

# MED FOKUS PÅ HÅLLBARHET

Inom Serneke anser vi att ett fokuserat hållbarhetsarbete och ett starkt samhällsengagemang går hand i hand med långsiktig tillväxt under god lönsamhet. I kraft av vår storlek har vi både möjlighet och ett ansvar att bidra till en mer hållbar utveckling. Genom vår verksamhet bidrar vi till att utveckla städer, orter och samhället i stort.

Till bygg- och anläggningsbranschens största hållbarhetsrelaterade utmaningar hör att minska miljöpåverkan relaterad till byggnation och produktion. Byggbranschen använder stora mängder materiella resurser och energi. Beräkningar från IVA (Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien) och Sveriges Byggindustrier indikerar att den totala klimatpåverkan från byggprocesser i Sverige uppgår till cirka 10 miljoner ton koldioxidekvivalenter per år, fördelat på cirka 4 miljoner ton på husprojekt och 6 miljoner ton på anläggningsprojekt. Det är i samma storleksordning som utsläppen från alla personbilar Sverige, och mer än vad alla lastbilar och bussar genererar. Utöver den direkta påverkan

under själva byggnationsfasen tillkommer påverkan vid användning och i samband med rivning.

Inom Serneke bedrivs sedan flera år ett aktivt och strukturerat arbete med kontinuerliga förbättringar inom alla steg i värdekedjan. Arbetet bedrivs inom vår egen organisation, men också i samverkan med kunder, partners och leverantörer.

Till andra hållbarhetsområden med hög relevans för bygg- och anläggningsindustrin hör frågor relaterade till socialt ansvar, etik och antikorruption. Även här bedrivs ett strukturerat och kontinuerligt arbete som omfattar all verksamhet som bedrivs inom koncernen.

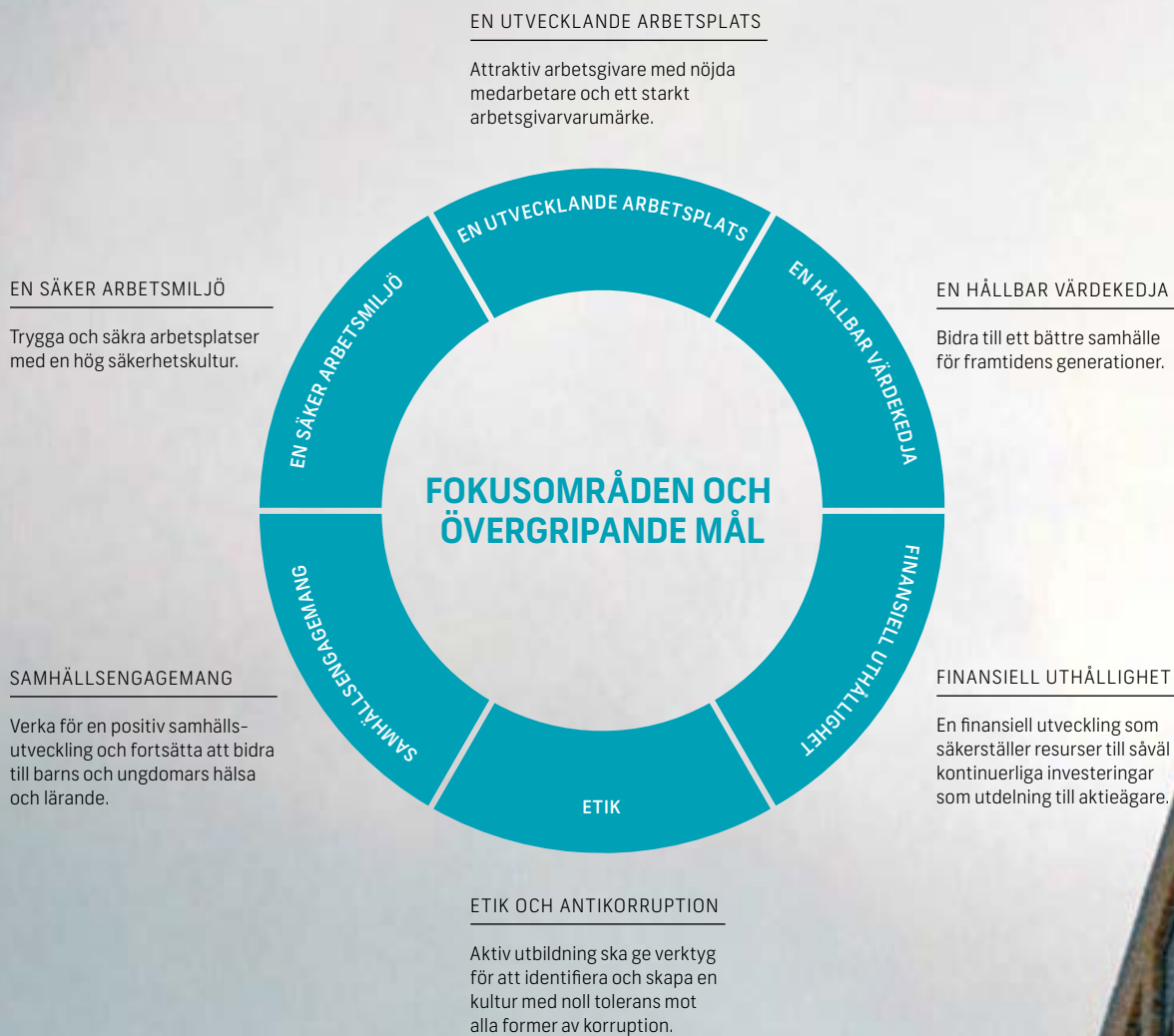
## PRIORITERADE OMRÅDEN OCH ÖVERGRIPANDE MÅL

Hållbarhetsarbetet ska ta avstamp i en väsentlighetsanalys, i vilken de främsta och mest relevanta hållbarhetsaspekterna har identifierats. Till de centrala delarna hör att minimera risken för skada på person, miljö och egendom, men också att kontinuerligt minska verksamhetens direkta och indirekta påverkan på miljön. Därutöver ska verksamheten bedrivas på ett sätt som säkerställer finansiell uthållighet, och därigenom möjliggör fortsatt värdeskapande för kunder, medarbetare, samhälle och ägare – på kort och lång sikt. Ett starkt arbetsgivarvarumärke och ett högt förtroende hos samtliga intressenter är här helt avgörande för att nå satta mål.

## VÄRDERINGAR

Tillsammans med uppförandekoden utgör Sernekes värderingar övergripande riktlinjer för allt agerande inom företaget. Ett gemensamt förhållningssätt gör det lättare att fatta rätt beslut, samtidigt som det ökar tydligheten mot omvärlden och attraktionskraften bland såväl nuvarande som framtida medarbetare. Värderingarna utgör även viktiga fundament i strävan att vara nästa generation entreprenadbolag. Värderingarna är:

- Engagemang & Mod
- Enkelhet & Handlingskraft
- Ärlighet & Respekt
- Visionär & Lösningorienterad



### UTGÅNGSPUNKTER

Hållbarhetsarbetet inom Serneke bedrivs långsiktigt och har väsentlighet, transparens och tydlig styrning som främsta ledord.

- **Väsentlighet** Vi fokuserar på det som är mest väsentligt för vår verksamhet och där vi har störst möjlighet att påverka
- **Transparens** Vår ambition är full transparens. Det vi redovisar ska vara relevant och kopplat till de mest väsentliga frågorna för vår verksamhet.
- **Tydlig styrning** VD är ansvarig för övergripande samordning och uppföljning. Rapportering och uppföljning på samtliga ordinarie styrelsemöten. Kontinuerlig uppföljning och återkoppling inom respektive projekt.

### ”EN INTEGRERAD DEL I VERKSAMHETEN”

”Vårt arbete med hållbarhetsfrågor är en helt integrerad del i Sernekes verksamhet. Utöver att kontinuerligt minska vår egen miljöpåverkan vill vi vara med och bidra till ett bättre, mer inkluderande, samhälle och en positiv stadsutveckling. Vi är övertygade om att detta synsätt gynnar såväl samhället i stort som våra egna affärer.”

Ola Serneke, VD Serneke Group AB

## STYRNING OCH RAMVERK

Som komplement till gällande lagstiftning har Sernekes styrelse och bolagsledning tillsammans formulerat och antagit ett ramverk som sätter riktlinjerna för hur Serneke ska agera som ett ansvarsfullt företag och arbetsgivare. Ramverket består av såväl interna regelverk och riktlinjer som anslutning till externa principer och rekommendationer. Nedan presenteras några av de främsta.

### UPPFÖRANDEKOD

I uppförandekoden beskrivs bl a Sernekes riktlinjer för leverantörer och partners. Här beskrivs även relationen till anställda och andra intressenter samt inställningen till gåvor och mutor. Den gäller för styrelsen och samtliga anställda inom Serneke. Alla anställda ska följa dess principer i sitt dagliga arbete. Sernekes koncernledning ansvarar för att uppförandekoden efterlevs. Uppföljning sker kontinuerligt inom ramen för den löpande verksamheten.

### KONCERNPOLICYER

Serneke har flera policyer för att tydliggöra regelverk och instruktioner, och bland dessa finns tidigare nämnda uppförandekod och inköspolicy som klargör våra etiska ståndpunkter, internt såväl som mot våra leverantörer. I miljöpolicyen beskrivs Sernekes övergripande inställning till miljöfrågor samt övergripande principer för styrning och uppföljning av miljöarbetet.

### GLOBAL COMPACT

Serneke följer både FN:s initiativ Global Compact och den allmänna förklaringen av de mänskliga rättigheterna. Global Compact introducerades 1999 av FN:s före detta generalsekreterare Kofi Annan och är idag, med över 6 000 företagsmedlemmar från 135 länder, det största internationella initiativet för företagsansvar och hållbarhetsfrågor. Företagsmedlemmarna förbinder sig att leva upp till tio principer kring mänskliga rättigheter, miljö, arbetsvillkor och antikorrupsion, och respektera dessa i hela sin värdekedja.

### ILO:S KÄRNKONVENTIONER

Serneke följer Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta så kallade kärnkonventioner utgör en minimistandard för arbetsvillkor, lika över hela världen. Det handlar om grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet.

### BRANSGEMENSAMMA ÖVERENSKOMMELSER

Utöver ovan nämnda ramverk följer Serneke även ett antal branschgemensamma överenskommelser och riktlinjer. Till dessa hör bland annat en branschgemensam överenskommelse som syftar till att motverka mutor och korrupsion inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn.

### CERTIFIERINGAR

Serneke Bygg AB, Serneke Bygg Öst AB och Serneke Anläggning AB är certifierade enligt ISO 14001:2004 (miljö) samt ISO 9001:2008 (kvalitet).

## ORGANISATION OCH ANSVAR

Serneke är en rikstäckande koncern med flera verksamhetsområden som drivs i tätt samarbete med varandra. Koncernens operativa verksamhet är indelad i fyra affärsområden, vilka drivs utifrån en regional struktur. Det löpande hållbarhetsarbetet bedrivs på koncernnivå, inom affärsområdena och i nära samarbete med beställare och kunder. Genom samverkan mellan affärsområdena och med centrala stöd- och stabsfunktioner möjliggörs hög kvalitet och ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte. Utvecklingen följs upp utifrån en väl strukturerad plan med VD som ytterst ansvarig. VD ansvarar också för den kontinuerliga rapporteringen gentemot styrelsen. För genomförandet ansvarar ansvariga inom respektive affärsområde.

## UPPFÖLJNING OCH KONTROLLER

Bygg- och anläggningsindustrin är föremål för omfattande regelverk och kontinuerlig extern granskning avseende miljömässiga och tekniska aspekter såväl som säkerhetsrelaterade och arbetsmiljörelaterade. Tillsammans med de interna föreskrifterna bidrar dessa kontrollinstanser till att upprätthålla en hög och jämn kvalitet.

Till de främsta externa kontrollerna hör uppföljning och revision av beställare och intressenter i samband med projekt, revision i samband med ISO-certifiering och återcertifiering, inspektioner av Arbetsmiljöverkets, Skatteverkets kontroll av personalliggare samt fackföreningarnas arbetsplatskontroller och löpande uppföljning.

## EN SÄKER ARBETSMILJÖ

Verksamhet inom bygg och anläggning innehåller arbetsmoment som kan vara förenade med risker för den enskilde medarbetaren. Inom Serneke bedrivs ett omfattande arbete för att så långt möjligt begränsa risken för allvarigare incidenter och olyckor. Förebyggande insatser, väl utvecklade rutiner och systematisk uppföljning utgör stommen i detta arbete.

Arbetsmiljörelaterade frågor, fysisk såväl som social, utgör en integrerad del i den dagliga verksamheten och bedrivs på såväl koncern- och affärsområdesnivå som i projekten. På samtliga nivåer sker samverkan kring hälso- och arbetsmiljöaspekter.

### FÖREBYGGANDE ARBETE

Identifiering av potentiella risker utgör grunden för ett effektivt säkerhetsarbete. Serneke arbetar aktivt med att identifiera risker. Arbetet utgår från en årligt återkommande generell riskanalys där olika typer av verksamhetsrelaterade risker analyseras och följs upp. Som underlag används dels insamlad data över tillbud och olycksfall, dels utfall från medarbetarenkäter och hälsoundersökningar. Utifrån riskanalysen tas sedan handlings- och åtgärdsplaner fram. Utöver den årliga uppföljningen sker även en strukturerad

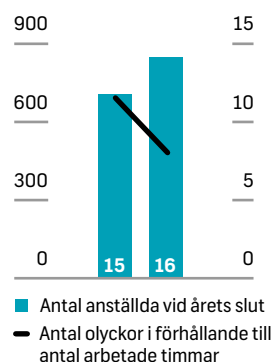
och återkommande uppföljning av tillbud och olyckor på både koncern- och affärsområdesnivå.

Vid sidan av det övergripande förebyggande arbetet inleds alla projekt med en riskanalys där arbetsmiljö och kompetensinventering finns med som centrala områden. I projekten genomförs därefter dels egna löpande riskanalyser, dels insamling av riskanalyser från underentreprenörer, vilka sedan integreras i arbetsmiljöplanen. Serneke har KMA-avdelning (Kvalitet, Miljö och Arbetsmiljöfrågor) och besöker koncernens projekt för att följa upp och identifiera förbättringsområden. Två gånger om året genomförs även samverkansmöten med skyddsombuden för att tillsammans se över rutiner förbättringsområden.

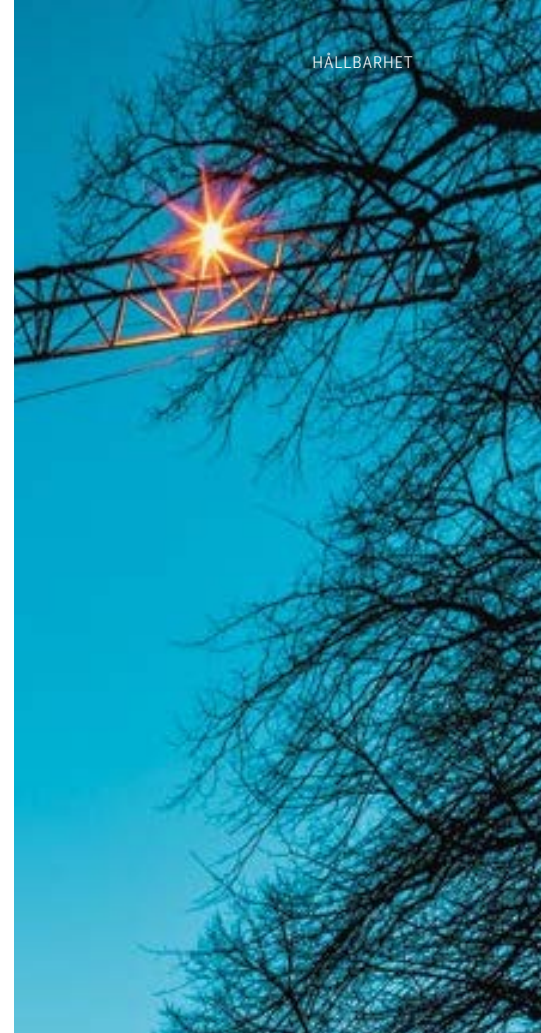
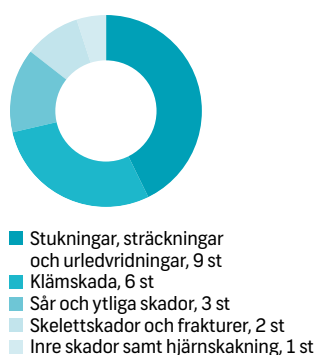
### OLYCKOR OCH INCIDENTER 2016

Under 2016 inträffade 8 olyckor eller incidenter som föranledde frånvaro längre än 8 timmar och/eller medicinsk behandling med påföljande sjukfrånvaro. Ökningen i antalet olyckor och incidenter mellan 2015 och 2016 beror sannolikt på ökad rapporteringsbenägenhet. Målet är att samtliga incidenter och olyckor ska rapporteras, oavsett om det gäller egna anställda eller underentreprenörer.

### OLYCKSFREKVENNS



### TYP AV OLYCKOR OCH SKADOR



### ÖKAT FOKUS PÅ SOCIALA ARBETSMILJÖN

Arbetet med att säkerställa en god arbetsmiljö omfattar inte bara det fysiska arbetet, utan även sociala aspekter. Inom Serneke arbetades det under 2016 på olika sätt för att informera om och säkerställa efterlevnad av den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett viktigt arbete som koncernen löpande kommer att följa upp och utveckla. Den nya föreskriften reglerar bland annat arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Målet har varit att tydliggöra det organisatoriska arbetsmiljöansvaret och det systematiska arbetsmiljöarbetet har utvecklats.

### ARBETSMILJÖVERKETS INSPEKTIONER AV STÖRRE BYGGBOLAG

Sedan 2015 bedriver Arbetsmiljöverket ett större inspektionsprojekt syfte att minska olyckor och ohälsa inom bygg- och anläggningsbranschen. En del i projektet har varit att inspektera stora byggföretag med minst 250 anställda. Under 2016 har Arbetsmiljöverket genomfört ett antal inspektioner inom olika delar av Serneke. Sammantaget har fem generella områden med förbättringspotential identifierats. Områdena rör bland annat tydligare fördelning av arbetsmiljöuppgifter, handlingsplaner vid situationer med våld och hot samt rutiner för översättning av instruktioner vid kontraktering av personal med annat modersmål än svenska.

## EN UTVECKLANDE ARBETSPLATS

Att vara nästa generation entreprenadbolag omfattar även medarbetarperspektivet. Serneke har ett starkt arbetsgivarvarumärke präglad av tydliga värderingar och ambitiösa tillväxtambitioner. Strävan att fortsätta växa erbjuder goda möjligheter för den som vill utvecklas och växa i ansvar.

Konkurrensen om duktiga, erfarna och engagerade medarbetare är hög. Sernekes förmåga att identifiera, utveckla, attrahera och behålla rätt medarbetare, med rätt kompetens och inställning, är helt avgörande för koncernens fortsatta framgång. Medarbetarnas kompetens och prestationer är avgörande för att vi ska kunna nå satta mål och fortsätta utvecklas som företag. Vi strävar efter att erbjuda marknadsmässiga anställningsvillkor och förmåner, goda möjligheter till löpande kompetensutveckling samt en stimulerande, säker och hälsosam arbetsmiljö. Utöver extern rekrytering arbetar vi målmedvetet med att möjliggöra en hög intern rörlighet.

### FORTSATT KRAFTIG TILLVÄXT 2016

Antalet anställda i koncernen uppgick i slutet av 2016 till cirka 850. Rekryteringstakten har under de senaste åren varit hög och bara under 2016 växte organisationen med cirka 150 nya medarbetare. Förstärkningar har skett inom alla områden i koncernen, både i affärsområdena och i de interna staberna. Den höga andelen tjänstemän, cirka 50 procent av genomsnittligt antal heltidsanställda, gör att vi kan skapa värde och konkurrensfördelar redan i planeringsfasen av varje uppdrag.

### KOMPETENSUTVECKLING

Löpande kompetensutveckling erbjuds för såväl yrkesarbetare som tjänstemän. Utöver de obligatoriska utbildningarna inom exempelvis arbetsmiljö, miljökrav och skydd erbjuds möjlighet till vidareutbildning utifrån befattning och kompetensprofil. Till profilen hör ett antal utbildningar från vår utbildningskatalog. Utbildningarna är uppdelade i olika steg 1-2-3. Första steget är obligatoriskt, det andra rekommenderat och det tredje fördjupning/överkurs. I utvecklingssamtalen sätts mål för kompetensutvecklingen. Det kan handla om att fylla i de gap som finns men också möjliggöra nästa steg i karriären.

### MÅL- OCH UTVECKLINGSSAMTAL

Strukturerade mål- och utvecklingssamtal genomförs en gång per år. Vid detta tillfälle går dåtid, nutid och framtid igenom. Till diskussionspunkterna hör bland annat trivsel, psykosocial arbetsmiljö, balans mellan arbete/fritid, arbetsuppgifter, utveckling, relationer, förutsättningar för att göra ett bra jobb. Tidigare satta mål följs upp och nya sätts.

### JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Inom Serneke ska alla – oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder, religion eller annan trosuppfattning – ha samma chans vid rekrytering och till utveckling i jobbet. Mångfald och jämställdhet är självklarheter och vi är övertygade om att ett tydligt ställningstagande stärker vårt varumärke gentemot både kunder och medarbetare. Andelen kvinnor i organisationen är fortsatt relativt låg men har under de senaste tre åren ökat från 10 till 13 procent.

### HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

Utöver friskvårdsbidrag ges möjlighet till motion i olika former. På huvudkontoret finns ett eget gym som samtliga anställda inom koncernen har tillgång till. Därutöver arrangerar den egna idrottsföreningen Serneke IF skidresor och löpträning, yoga och cykling.

### ÅTERKOMMANDE MEDARBETAR-UNDERSÖKNINGAR

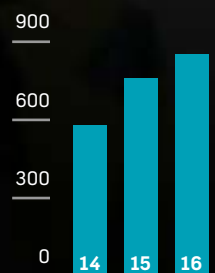
Serneke lägger stor kraft på att mäta och följa upp medarbetarnas inställning och de satsningar som genomförs inom koncernen. Återkommande medarbetarundersökningar är ett viktigt led i detta arbete. Undersökningen fokuserar främst på fem huvudområden: arbetssituation, trivsel, medarbetarskap, ledarskap och kärnvärden. Syftet är att identifiera möjliga förbättringsområden och att bibehålla det som gör koncernen till en högpresterande organisation.

Senaste undersökningen visar ett fortsatt positivt engagemang bland medarbetarna. De anställda trivs med sina kollegor och den goda stämningen på arbetsplatsen, det finns starkt förtroende för Sernekes ledning och 95 procent av alla anställda skulle rekommendera Serneke som arbetsgivare till vänner och bekanta. Skillnaden i uppfattning mellan män och kvinnor är begränsad. Till områden med förbättringspotential hör bl a erfarenhetsåterföring, uppföljning och kommunikation.

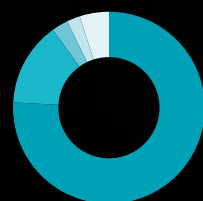




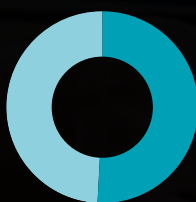
## ANTAL MEDARBETARE



## ANDEL MEDARBETARE PER AFFÄRSOMRÅDE\*



- Bygg, 76%
- Anläggning, 14%
- Projektutveckling, 3%
- Fastighet, 2%
- Övriga enheter, 5%

ANDEL YRKESARBETARE  
RESPEKTIVE TJÄNSTEMÄN\*, %

- Yrkesarbetare, 51%
- Tjänstemän, 49%

ANDEL KVINNOR  
RESPEKTIVE MÄN\*, %

- Kvinnor, 13%
- Män, 87%

\* Siffror avser 2016.

## EN HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

Bygg- och anläggningsbranschens miljöpåverkan är stor, inte minst vad gäller utsläpp av växthusgaser. Serneke strävar efter att kontinuerligt minska resursförbrukningen och miljöpåverkan inom samtliga verksamhetsområden. Arbetet sker på alla nivåer i organisationen och är en integrerad del i all verksamhet inom koncernen. Övergripande samordning sker på koncernnivå, medan affärsområdena ansvarar för att utveckla och driva arbetet inom respektive verksamhet.

Miljöpåverkan från bygg- och anläggningsprojekt är dels direkt, det vill säga en effekt av själva projektet, dels indirekt, som konsekvens av drift och användning av fastighet eller byggnad.

Serneke primära fokus ligger på att minimera miljöpåverkan under byggnation, men genom planering, val och dokumentation av konstruktion och material optimeras miljöprestandan även vid användning och rivning.

### HÅLLBARA INKÖP

En absolut majoritet av inköpen inom Serneke bedrivs lokalt i de specifika projekten. På en övergripande nivå regleras inköpsarbetet och relationen till leverantörer av gällande Code of Conduct och beslutad miljöpolicy. På projektnivå styrs inköpsarbetet dessutom i hög utsträckning även av definierade krav, miljömässiga såväl som sociala, från kunder och beställare. Det kan röra sig om allt från specifika material till att projekten på övergripande nivå ska uppfylla specifika bedömningskriterier, tex SundaHus eller Basta.

Inom ramen för inköpsarbetet ingår även kontinuerlig utvärdering och uppföljning av leverantörer. Före upphandling görs en kontroll där momsregistrering,

F-skattebevis, kollektivavtal, godkännande enligt UE 2015, försäkringar samt eventuella skulder och betalningsanmärkningar kontrolleras. Efter utfört uppdrag görs även en leverantörsutvärdering som ligger till grund för det fortsatta inköpsarbetet.

### TRANSPORTER OCH ENERGIANVÄNDNING

Till de processer med högst miljöpåverkan hör transporter, drift av entreprenadmaskiner samt uppvärmning och energiförbrukning av projekt- och arbetsplatser. Inom samtliga områden bedrivs ett aktivt arbete med att kontinuerligt minska energiförbrukningen. Vad gäller elförbrukningen i kontor och projekt används sedan 2013 huvudsakligen el från vindkraftverk.

På transportsidan bedrivs ett omfattande arbete för att minska utsläppen av växthusgaser och partiklar. Till de främsta inslagen hör en successiv övergång till förnybara och fossilfria bränslen. Därutöver bedrivs även ett kontinuerligt arbete med att optimera flöden och minska antalet transporter till och från arbetsplatser – för att minska såväl utsläppen som belastningen på vägar. Arbetet bedrivs i nära samarbete med kunder och underentreprenörer. I förekommande fall följer Serneke även de specifika regler och krav respektive beställare har.

För att minska problem relaterade till damm vid bland annat transporter och betonghantering används dammbindningsmedel, huvudsakligen salt eller vatten.

### RESURSEFFEKTIVITET OCH AVFALL

Vid sidan av transporter och energianvändning utgör hantering av byggavfall en av Sernekens högst prioriterade hållbarhetsfrågor. Bygg- och anläggningsbran-

schen står för cirka en tredjedel av allt avfall som genereras i Sverige och cirka en fjärdedel av det farliga avfallet.

När det gäller avfallshantering arbetar vi utifrån den så kallade "avfallshierarkin". Prioriteringsordningen innebär att man i första hand ska förebygga avfall, i andra hand återanvända det, i tredje hand återvinna det och först därefter låta det gå i deponi. Ordningen gäller under förutsättning att det är miljömässigt motiverat och ekonomiskt rimligt. I projekten hanteras även farligt avfall i form av bland annat oljerester, sprayburkar, batterier och lysrör. I dessa fall gäller särskilda regler vad gäller sortering och hantering.

Sett till de olika affärsområdena skiljer sig avfallet åt. Inom affärsområde Bygg utgörs avfallet huvudsakligen av brännbart och osorterat material, medan det inom affärsområde Anläggning främst utgörs av schakt- och Fyllnadsmassor, trä och metall. Stort fokus under senare år har legat på att minska och effektivisera just massahanteringen ur ett miljöekonomiskt perspektiv. Därutöver har även informationsutbytet inom organisationen ökat, vilket lett till bättre tillvaratagande på material. Inte minst gäller det schaktmassor som istället för att gå i deponi i allt högre utsträckning återanvänds som fyllnadsmassa i andra projekt. Inom Serneke finns en intern köp- och säljfunktion som gör det möjligt att återanvända överblivna massor, produkter och material i andra projekt.

En viktig aspekt i strävan att minska mängden avfall är även att öka precisionen i beräkningen av hur mycket material som kommer att behövas. Här arbetar Serneke med flera olika typer av system och modeller för att minimera andelen spill och överflödigt material.





Kvarteret Borgen i Halmstad.

### MILJÖCERTIFIERING

Vi har stor erfarenhet och vana av att arbeta med olika typer av miljöcertifieringar och Serneke arbetar även aktivt med miljöcertifieringar av såväl externa som egenutvecklade projekt. Inom organisationen finns kvalificerad kompetens inom certifieringssystemen BREEAM, LEED, Svanen och Miljöbyggnad.

Avsikten med certifieringarna är att underlätta det systematiska arbetet med miljö- och hållbarhetsfrågor hela vägen från planering till drift.

### INTERN UTBILDNING I MILJÖFRÅGOR

Samtliga anställda inom Serneke erbjuds en utbildning i miljöfrågor. Utbildningen tar ett helhetsgrepp kring miljöområdet och lagstiftning samt använder konkreta tips på hur miljöpåverkan i den egna operativa verksamheten kan begränsas. Vid tillfällen ges även möjlighet till erfarenhetsutbyte mellan olika affärsområden och projekt.