rättigheter. Kollektivavtalet är ett branschavtal och det första av sitt slag att omfatta egenanställda arbetstagare i Sverige. Kollektivavtalet innebär att alla egenanställda arbetstagare i Sverige, en majoritet av de som verkar inom organisationen, omfattas av kollektivavtalet.

De mest framträdande delarna i kollektivavtalet är till exempel reglering av en lägsta möjliga timlön (minimilön), reglering av arbetstid och avsättning till tjänstepensionsförsäkring. I samband med att kollektivavtalet upprättades också en lokal

fackklubb, Rådet för Egenanställda som deltar och representerar de egenanställda arbetstagarna inom organisationen.

### **Minimilön och motverkande av lönedumpning för egenanställda arbetstagare i Sverige**

Syftet med minimilönerna är att spegla standarden för minimilöner på svenska arbetsmarknaden och på så sätt fungera som en garant för att egenanställda arbetstagare inte går under den standarden. Frilans Finans tillhandahåller även lönevägledande material och lönestatistik för att tillhandahålla egenanställda arbetstagare information om vad deras arbete är värt på arbetsmarknaden och i förlängningen motverka lönedumpning.

### **Lönerevision för egenanställda arbetstagare 2023**

Frilans Finans har justerat minimilönen motsvarande den genomsnittliga löneökningen för tjänstemän på arbetsmarknaden. Frilans Finans har tillsammans med Säljarnas Riksförbund i kollektivavtalet kommit överens om en ökning gällande minimilön för egenanställda arbetstagare på 7,2% fördelat över två år.

Minimilönen höjdes den 2023-06-01 från de föregående 125 kr till 130 kr vilket motsvarar en löneökning på 4,0%. Minimilönen är planerad att höjas med resterande 3,2% den 2024-06-01, från 130 kr till 134 kr per timme.

### **Automatisk avsättning till tjänstepensionsförsäkring**

I och med kollektivavtalet innebar det att majoriteten av de egenanställda arbetstagarna i Sverige mellan 25-65 år har en automatisk avsättning på 4,5% av sin bruttolön till tjänstepension. Personer mellan 18-25 år har möjlighet att avsätta till tjänstepension om så önskas. Att avsätta till tjänstepension är för att den egenanställda arbetstagarens framtida pension inte kraftigt ska avvika från den lön man haft under arbetslivet. Idag har ungefär 9 av 10 anställda tjänstepension i Sverige och utgör för många en stor del, ibland mellan 25-50 % av den totala pensionen.

Den automatiska avsättningen till tjänstepension resulterade under 2022 i en kraftig ökning av Frilans Finans avsättning till tjänstepension. Detta har fortsatt att gälla under år 2023.

Detta resulterar i sin tur ett större avtryck i var tjänstepensionsförsäkringen placeras. Frilans Finans Sveriges tjänstepension är hos SPP Pension & Försäkring AB (publ). SPP ligger i framkant vad gäller hållbarhet. SPP är till exempel en del av Dow Jones Sustainability Index som består av världens 10% mest hållbara börsnoterade bolag. Den egenanställda arbetstagaren har själv möjlighet att välja sparform inom tjänstepensionsförsäkringen. Om den egenanställda arbetstagaren inte aktivt väljer sparform, vilket majoriteten inte gör, så placeras tjänstepensionen i Frilans Finans Sveriges entrélösning som tagits fram av organisationens försäkringsmäklare och innebär att 50% sparas i fonder och 50% i traditionell förvaltning.

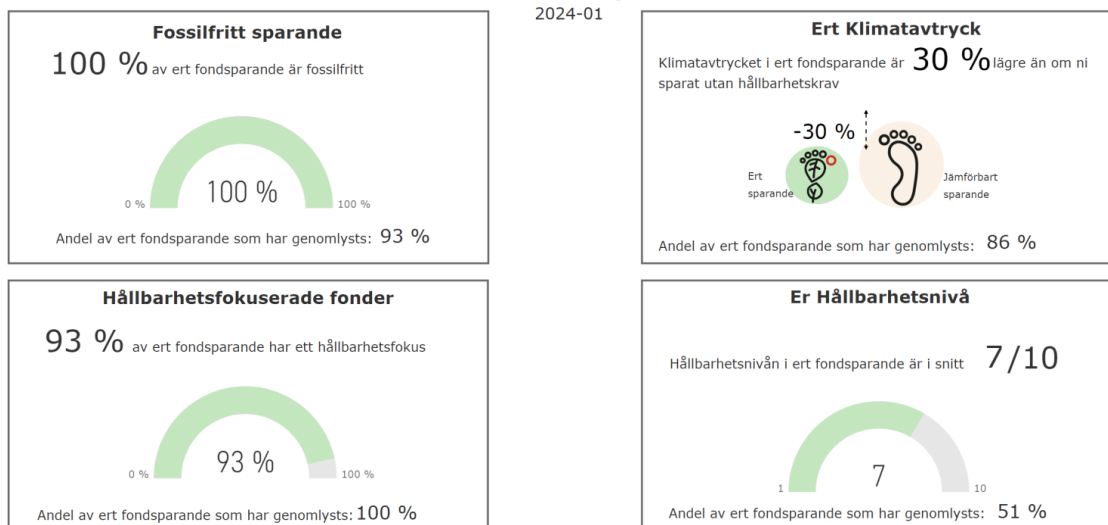
Bilden nedan visar SPP:s hållbarhetskarta avseende Frilans Finans Sverige AB:s fondsparande

entrélösningen.

## Er Hållbarhetskarta - Fondsparande

Frilans Finans Sverige AB

2024-01



Avsättning till tjänstepension för Invoicery Business är frivilligt för den uppdragsarbetande arbetstagaren och tjänstepensionsförsäkringen ligger också hos SPP. För den stationära personalen ligger tjänstepensionsförsäkring hos Länsförsäkringar.

### Kollektivavtal i Finland och Frankrike

Utöver kollektivavtalet för egenanställda arbetstagare i Sverige omfattas även andra delar av organisationen av kollektivavtal. Om finska uppdragsgivare följer ett kollektivavtal eller är verksamma inom en bransch som har ett allmänt bindande kollektivavtal, appliceras samma kollektivavtal även i anställningsavtalet med Invoicery Suomis egenanställda. Dessa kollektivavtal reglerar till exempel minimilön för uppdraget och regleringen av arbetstid som kan avvika från den finska arbetsavtalslagen och arbetstidslagen. I och med att den franska verksamheten, Invoicery France, har beslutat att helt fokusera på "Portage Salarial", motsvarande egenanställning i Frankrike följer den franska verksamheten kollektivavtalet för "Portage Salarial".

### Att rusta människor för en föränderlig arbetsmarknad

Organisationen ser i samband med utveckling av ny teknik och digitalisering att flera yrken antingen rationaliseras bort eller förändras med nya krav på kompetens för att kunna utföra arbetet. Organisationen ser därför att behovet av kompetensutveckling hos de uppdragsarbetande arbetstagarna kommer att öka för att förbättra arbetstagarens förutsättningar att få nya uppdrag. Under 2023 har kompetensutvecklande insatser huvudsakligen gjorts i form av föreläsningar på organisationens besökscenter. Frågan om hur organisationen kan vara en positiv kraft för de uppdragsarbetande arbetstagarnas kompetensutveckling är en pågående fråga som organisationen strävar efter att utveckla under 2024.

## Utveckla förutsättningarna att hitta nya uppdrag

Ett sätt att förebygga eventuell otrygghet för uppdragsarbetande arbetstagare är att hjälpa dem att hitta fler uppdrag. Frilans Finans Sverige har idag samarbeten med flera olika matchningstjänster med olika fokus på yrkesområden som egenanställda arbetstagare kan ansluta sig till för att söka uppdrag. Detta arbete har fortsatt under året och det har tillkommit två nya samarbeten med matchningstjänster under året. Utöver att hjälpa de egenanställda arbetstagarna att hitta fler uppdrag behöver organisationen också säkerställa att organisationen tillhandahåller de förutsättningar som behövs för att kunna få uppdragen, exempelvis genom tekniska lösningar vad gäller hantering av betalning.

## Likvärdig inkomstrygghet för arbetstagare som arbetar uppdragsbaserat

Antalet människor som arbetar uppdragsbaserat och med en högre grad av autonomi ökar. Ett återkommande problem för egenanställda arbetstagare är brist på förutsägbarhet inom arbetslöshetsförsäkringen vars konsekvens blir att människor upplever otrygghet kring sin framtida försörjning. Organisationen arbetar huvudsakligen med denna fråga via Egenanställningsföretagens Branschorganisation där Invoicery Groups dotterbolag Frilans Finans Sverige AB är medlem. Branschorganisationen är en sammanslutning av egenanställningsföretag som gemensamt arbetar för att informera makthavare och politiker om egenanställning och hur sysselsättningsformen gagnar den svenska arbetsmarknaden. Organisationen har även arbetat med frågan tillsammans med Rådet för Egenanställda, Frilans Finans fackklubb under året, exempelvis med seminariet på besökscentret för egenanställda arbetstagare.

Denna fråga är särskilt aktuell för Sverige men i Danmark arbetar Invoicery Danmark proaktivt för att uppdragsarbetande arbetstagare som frilansare ska ha jämlika rättigheter till dansk arbetslöshetsförsäkring.

## Rådet för Egenanställda

Rådet för Egenanställda startades ur Frilans Finans råd i samband med upprättandet av kollektivavtalet för egenanställda arbetstagare. Rådet för Egenanställda som är en del av Säljarnas Riksförbund består av egenanställda arbetstagare och representerar de egenanställda arbetstagarna i organisationen, har en rådgivande funktion och deltar i organisationens beslutsforum, House of Europe. Rådet för Egenanställda arbetar med flera olika initiativ för att skapa en mer trygg arbetsmarknad för egenanställda arbetstagare.

Rådet för Egenanställda bestod år 2023 av fem medlemmar och har under året haft regelbundna styrelse- och månadsmöten där de arbetat med olika initiativ och projekt. Nedan redogörs för Rådet för Egenanställdas initiativ, projekt och frågor som arbetas med året 2023:

- Förenkling av försäljning av produkter.
- Deltagande i planeringen av besökscentret i Stockholm.
- Deltagande i forskningsprojekt kopplat till egenanställning.

- Utrett möjligheten för egenanställdas arbetstagares rätt till omställningsstudiestöd.
- Lokala fikaträffar för egenanställda arbetstagare.
- Arbetat med lönebildning under våren med eventet, "Hur mycket är mitt arbete värt?" samt utrett möjligheten om att ta fram informationsmaterial att publicera så att alla egenanställda arbetstagare i Sverige kan ta del av materialet.
- Planerat och deltagit i Frilans Finans julmarknad på besökscentret i Stockholm.
- Skapa tydlighet kring egenanställdas arbetstagares rätt till arbetslöshetsförsäkringen.

Egenanställda arbetstagares brist på förutsägbarhet kring rätt till arbetslöshetsförsäkringen fortsätter att vara en av de viktigaste frågorna kopplade till sysselsättningsformen egenanställning. Under våren träffade Rådet för Egenanställda tillsammans med Säljarnas Riksförbund service- och intresseorganisationen Sveriges a-kassor och även utrett möjligheten till arbetslöshetsförsäkring för människor som arbetar uppdragsbaserat i Norden.

Rådet för egenanställda publicerade en debattartikel i tidningen Syre avseendes egenanställda arbetstagares rätt till arbetslöshetsförsäkringen med ett initiativ till namninsamling för att skicka in till Arbetsmarknadsdepartementet. Rådet för Egenanställda och Frilans Finans hade under året seminariet "A-kassan och egenanställning, hur fungerar det egentligen?" för att sprida kunskap och lyfta frågan om egenanställda arbetstagares rätt till arbetslöshetsförsäkringen.

### **Frilans Finans besökscenter i Stockholm**

Att skapa sociala kontexter bland egenanställda arbetstagare är någonting som organisationen identifierat som väsentligt. Sociala kontexter är en förutsättning för att till exempel egenanställda ska kunna tillvarata, utbyta eller utveckla kompetens, nätverka, hitta nya uppdrag eller en plats för gemenskap. En eventuell baksida med den högre graden av autonomi som egenanställda arbetstagare har är ensamarbete och att skapa sociala kontexter för egenanställda arbetstagare skulle kunna vara ett sätt att förebygga social isolering.

En stor del av de egenanställda arbetstagarna befinner sig i Stockholmsområdet vilket är skälet till att Frilans Finans öppnade upp besökscentret i Stockholm. Egenanställda arbetstagare har uttryckt önskan om att Frilans Finans fysiskt kommer till andra delar av Sverige och detta är en ambition organisationen har för året 2024.

Under våren 2023 började organisationen komma igång med att kontinuerligt ha aktiviteter för de egenanställda arbetstagarna. Detta i form av exempelvis olika föreläsningar, workshops, nätverkskvällar eller seminarier. Nedan redogör organisationen månadsvis de aktiviteter som gjorts från april 2023:

### **April 2023**

Seminarium om lönebildning.

### **Maj 2023**

Drop in dag med försäkringsrådgivare.

Inspirationsföreläsning med tema "Pitcha som ett proffs".

### **Juni 2023**

Föreläsning med egenanställd arbetstagare som arbetar som färganalytiker.

Frukost workshop med Klientstöd.

### **Augusti 2023**

Sommarfest för att kickstarta hösten.

### **September 2023**

Föreläsning med SATS med tema "stress".

Föreläsning med Säljarnas Riksförbund om kollektivavtalet för egenanställda arbetstagare.

### **Oktober 2023**

Inspirationsföreläsning med tema "Skulle du vilja ha dig själv som kollega?"

En workshop för skådespelare ledd av två egenanställda arbetstagare.

### **November 2023**

Ett seminarium med Rådet för Egenanställda och representanter från Frilans Finans med tema "A-kassan och egenanställning, hur fungerar det egentligen?".

Inspirationsföreläsning med tema "Våga tala och kommunicera".

### **December 2023**

Julmarknad där egenanställda arbetstagare och UF-företag ställde ut och sålde sina produkter på besökscentret i Stockholm.

Det har även under året varit föreläsningar riktade till den stationära personalen.

## **Digital gemenskap**

Organisationen har även identifierat ett behov av att skapa digitala sociala kontexter för egenanställda arbetstagare. Tidigt år 2023 så tog stationära medarbetare initiativ att skapa en grupp på Facebook, "Egenanställda på Frilans Finans" för egenanställda arbetstagare på Frilans Finans för att skapa gemenskap och dela erfarenheter med varandra. Denna sociala kontext tycks uppskattas av de egenanställda arbetstagarna och vid slutet av året hade gruppen cirka 700 medlemmar. Gruppen Egenanställda på Frilans Finans har också visat sig vara en bra plats för stationär personal att ta emot förbättringsförslag från de egenanställda arbetstagarna. Att involvera de egenanställda arbetstagarna i utvecklingen av Frilans Finans är någonting som organisationen anser är väldigt värdefullt för organisationens framtid.



## Respekt för mänskliga rättigheter

Organisationen ska verka i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Organisationens syn på mänskliga rättigheter beskrivs i "Organisationens syn på hållbarhet" samt i Invoicerys Ints värdegrund som beskrivs i Invoicery Groups konstitution. Fundamentet i värdegrunden kallas "caretaking" som handlar om att möta människor på deras villkor och utgå från allas lika värde.

I Finansinspektionens kartläggning av integrering av hållbarhet i företagsstyrning definieras respekt för mänskliga rättigheter som att arbeta förebyggande mot brott av de mänskliga rättigheterna. De risker organisationen ser i organisationen gällande brott mot mänskliga rättigheter är brott kopplade till arbete som till exempel att människor har rätt till lika ersättning utan diskriminering, skälig begränsning av arbetstid eller barnarbete. Organisationen anser att respekten för mänskliga rättigheter är integrerad i organisationens verksamhet, till exempel genom kontroll av arbetsmiljörelaterade risker, hantering av arbetsordrar och utbildande insatser till både stationär personal och uppdragsarbetande arbetstagare inom organisationen. Se nedan för exempel på detta.

Förebyggande arbetsmiljöarbete:

- Kontroll att personer under 18 års målsman har godkänt att de arbetar som egenanställda arbetstagare.
- Säkerställa att uppdragsarbetande arbetstagare har en skälig ersättning.
- Säkerställa att uppdragsarbetande arbetstagare har skäliga arbetstider.

Under året har systemstöd för kontroll av egenanställda arbetstagares ersättning och arbetstider utvecklats med bättre möjligheter att följa dessa över tid.

Utbildande insatser:

- Frilans Finans Sveriges mångfaldspolicy finns tillgänglig på hemsidan och på egenanställdas arbetstagare konto.
- Frilans Finans Sverige jämställdhetspolicy finns tillgänglig på hemsidan och de egenanställda arbetstagarnas konto.
- All stationär personal ska vid anställningens början läsa igenom och ha en sittning angående Invoicery Groups konstitution.
- Tillgängliggöra lönevägledande material för egenanställda arbetstagare.

Organisationen ser inte någon väsentlig risk vad gäller organisationens leverantörers respekt för mänskliga rättigheter. Organisationen utvecklar de flesta system själva och finns huvudsakligen digitalt. Majoriteten av tjänster som upphandlats är legala eller ekonomiska revisorer. Primärt är organisationens riktlinje vid inköp från leverantör att de är belägna antingen i Sverige eller inom EU. Organisationen gör samma bedömning gällande inköpen som görs av de uppdragsarbetande arbetstagarna. Alla de uppdragsarbetande arbetstagarnas inköp granskas av en stationär medarbetare där organisationen säkerställer att informationen i uppvisat kvitto eller faktura överensstämmer med uppgifter i den uppdragsarbetande arbetstagarens arbetsorder.

Vad gäller året 2023 har Invoicery Group inte haft några rapporterade incidenter om brott mot mänskliga rättigheter.

## Motverkande av korruption, inklusive penningtvätt

Organisationen ser eventuella risker i att organisationen skulle kunna utnyttjas för till exempel mutor, penningtvätt eller finansiering av terrorism. Detta eftersom de flesta uppdragsarbetande arbetstagarna i organisationen arbetar på distans och upprättandet av arbetsordrar är webbaserat och inte i fysisk kontakt med organisationen eller kunden.

För att förhindra och upptäcka eventuellt påhittade arbetsordrar kontrolleras att arbetsordern innehåller information som är skäligen i förhållande till arbetsordern, till exempel via arbetsspecifikation eller belopp. Med tanke på att det är hundratals arbetsordrar per dag som hanteras finns det en utmaning att kontrollera alla dessa och utrymme för mänskliga misstag. Organisationen har därför ett behov att automatiskt filtrera och kategorisera arbetsordrar utifrån datan i arbetsordern. Organisationens systemstöd för detta har utvecklats ytterligare under året.

Organisationens bedömning enligt organisationens AML-policy är att organisationen är mindre attraktiv vad gäller mutor, penningtvätt eller finansiering av terrorism eftersom det skulle vara önskvärt med en lägre kostnad. Om man arbetar som egenanställd arbetstagare inom organisationen och inte registrerar avdrag från fakturabeloppet vilka måste styrkas med kvitton alternativt körjournal vid milersättning dras cirka 50% av det fakturerade beloppet exklusive moms till organisationens overheadkostnad, skatter och arbetsgivaravgifter. Detta medför att organisationen gör bedömningen att organisationen är mindre attraktiv vad gäller penningtvätt och därmed inte en väsentlig risk.

Inom verksamheten Invoicery Business som arbetar inom "workforce management" bedömer organisationen risken ännu lägre eftersom Invoicery Business har en närmare relation och ett kontinuerligt samarbete med kunden och en större insyn i kundens verksamhet.

Organisationen har en KYC-policy som är baserad på tröskelvärden utifrån belopp på arbetsordrar i kombination med geografisk riskbedömning. Som ett led i effektivisering och automatisering kommer även denna hantering att automatiseras i större grad under 2024.

Organisationen ser inte någon väsentlig risk gällande korruption avseende dess leverantörer. Organisationen är inte särskilt leverantörsbunden eftersom organisationen huvudsakligen finns digitalt och utvecklar det mesta av våra system själva. Majoriteten av tjänster som upphandlats är legala eller ekonomiska revisorer. Primärt är organisationens riktlinje vid inköp från leverantör att de är belägna antingen i Sverige eller inom EU. Vid varje ny inkommen leverantörsfaktura görs ett granskningsförfarande som att till exempel kontrollera leverantörens F-skattsedel och momsregistrering innan leverantörsfaktura skickas vidare för attest till beställaren.

Vad gäller året 2023 har Invoicery Group inte haft några rapporterade monetära eller ickemonetära incidenter gällande verksamheten.

## Miljö

Eftersom organisationen organiseras enligt delningsekonomins principer anser organisationen att organisationen överlag har en positiv påverkan på miljön eftersom resurser brukas på ett mer effektivt sätt. Genom att de uppdragsarbetande arbetstagarna delar på Invoicery Groups resurser, behövs det bara en revisor med kontor som ska värmas upp och resas till i stället tusentals revisorer med uppvärmda kontor som ska resas till. Organisationen ser med nya konsumenttrender och förändrade behov på arbetsmarknaden, som skyndats på av digitaliseringen och coronapandemin, förändrar organiseringen av arbete inom många yrkesområden med ett mindre behov av att vara fysiskt på plats vilket minskar behovet av resor och transporter.

Samtidigt är organisationens bedömning att den mest framträdande negativa miljöaspekten inom organisationen är resor och transport. Några av de största yrkesgrupperna inom organisationen är inom arbeten där arbetet ofta kräver att man befinner sig på plats fysiskt, till exempel musikern, underhållningsartister eller fotografer. Enligt organisationens bedömning har de uppdragsarbetande arbetstagarna samma miljöpåverkan som om motsvarande arbetsuppgifter hade utförts under en annan sysselsättningsform. Organisationen bedömer att organisationen inte har någon direkt väsentlig miljörisk men att det finns förbättringspotential, särskilt avseende resor och transporter.

Ett initiativ som Invoicery Business ser över är samarbeten med leverantörer för möjliggöra emissionsfria leveranser genom att erbjuda kurirer möjlighet att hyra elfordon. Ett pilotprojekt för detta är planerat att testas i Uppsala och Stockholm under år 2024.

### De stationära medarbetarnas miljöpåverkan

För organisationens stationära personal arbetar organisationen digitaliserat med möjlighet att arbeta på distans vilket har en positiv inverkan på miljön. Organisationen uppmuntrar personalen att resa så miljösmart som möjligt i tjänst, företrädesvis med kollektivtrafik och tåg. Kontoren i Uppsala, Stockholm, Nice och Oslo är alla på promenadavstånd till järnvägsstationer. Fakturering och hantering av uppdragsavtal per post ska i den mån det går digitaliseras för att minska miljöpåverkan och öka intern effektivitet.

Vad gäller året 2023 har Invoicery Group inte haft några rapporterade incidenter om brott mot avseende miljö.

### Förteckning över bilagor

Bilaga 1. Invoicery Groups konstitution

## Uppsala

**Regina Sipos**  
Styrelseordförande

**Stephen Schad**  
Verkställande direktör

**Mats Ottosson**  
Styrelseledamot

**Mia Jurke**  
Styrelseledamot

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Invoicery Group AB, org.nr 559395-6955

### Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Lars Kylberg  
Auktoriserad revisor