



 **INVOICERY**

Hållbarhetsredovisning 2022

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	2
<b>Det här är Invoicery Int</b>	3
Vår organisation	3
Vår värdegrund	3
Vår syn på hållbarhet	4
Särskild väsentlighet inom den sociala dimensionen	4
Om rapporten	5
<b>Arbetsmiljö</b>	6
Risker och riskhantering i arbetsmiljön för uppdragsarbetande arbetstagare	7
De stationära medarbetarna	7
Risker, riskhantering och aktiviteter för stationära medarbetare	8
Utfall och uppföljning av arbetsmiljön	9
<b>Sociala förhållanden</b>	9
Frilans Finans Sverige AB:s tecknande av kollektivavtal	10
Minimilön och motverkande av lönedumpning	10
Automatisk avsättning till tjänstepensionsförsäkring	10
Rådet för Egenanställda	11
Likvärdig förmåns och inkomsttrygghet för uppdragsbaserande arbetstagare	12
Att möta individuella behov att utveckla förutsättningarna att hitta nya uppdrag	12
Att rusta människor för en föränderlig arbetsmarknad	12
Visselblåsarpolicy	13
Underlätta steget för ukrainska medborgare in på svenska arbetsmarknaden	13
<b>Respekt för mänskliga rättigheter</b>	13
<b>Motverkande av korrupcion, inklusive penningtvätt</b>	14
<b>Miljö</b>	15
De stationära medarbetarnas miljöpåverkan	15
<b>Förteckning över bilagor</b>	15

# Det här är Invoicery Int

Grunden till Invoicery Int 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 Int 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.

Vår mission är utgångspunkt för Invoicerys Ints 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.

## Vår organisation

Invoicery Int är en opolitisk organisation som drivs i aktiebolagsform med missionen att ge människor möjlighet att på ett enkelt och tryggt sätt få makt att styra över sitt eget arbete. Organisationen är summan av alla människor som verkar inom den (cirka 31 000 under år 2022) och det är vår sammanvägda vilja som styr vår organisation.

Invoicery Int's organisationsstruktur utgörs av 9 antal dotterbolag som alla ska verka utifrån Invoicery Int's konstitution.

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

## Vår värdegrund

Vår gemensamma värdegrund gäller alla som deltar på något sätt i vår organisation. Det gäller till exempel egenanställda arbetstagare vars arbete organiseras genom sysselsättningsformen egenanställning, det gäller arbetstagare vars arbete organiseras via "workforce management" samt arbetare (vars arbetsrättsliga status är att jämföra med Englands worker), stationärt anställda arbetstagare, partners, konsulter, delägare med flera. Vi tror att alla människor har förmåga att vara kreativa och skapa. Vi 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.

Vår organisations uppgift är att understödja detta på allra bästa sätt. Vi gör det genom att möta människor på deras villkor. Det innebär att vi vid var tid och rum stödjer och rustar personen med förutsättningar, erfarenhet och kunskap. Vi gör det också genom att visa på möjligheter för personen så att hon och han kan växa. Vi tror att vi människor vill varandra

väl. Vi understödjer detta genom att vid var tid och rum agera ansvarsfullt och genom att alltid sträva efter människors bästa.

Vi tror att vi människor gemensamt bäst kan hantera vår omvärld och därför skall all vår organisationsinformation vara så fri och transparent som möjligt så alla kan delta i samtalet på lika villkor. Vår organisation agerar alltid utifrån mesta möjliga kunskap och med djup insikt om vår mänskliga natur.

Våra värdeord är:

- **Caretaking**  
Vi ska möta människor på deras villkor och vi 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 annan alternativ möjlig väg.

## Vår syn på hållbarhet

Vår organisation ska verka i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och utifrån FN:s mål för hållbar utveckling (kallad 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 vi analyserar vårt hållbarhetsarbete utgår vi från dessa perspektiv och ett ytterligare perspektiv som tas upp i olika hållbarhetsstandarder idag som t.ex ESG eller det kommande ESRS som kallas "governance" vilket kan definieras som styrningen eller koordineringen av organisationens arbete inom hållbarhet.

Lagstiftning och internationella överenskommelser utgör minimikrav och det ligger i vårt 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

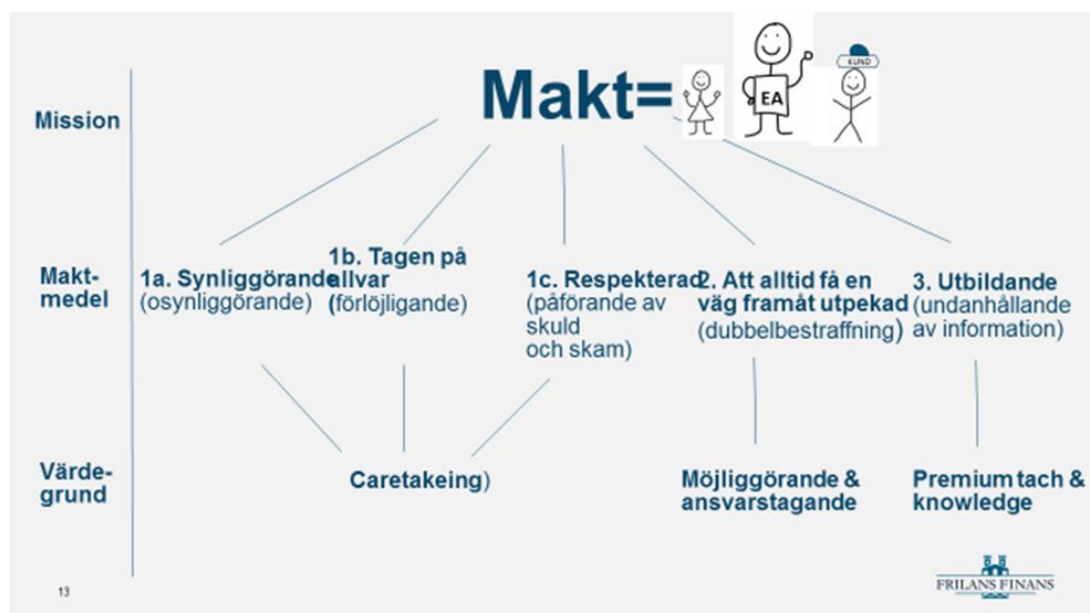
Vår organisations enskilt största avtryck i vår omvärld sker inom den sociala dimensionen. Arbetet är fundamentalt för individer eftersom arbete skapar möjligheter att interagera med andra människor och utveckla sociala nätverk, att bli en integrerad del av en arbetsplats och en del av samhället, att 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 vår organisation att ha med sig i vårt dagliga arbete. Grundprinciperna utgår från att ingen människa har begränsad tillgång till:

- Hälsa
- Inflytande
- Kompetens
- Opartiskhet
- Meningsskapande

Utöver de fem grundprinciperna ser vi 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 Ints konstitution om hur vi skapar en jämbördig maktrelation till varandra.



## Om rapporten

I de följande delarna av rapporten beskrivs olika aspekter av vår verksamhet utifrån ett hållbarhetsperspektiv – hur vi arbetar, varför det är viktigt för oss och risker vi ser inom organisationen. Majoriteten av de uppdragsarbetande arbetstagarna inom vår organisation finns i Sverige och därför kommer vi huvudsakligen ha ett svenskt fokus i denna rapport.

Styrelsen i Invoicery Int AB är ansvarig för att upprätta hållbarhetsredovisningen. Hållbarhetsredovisningen omfattar samtliga företag i koncernen förutom Invoicery UK Ltd som är vilande. Denna rapport tillsammans med bilagor innehåller de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av Invoicery Int's 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

Vi 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 vår verksamhet och arbetet ska ske förebyggande för att minimera risken för tillbud eller olycka.

Vår organisations 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 representanter i Skyddskommittén. Skyddskommittén har fastställt i sina rutiner att de ska sammanträda en gång per månad.

Vi har vid slutet av året genomfört en årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet för året 2022. I den framkommer sammanfattningsvis att:

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl då medarbetare, ledning och styrelse 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, är fortsatt prioritet.
- Under 2022 har mer tid frigjorts för arbetsmiljöarbete vilket medfört att Skyddskommittén kunnat utökas till 8 personer, detta enligt beslut 2021.

Under året 2022 har Skyddskommittén bland annat genomfört följande:

- Tagit fram checklistor till egenanställda arbetstagare och uppdragsgivare för att förebygga olyckor/tillbud. Egenanställda arbetstagare kan presentera dessa för uppdragsgivare och gemensamt gå igenom risker och hur man förebygger olycka/tillbud.
- Genomfört grupparbeten till stationärt anställda runt distansarbete och utveckling för framtidens organisering och hur arbetsplatser ska utformas.
- 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.
- Hälsotest för stationärt anställda.

## Risker och riskhantering i arbetsmiljön för uppdragsarbetande arbetstagare

Vi ser en utmaning i vår bristande möjlighet att kontrollera arbetsmiljön för de uppdragsarbetande arbetstagarna eftersom vi inte är fysiskt på plats när arbetet utförs. Detta innebär att vi har ett behov att arbeta proaktivt mot uppdragsarbetande arbetstagare för att informera om eventuella risker i arbetsmiljön samt vad man ska göra vid eventuell olycka eller tillbud innan uppdraget startar vilket aktualiserar behovet av förregistrering av uppdrag.

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 2022 har antalet föranmälda uppdrag inom organisationen fortsatt att öka, vi bedömer att detta huvudsakligen beror på lojalitetsprogrammet "Together" som lanserades tidigare under våren 2022. Lojalitetsprogrammet ska utöver att ge en rabatterad overheadkostnad för egenanställda arbetstagare skapa ett incitament för de egenanställda arbetstagarna att förregistrera sina uppdrag. I lojalitetsprogrammet får man poäng per fakturerad krona och poängen ökar vid förregistrering av uppdrag. Vi kommer fortsätta att arbeta för att öka antalet förregistrerade uppdrag på flera olika sätt. Utöver att skapa incitament och informera våra uppdragsarbetande arbetstagare om vikten av förregistrering behöver vi även utveckla och förenkla processen i våra digitala miljöer.

Egenanställda arbetstagare som arbetar inom SSYK (yrkestitlar från Statistikmyndigheten) vi bedömer löper högre risk att råka ut för olycka/tillbud i arbetet, eller som behöver certifikat eller utbildning för att kunna utföra sitt arbete kontaktas för att informera om organisationens övergripande arbetsmiljöansvar samt informera att man ska kontakta organisationen vid eventuella brister i sin arbetsmiljö och säkerställa arbetstagaren har eventuell nödvändig utbildning/certifikat.

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 och vart de ska vända sig vid eventuella frågor.

Den finska verksamheten arbetar precis som i det svenska arbetsmiljöarbetet att proaktivt informera egenanställda genom till exempel nyhetsbrev om arbetsmiljö samt individuella riskbedömningar utifrån den anställdes yrke. Gemensamt för utvecklingen inom organisationen är att vi går mot de mer anställningsliknande segmenten för alla länder. Exempel på detta togs upp i förra årets hållbarhetsrapport där den finska verksamheten, Invoicery Suomi började erbjuda möjligheten att vara anställd utöver "lättföretagare". Vi ser samma tendenser i Invoicery France SAS med mer fokus än tidigare på "portage salarial", (det mer anställningsliknande segmentet) i Frankrike.

## De stationära medarbetarna

Vi är idag 80 stationärt anställda inom vår organisation som arbetar i den dagliga verksamheten och verkar för organisationens mission. Majoriteten av oss är anställda i Sverige, varav resterande av oss i övriga länder där vi är verksamma.

Vi tillämpar organisationsmodellen "TEAL", som i sin grund syftar till att skapa en bättre arbetsmiljö genom att tillämpa ett holistiskt humanistiskt perspektiv på hur vi organiserar vårt arbete. Vi strävar efter att arbetet är helhetligt, evolutionärt och självstyrande. Vi 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 vårt arbete och fungera förebyggande för att minimera risken för ohälsa eller olycksfall.

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

De främsta riskerna vi ser i de stationära medarbetarnas arbetsmiljö är de stressrelaterade riskerna inom den psykosociala arbetsmiljön. Till exempel hög arbetsbelastning, gruppdynamik, oklara förväntningar eller bristande kommunikation mellan människor. Inom den fysiska arbetsmiljön anser vi 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 2022 fortsatte vi arbetet kring hur vi ska organisera vårt arbete framöver så att man kan få ut det bästa av att jobba från kontoret och hemifrån. Vi genomförde flera grupparbeten där samtliga stationära medarbetare fick ge sin syn på hur en framtida arbetsplats ska se ut. Vi tog därefter fram en policy för att underlätta planering av arbete från kontoret respektive hemifrån och hur arbetsplatsen ska utformas. Medarbetare har möjlighet att förlägga sin arbetstid på kontoret eller hemma, det är viktigt att våra stationära medarbetare ges möjlighet till flexibilitet runt arbetsplatsplacering utan att förlora samhörighet (psykosocialt perspektiv).

Under 2022 har vi sett ett större behov av att skapa aktiviteter för stationärt anställda. Detta då möjligheten att förlägga delar av sin arbetstid antingen på kontoret eller hemmakontoret medfört att viss spontan social kontakt uteblivit mellan medarbetarna. Vi skapade en aktivitetsgrupp med representanter från alla avdelningar som inhämtade önskemål på aktiviteter. Genomförda aktiviteter har varit afterwork för stationärt anställda där även de som tidigare arbetat för organisationen givits möjlighet att delta. Detta för att bibehålla samhörighet mellan de som är anställda men även med de som tidigare arbetat i organisationen och där livslånga relationer uppmuntras och skapats. Även andra aktiviteter har genomförts under 2022.

Vi har regelbundna möten där alla stationära medarbetare medverkar för att verka för transparens, kunskapsutbyte och säkerställa medarbetarnas inflytande i organisationen. Vi har även genomfört grupparbeten för samtliga stationärt anställda för att utforska utvecklingsområden i linje med vårt program "Inspiration och Utveckling". 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. Vi kommer under 2023 att genomföra flera samordnade kompetensutvecklande aktiviteter baserat på vad som framkommit i ovan nämnda grupparbeten.

Under året 2022 har vi som ett led i det förebyggande hälsoarbetet erbjudit de stationära medarbetarna i Sverige och Frankrike att göra en frivillig hälsokontroll tillsammans med läkare/sjuksköterska och sjukgymnast (för de som inte gjorde det 2021).

Under året 2022 har vi 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 vår organisation 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. Vi 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 86,3% 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 81,4% 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?" svarande 83,3 av de egenanställda arbetstagarna antingen 1 eller 2 (här betyder 1-2 att de inte ser några problem)

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

Under 2022 har ett antal arbetsplatsolyckor inträffat för våra egenanställda arbetstagare och vi har arbetat än mer aktivt med att nå ut till riskgrupper genom samtal och e-post. Välkomstsamtalet, ett samtal till de som registrerar konto hos Frilans Finans Sverige inom specifik riskgrupp, har visat sig vara ett framgångsrikt sätt att nå de egenanställda som ännu inte påbörjat sitt arbete. Vi har fortsatt med dessa samtal och även kontaktat aktiva egenanställda som registrerade konto för flera år sedan. De egenanställda arbetstagarna uppskattar att vi ringer dem och att vi även är intresserade av vilka uppdrag de planerat in.

Vi har haft en inrapporterad arbetsmiljöincident från våra stationärt anställda under 2022.

## Sociala förhållanden

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

Vi ser ett pågående skifte i organiseringen av arbete där människor vill kunna styra mer över sin egen tid. Vi anser att detta behov inte ska behövas bekostas av en upplevd otrygghet. Vi ser att trygghet kan byggas på flera olika sätt och att vi har ett ansvar att vara med och skapa

denna trygghet för de som arbetar uppdragsbaserat. Nedan redogör vi för hur vi arbetat för detta under året 2022.

### **Frilans Finans Sverige AB:s tecknande av kollektivavtal**

I mars 2022 trädde kollektivavtalet mellan Frilans Finans Sverige och Säljarnas Riksförbund, ett opolitiskt förbund med fackliga rättigheter i kraft. 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 vår organisation, omfattas av kollektivavtalet.

Kollektivavtalet är en stor del av Frilans Finans Sveriges arbete att verka för social hållbarhet. 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**

I och med tecknandet av kollektivavtalet har det införts en lägsta möjliga timlön på 125 SEK exkl semesterersättning för alla Frilans Finans Sveriges egenanställda arbetstagare med undantag för personer som är 19 år eller yngre som har andra minimilöner. Syftet med timlönen är att spegla standarden för minimilöner på svenska arbetsmarknaden och fungera som en garant så att egenanställda arbetstagare inte går under den standarden. I kombination med timlönen ska Frilans Finans Sverige tillhandahålla lönevägledande material och lönestatistik så att den egenanställda arbetstagaren ska veta vad den individuella egenanställda arbetstagarens arbete är värt på arbetsmarknaden och därmed motverka lönedumpning.

Under året har vi sett att yrkesgrupper där förhandlingen om pris utgår från någonting annat än ersättning per timme, till exempel per uppdrag varit överrepresenterade bland inkomna arbetsordrar med en timlön under 125 SEK exkl semesterersättning i timmen. Ett vanligt exempel på detta är olika yrken inom det textbaserade området som till exempel skribenter eller översättare. Den exakta anledningen varierar på individnivå men exempel på detta är att vissa uppdrag som blivit mer tidskrävande än man initialt tänkt sig resulterar i att den inkomna arbetsordern understiger minimilön eller att definitionen av arbetstid varierar. Detta tillsammans med den höga inflationen under året 2022 visar på behovet för vår organisation att fortsätta arbeta och hela tiden bli bättre på att tillhandahålla egenanställda arbetstagare kunskap och i förlängningen makt över sitt eget arbete.

### **Automatiskt avsättning till tjänstepensionsförsäkring**

I och med kollektivavtalet innebär det att majoriteten av de egenanställda arbetstagarna i Sverige mellan 25-65 år har en automatiskt 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.

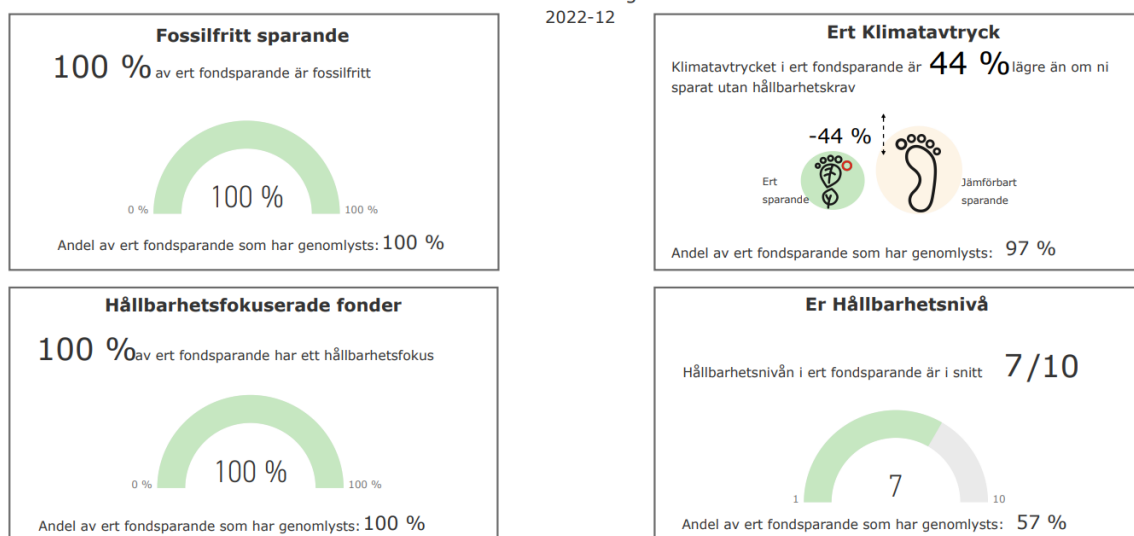
Den automatiska avsättningen till tjänstepension har resulterat i en kraftig ökning av Frilans Finans avsättning till tjänstepension under året 2022. Detta resulterar i sin tur ett större avtryck i var tjänstepensionsförsäkringen placeras. Frilans Finans Sveriges tjänstepension är hos SPP Pension & Försäkring 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 vår entrélösning som tagits fram av vår försäkringsmäklare och innebär att 50% sparas i fonder och 50% i traditionell förvaltning.

Bilden nedan visar SPP:s hållbarhetskarta avseende Frilans Finans Sveriges AB:s fondsparande i entrélösningen.

## Er Hållbarhetskarta - Fondsparande

Frilans Finans Sverige AB

2022-12



Koldioxidavtrycket beräknas i enlighet med Fondbolagens Förenings rekommendationer. Det visar spararens exponering mot koldioxidintensiva företag i fonder på SPP jämfört med exponeringen om sparandet i stället låg i respektive fonds index. Koldioxidavtrycket mäts i ton utsläpp per miljoner kronor intäkter hos företaget i fonden [ton CO2e/MSEK]. Koldioxidavtrycket visar en ögonblicksbild av hur portföljens koldioxidavtryck ser ut. Beräkningarna är inte heltäckande och indirekta utsläpp omfattas inte. Måttet säger ingenting om hur portföljen bidrar till ett koldioxidsnålt samhälle men det säger något om hur koldioxidintensiva företag vi har investerat i. Mer om måttet går att läsa på [www.spp.se/koldioxidavtryck](http://www.spp.se/koldioxidavtryck).



Det finns ingen motsvarande hållbarhetskarta avseende den traditionella försäkringen (sparande med garanti) men den har betygsatts av SPP utifrån en skala från 1 till 10 där 10 är högsta betyg. Den traditionella försäkringen har då fått 8 i betyg som baserats på en genomlysning av cirka 56% av innehavet (investeringar i noterade innehav och fastigheter).

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.

### Rådet för Egenanställda

Frilans Finans fackklubb, Rådet för Egenanställda startades ur Frilans Finans råd i samband med upprättandet av kollektivavtalet. Fackklubben som är en del av Säljarnas Riksförbund består av egenanställda arbetstagare och representerar de egenanställdas arbetstagarna i organisationen, har en rådgivande funktion och deltar i organisationens beslutsforum, House of Europe. Fackklubben bestod året 2022 av fyra medlemmar.

Fackklubben har under året arbetat med flera olika initiativ för att skapa en mer trygg arbetsmarknad för egenanställda arbetstagare. Fackklubben organiserade under året en

mingelkväll för egenanställda arbetstagare på organisationens besökscenter i Stockholm där människor kunde mötas och dela erfarenheter med varandra. Inom organisationen ser vi väldigt positivt på detta. Att skapa gemenskap hos de egenanställda arbetstagarna ser vi som en möjlighet att tillvarata och utbyta kompetenser och då samtidigt skapa en social kontext för människor att mötas i. Utöver att arbeta lokalt med Stockholm och närliggande områden så har behovet att verka i resten av Sverige, både lokalt och digitalt (för hela Sverige) uttryckts. Denna typ av arbete kommer fackklubben och organisationen fortsätta arbeta med under året 2023.

Fackklubben har utöver mingelkvällen även organiserat ett webinarium för Frilans Finans egenanställda tillsammans med Säljarnas Riksförbund. Andra exempel på frågor som fackklubben arbetat med under året är kopplade till lönebildning och egenanställdas rätt till arbetslöshetsförsäkring.

### **Likvärdig förmåns och inkomsttrygghet för uppdragsbaserande arbetstagare**

Antalet människor som arbetar uppdragsbaserat och med en högre grad av autonomi ökar. Ett återkommande problem för egenanställda arbetstagare är bristen på förutsägbarhet inom arbetslöshetsförsäkringen vars konsekvens blir att människor upplever otrygghet kring sin framtida försörjning.

Vår organisation arbetar huvudsakligen med denna fråga via Egenanställningsföretagens Branschorganisation där Invoicery Ints 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. Vi har även arbetat med frågan tillsammans med Rådet för Egenanställda, Frilans Finans fackklubb under året.

### **Att möta individuella behov att 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 för att söka uppdrag. Vi vill utöka dessa möjligheter ytterligare för de egenanställda arbetstagarna. Utöver att hjälpa de egenanställda arbetstagarna att hitta fler uppdrag behöver vi också säkerställa att vi tillhandahåller de förutsättningar som behövs för att kunna få uppdragen, exempelvis tekniska lösningar vad gäller hantering av betalning.

### **Att rusta människor för en föränderlig arbetsmarknad**

Vi ser i samband med utveckling av ny teknik och digitalisering att flera yrken antingen rationaliseras bort eller kommer förändras med nya krav på kompetens för att kunna utföra arbetet. Vi ser därför att behovet av kompetensutveckling hos de uppdragsarbetande arbetstagarna kommer att öka för att förbättra arbetstagarens förutsättningar att få nya uppdrag. Under året hade vi ett samarbete med Myflow där egenanställda arbetstagare samt stationär personal erbjudits möjligheten att skapa konto för att ta del av olika kompetensutvecklande utbildningar, cirka 220 egenanställda arbetstagare och 30 stationära medarbetare anslöt sig.

## Visselblåsarpolicy

Under året har organisationen utvecklat en visselblåsarpolicy i enlighet med lagen om skydd för de personer som rapporterar om missförhållanden.

## Underlätta steget för ukrainska medborgare in på svenska arbetsmarknaden

Under våren när EU aktiverade massflyktingsdirektivet för alla ukrainska medborgare som flydde kriget i Ukraina innebar detta att ukrainska medborgare som kommit till Sverige också fick arbetstillstånd. Enligt Migrationsverket huvudscenariot under våren förväntades 76 000 (med scenarion upp till 212 000) ukrainska medborgare komma till Sverige under perioden mars till juni. Man uppskattade då att hälften av dessa skulle vara arbetsföra och förväntade en högre sysselsättningsgrad jämfört med människor som kom till Sverige i samband med flyktingkrisen 2015.

Vi såg detta som en möjlighet för vår organisation att vara till hjälp för ukrainska medborgare att komma in på den svenska arbetsmarknaden genom att erbjuda ukrainska medborgare möjligheten att arbeta som egenanställda arbetstagare utan någon administrativ avgift (overheadkostnad).

Vi projektanställde en person som talade ukrainska och ryska för att kunna möta ukrainska medborgare på sitt eget språk. Utöver ärendehantering så arbetade vi även för att sprida initiativet i olika forum, digitala som fysiska. Vi arbetade även med att sprida initiativet tillsammans med Säljarnas Riksförbund och Rådet för Egenanställda (fackklubben) för att sprida initiativet till intressenter på arbetsmarknaden, t.ex kommuner eller potentiella kunder utöver de ukrainska medborgarna.

Trots enklare tillgång till arbetstillstånd med anledning av massflyktingsdirektivet såg vi under året utmaningar för de ukrainska medborgarna att komma i arbete som egenanställda arbetstagare. Vi ser det delvis som ett administrativt problem. Vi såg vid flera tillfällen problem med tillgång till samordningsnummer vilket är en förutsättning för att processen vad gäller vår lönehantering men även den ukrainska medborgarens rätt till bankkontonummer ska fungera smidigt. Utifrån samtal med ukrainska medborgare har det även funnits en kommunikativ utmaning i att förstå det svenska skattesystemet där ukrainska medborgare ansett att för stora delar av fakturerat belopp försvann till arbetsgivaravgifter och inkomstskatt. Vi har trots dessa utmaningar uppnått vår mission genom att hjälpa flera ukrainska medborgare (uppskattningsvis ett 30-tal) att komma i arbete som egenanställda arbetstagare under året. Initiativet och vår administrativa avgift (overheadkostnad) fortsätter tillsvidare vara 0% under året 2023.

## Respekt för mänskliga rättigheter

Vår organisation ska verka i enlighet med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Vår syn på mänskliga rättigheter beskrivs i "Vår organisation och hållbarhet" samt i Invoicerys Ints värdegrund som beskrivs i Invoicery Ints 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. Dom risker vi ser i vår organisation 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. Vi anser att respekten för mänskliga rättigheter är integrerade i vår 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:

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

Utbildande insatser:

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

Vi ser inte någon väsentlig risk vad gäller vår organisations leverantörers respekt för mänskliga rättigheter. Vi utvecklar de flesta av våra 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. Vi gör samma bedömning gällande inköpen som görs av de uppdragsarbetande arbetstagarna. Alla de uppdragsarbetande arbetstagarnas inköp granskas av en stationär medarbetare där vi säkerställer att informationen i uppvisat kvitto eller faktura överensstämmer med uppgifter i den uppdragsarbetande arbetstagarens arbetsorder.

Vad gäller året 2022 har Invoicery Int inte haft några rapporterade incidenter om brott mot mänskliga rättigheter.

## **Motverkande av korruption, inklusive penningtvätt**

Vi 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 skälig 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. Vi utvecklar därför kontinuerligt våra system att automatiskt filtrera och kategorisera arbetsordrar utifrån datan i arbetsordern.

Vår bedömning enligt vår 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 vi gör bedömningen att vår organisation är mindre attraktiv vad gäller penningtvätt och därmed inte en väsentlig risk. Inom vår verksamhet Invoicery Business som arbetar inom "workforce management" bedömer vi 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 även en KYC-policy som är baserad på tröskelvärden utifrån belopp på arbetsordrar i kombination med geografisk riskbedömning, om landet är Sverige alternativt beläget inom EU, världen eller ifall landet i fråga bedöms som hög risk för penningtvätt eller finansiering av terrorism av Financial Action Task Force (FATF). Se tabell för tröskelvärden nedan.

Land	Fakturabelopp exkl moms	Övrigt
Sverige	200 000 SEK exkl moms	-
Europeiska Unionen	100 000 SEK exkl moms	-
Världen	100 000 SEK exkl moms	Kontrollera mot FATF
FN-embargo	Ej godkänt	Ej godkänt

Organisationen har ambitionen att KYC-policyn ska vara en integrerad del i hela organisationen, detta arbete har inte blivit klart under året 2022. Organisationen har dock ökat antalet utskickade KYC-blanketter till kunder. Detta arbete fortsätter under kommande år.

Vi ser inte någon väsentlig risk gällande korruption avseende våra leverantörer. Vår organisation är inte särskilt leverantörsbunden eftersom vi 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 2022 har Invoicery Int inte haft några rapporterade monetära eller ickemonetära incidenter gällande verksamheten.

## Miljö

Eftersom vår organisation organiseras enligt delningsekonomin principer anser vi att vi överlag har en positiv påverkan på miljön eftersom resurser brukas på ett mer effektivt sätt. Genom att de cirka 31 000 uppdragsarbetande arbetstagarna delar på Invoicery Int's resurser, behövs det bara en revisor med kontor som ska värmas upp och resas till i stället för 31 000 revisorer med uppvärmda kontor som ska resas till. Vi 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 vår bedömning att den mest framträdande negativa miljöaspekten inom vår organisation är resor och transport. Några av våra största yrkesgrupper inom organisationen är inom arbeten där arbetet ofta kräver att man befinner sig på plats fysiskt, t.ex musikers, underhållningsartister eller fotografer. Enligt vår bedömning har de uppdragsarbetande arbetstagarna samma miljöpåverkan som om motsvarande arbetsuppgifter hade utförts under en annan sysselsättningsform.

Vi bedömer därför att vår organisation inte har någon direkt väsentligt miljörisk men att det finns förbättringspotential, särskilt avseende resor och transporter. Vi har under året 2022 sett över möjligheten att skapa incitament för de uppdragsarbetande arbetstagarna att resa mindre med samarbeten och rabatterade priser inom kollektivtrafiken. Det har under året 2022 inte resulterat i ett tillräckligt bra erbjudande att det har skapat det önskade incitamentet. Detta arbete kommer fortsätta under året 2023.

### De stationära medarbetarnas miljöpåverkan

För organisationens stationära personal arbetar vi digitaliserat med distansmöten och uppmuntrar personalen att resa så miljösmart som möjligt i tjänst, företrädesvis med kollektivtrafik och tåg. Våra kontor 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 2022 har Invoicery Int inte haft några rapporterade incidenter om brott mot avseende miljö.

## Förteckning över bilagor

Bilaga 1. Invoicery Ints konstitution



**Uppsala**

**Stephen Schad**  
Verkställande direktör och ordförande

**Mats Ottosson**  
Styrelseledamot

**Regina Sipos**  
Styrelseledamot

