

Hållbarhet

Inom Serneke anser vi att ett fokuserat hållbarhetsarbete och ett starkt samhällsengagemang går hand i hand med långsiktig tillväxt och 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 i 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 områden med hög relevans för bygg- och anläggningsindustrin hör även frågor relaterade till socialt ansvar, etik och antikorrupcion. 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 ett aktivt samhällsengagemang och 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 & Lösningsorienterad

OM HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Denna lagstadgade hållbarhetsrapport lämnas av styrelsen i Serneke Group AB, men utgör inte en del av de formella årsredovisningshandlingarna. Sernekes affärsmodell presenteras på sid. 19. Hållbarhetsramverket presenteras på sid 30–32, arbetsmiljöaspekter på sid 33–35, miljöaspekter på sid. 36–37 samt antikorrupcion på sid 38. Riskbeskrivningar återfinns på sid 59–61. Om inget annat anges avser informationen hela Serneke-koncernen, inklusive dotterbolag.



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.

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. Bland dessa finns tidigare nämnda uppförandekod och inköpspolicy som klargör etiska ståndpunkter, internt såväl som gentemot leverantörer. I miljöpolicyen beskrivs Sernekes övergripande inställning till miljöfrågor samt övergripande principer för styrning och uppföljning av miljöarbetet. I alkohol- och drogpolicyen beskrivs Sernekes syn på alkohol och droger. Huvudprincipen är att ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad på arbetet.

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 antikorrupktion, och respektera dessa i hela sin värdekedja.

ILO:S KÄRNKONVENTIONER

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

BRANSCHGEMENSAMMA 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 korrupktion inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn.

CERTIFIERINGAR

Serneke Bygg 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 som möjligt begränsa risken för allvarigare tillbud och olyckor. Förebyggande insatser, väl utvecklade rutiner och systematisk uppföljning utgör stommen i detta arbete.

Arbetsmiljörelaterade frågor, fysiska såväl som sociala, 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, både övergripande och i respektive projekt. Arbetet utgår från en årligt återkommande generell riskanalys där olika typer av verksamhetsrelaterade risker analyseras och följs upp. Som underlag används dels insamlade 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

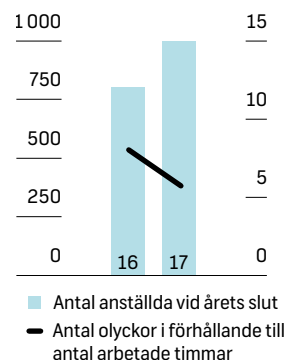
och återkommande uppföljning av tillbud och olyckor på både koncern- och affärsområdesnivå. Inom projekten genomförs alltid riskanalys på samtliga arbetsmoment.

Sernekes Kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöavdelning (KMA) 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 och förbättringsområden. 2017 har KMA-avdelningen rekryterat flera nya samordnare för att på bästa sätt stötta projekten.

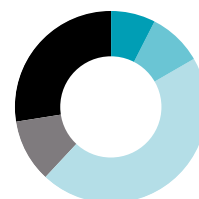
OLYCKOR OCH TILLBUD 2017

Under 2017 inträffade nio olyckor som föranledde frånvaro längre än åtta timmar och/eller medicinsk behandling med påföljande sjukfrånvaro. Sannolikt är det egentliga antalet större, men dessa olyckor har inte rapporterats. KMA-avdelningen har under året arbetat aktivt med spridning av information för att öka inrapporteringen av olyckor och tillbud. Målet är att samtliga incidenter ska rapporteras, oavsett om det gäller egna anställda eller underentreprenörer.

OLYCKSFREKVENNS

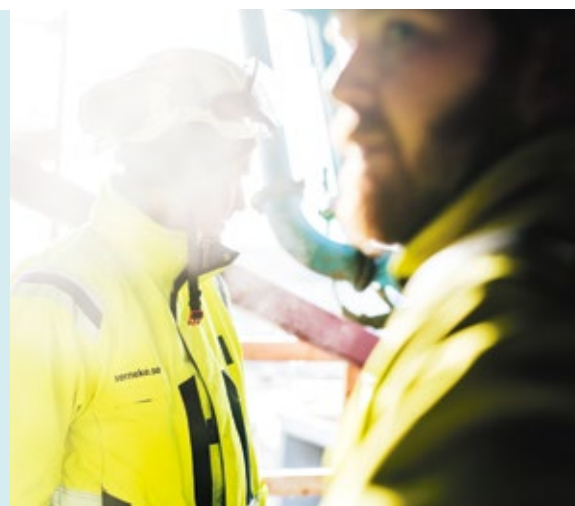


TYP AV OLYCKOR OCH SKADOR



KRISÖVNING 2017

Säkra arbetsplatser är av högsta prioritet för såväl ledningen som ute på arbetsplatserna. I slutet av året genomfördes en krisövning för Sernekes krisledningsgrupp. Syftet med övningen var att ytterligare öka förståelsen för en de utmaningar som en krishändelse innebär - och öka förmågan att effektivt hantera dem. Gruppen som övades bestod av vice VD, VD för affärsområdena Bygg, Anläggning och Projektutveckling, HR-chef, KMA-ansvariga samt kommunikationsavdelningen. Övningen genomfördes med hjälp av en extern konsult och en motspelsgrupp bestående av fyra personer från platsledningen för ett av Sernekes egna större byggprojekt. Övningsscenariot i övningen var en allvarlig arbetsplatsolycka med skador och dödsfall.



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 nå satta mål och fortsätta utvecklas som företag.

På Serneke erbjuds marknadsmässiga anställningsvillkor och förmåner, goda möjligheter till löpande kompetensutveckling samt en stimulerande, säker och hälsosam arbetsmiljö. Utöver extern rekrytering bedrivs ett målmedvetet arbete för att möjliggöra en hög intern rörlighet.

FORTSATT KRAFTIG TILLVÄXT 2017

Antalet anställda i koncernen uppgick i slutet av året till cirka 1 000. Rekryteringstakten har under de senaste åren varit hög och bara under 2017 växte organisationen med cirka 160 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, medför konkurrensfördelar redan i planeringsfasen av varje uppdrag.

UTVECKLING AV HR-FUNKTIONEN

För att stödja koncernens fortsatta expansion har HR-funktionen under året utökats med ytterligare HR-samordnare i Göteborg och Malmö. Under året påbörjades också en översyn av funktionen i syfte att möjliggöra ett bredare och mer kvalifi-

cerat stöd till organisationen inom samtliga av HR:s ansvarsområden. Som ett led i detta arbete påbörjades under året implementeringen av ett nytt HR-system som kommer att möjliggöra ökad effektivitet och högre kvalitet i leveransen till organisationen inom områden som rekrytering, utbildning, lönerevision och medarbetarsamtal.

KOMPETENSUTVECKLING

Löpande kompetensutveckling erbjuds för såväl yrkesarbetare som tjänstemän. Utöver de obligatoriska utbildningarna inom exempelvis arbetsmiljö, miljökrav och skydd, erbjuds möjlighet till vidare utbildning utifrån befattning och kompetensprofil. Under det gångna året genomfördes en strukturerad kompetensinventering inom affärsområdena Bygg och Anläggning. Parallellt skapades en gemensam utbildningskatalog som beskriver vilka utbildningar som krävs för respektive befattning – samt de utbildningar som erbjuds.

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 ett tydligt ställningstagande stärker Sernekes varumärke gentemot både kunder och medarbetare.

Andelen kvinnor i organisationen är fortsatt relativt låg men har sedan 2015 ökat med drygt 60 procent. Den uttalade målsättningen är att båda könen skall vara representerade bland slutkandidaterna i alla rekryteringsprocesser. Målet till 2020 är att nå 40 procent könsfördelning i alla rekryteringar och chefstillsättningar. Sammantaget utgjorde andelen kvinnor i slutet av året 17 procent.

ANONYM RAPPORTERING AV INCIDENTER

Under året implementerades en webbaserad funktion som gör det möjligt för alla medarbetare att anonymt anmäla incidenter rörande sexuella trakasserier på arbetsplatsen till en tredje part. Syftet med funktionen är att säkerställa att eventuella oegentligheter kommer till Sernekes kännedom om den normala kommunikationen via närmsta chef eller HR-funktionen av någon anledning inte är möjlig.

HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

På Serneke uppmuntras rörelse. 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, löpträning, yoga och cykling. Serneke är också delägare i Fjätersvålsens fjällanläggning. Målet är att anläggningen ska fungera som rekreationsanläggning och utbildningscentrum för samtliga anställda.

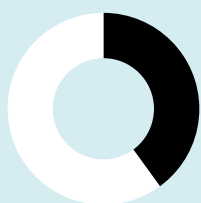
ÅTERKOMMANDE

MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR

Stort fokus läggs på att mäta och följa upp medarbetarnas inställning och de satsningar som genomförs inom koncernen. Återkommande medarbetarundersökningar är ett viktigt led i detta arbete. En mer omfattande undersökning genomförs vartannat år. Senaste undersökningen, som genomfördes 2016, visade på ett fortsatt positivt engagemang bland medarbetarna. De anställda trivs med sina kollegor och den goda stämningen på arbetsplatsen, det finns ett starkt förtroende för Sernekes ledning och 95 procent av alla anställda skulle rekommendera Serneke som arbetsgivare till vänner och bekanta.



ANDEL YRKESARBETARE
RESPEKTIVE TJÄNSTEMÄN



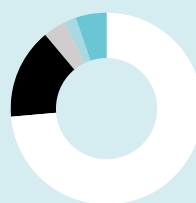
■ Yrkesarbetare, 40%
■ Tjänstemän, 60%

ANDEL KVINNOR
RESPEKTIVE MÄN



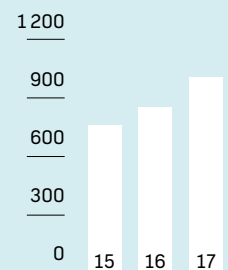
■ Kvinnor, 17%
■ Män, 83%

ANDEL MEDARBETARE
PER AFFÄRSOMRÅDE



■ Bygg, 73%
■ Anläggning, 15%
■ Projektutveckling, 4%
■ Fastighet, 2%
■ Övriga enheter, 6%

ANTAL MEDARBETARE



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, från genomtänkta inköp till god sortering och hantering av avfall.

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 fokuserar på att minimera miljöpåverkan under byggnation. Genom planering, aktiva val och god dokumentation av konstruktion och material optimeras miljöprestandan även vid användning och rivning.

Till de processer med högst miljöpåverkan inom bygg och anläggning hör energiförbrukning i projekt och på arbetsplatser, resursförbrukning och avfall samt transporter.

INKÖP

Majoriteten av inköpen inom Serneke görs lokalt i de specifika projekten. På en övergripande nivå regleras inköpsarbetet och relationen till leverantörer av gällande Code of Conduct och beslutad inköpspolicy samt miljöpolicy. Miljöhänseende ska alltid beaktas som en parameter i varje upphandling som genomförs. På projektnivå styrs inköpsarbetet dessutom 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, t ex SundaHus eller Basta.

ENERGIANVÄNDNING

Serneke bedriver ett aktivt arbete för att minska energiförbrukningen från verksamheten. Koncernen genomför kontinuerligt energikartläggningar för att identifiera effektiviserings- och förbättringsåtgärder. Under 2017 har en detaljerad energikartläggning genomförts av pågående byggprojekt samt delar av fastighetsbeståndet. Genom att se över användningen av el, värme, belysning, entreprenadmaskiner, transporter och dylikt kan energieffektiviserande åtgärder identifieras och genomföras. Serneke kommer att ha kartlagt 100 procent av koncernens energiförbrukning till 2020 i enlighet med gällande lagstiftning.

Serneke förespråkar användning av förnybar energi. Sedan 2013 har Serneke avtal med Svensk Naturenergi AB vilka förser en majoritet av kontoren och projekten med el från vindkraft.

Under 2017 ökade Sernekes energiförbrukning relativt kraftigt, vilket till största delen berodde på förvärvet av Säve flygplats 2016 och överlag flera byggprojekt. Sett till den totala elförbrukningen stod förnybar el för cirka 95 procent under 2017.

RESURSEFFektivITET OCH AVFALL

Resursförbrukning och hantering av avfall utgör en av Sernekes högst prioriterade miljöfrågor. Bygg- och anläggningsbranschen står för cirka en tredjedel av allt avfall som genereras i Sverige och cirka en fjärdedel av det farliga avfallet. Målsättningen för koncernen är att minimera resursförbrukningen, minska uppkomsten av avfall samt minska andelen osorterat avfall.

Inom koncernen arbetar man utifrån den så kallade "avfallshierarkin". Prioriteringsordningen innebär att man i första

hand ska förebygga avfall, i andra hand återanvända, i tredje hand återvinna och därefter låta det gå i deponi. Ordningen gäller under förutsättning att det är miljömässigt motiverat och ekonomiskt rimligt.

En viktig aspekt i strävan att minska mängden avfall är att öka precisionen i beräkningen av hur mycket material som kommer att behövas. Till de material som har hög miljöpåverkan hör betong. Inom Anläggningsverksamheten har man därför lagt extra fokus på minimeringen av spill vid betongarbeten med god framgång. Med en målsättning på mindre än 2 procent spill har man i granskade projekt uppmätt en spillmängd mindre än 1,5 procent.

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 tillfällena ges även möjlighet till erfarenhetsutbyte mellan olika affärsområden och projekt.

MILJÖCERTIFIERING

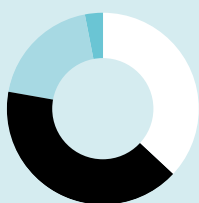
Serneke har stor erfarenhet och vana av att arbeta med olika typer av miljöcertifieringar. Inom organisationen finns kvalificerad kompetens inom certifieringssystemen BREEAM, LEED, Svanen och Miljöbyggnad. Genom certifieringarna underlättas det systematiska arbetet med miljö- och hållbarhetsfrågor hela vägen från planering till drift. Fördelarna är många, både för fastighetsägare, entreprenörer och samhället i stort. Effektivare energianvändning vid drift, sundare inomhusklimat samt minskad användning av byggvaror med farliga ämnen är några exempel.

GAMLESTADS TORG

Tillsammans med Platzer utvecklar Serneke "Gamlestads torg" i Göteborg, ett projekt som innefattar två huskroppar däribland Gamlestadens Resecentrum. I projektet arbetar vi med miljöcertifieringen LEED, en globalt erkänd certifiering för byggnader. Vid bedömning av miljöprestanda tar LEED hänsyn till närmiljö, vatten, energi, materialval och inomhusklimat.

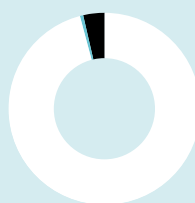


FÖRDELNING ENLIGT AVFALLSHIERARKIN



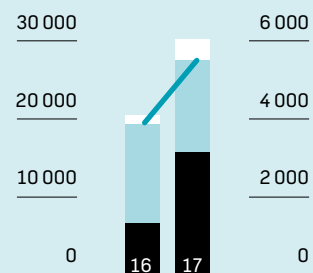
- Energiutvinning, 37%
- Återvinning, 41%
- Återanvändning om behov hos avfallsentreprenören, 19%
- Deponi, 3%

FÖRDELNING AV ENERGISLAG



- Förnybart, 96%
- Fossilt, 0,5%
- Kärnkraft, 3,5%

ENERGIFÖRBRUKNING, MWH



- Byggnader
- Verksamhet
- Transporter
- Omsättning

Stort fokus på etik och antikorrupktion

För Serneke är det viktigt att agera etiskt korrekt. Det stärker konkurrenskraften och bidrar till ett högt förtroendekapital.

Serneke respekterar de lagar och regler som gäller på de marknader där verksamhet bedrivs. Nolltolerans råder mot alla former av korrupktion, vilket inbegriper alla typer av mutor och bestickning. I den koncerngemensamma uppförandekoden beskrivs de grundläggande principerna för hur chefer och medarbetare i hela organisationen ska agera i sitt dagliga arbete och i kontakter med leverantörer, konkurrenter och andra externa parter. Här finns även tydligt definierat vad som gäller för området som exempelvis gåvor, droger och alkohol, samt vid eventuella intressekonflikter.

Serneke präglas av långtgående delegering av ansvar och befogenheter. Koncernen ger medarbetare stor frihet under ansvar och uppmuntrar ett snabbt och offensivt ledarskap. Kulturen uppmuntrar engagemang, ansvarstagande och god etik i kundrelationer och ett positivt samspel med samhället i stort. Genom en tydlig styrning och uppföljning av projekten genom hela utvecklingskedjan förebyggs risker samtidigt som efterlevnaden av de etiska riktlinjerna säkerställs.

BRANSCHÖVERENSKOMMELSE MOT MUTOR

I december 2015 undertecknade flera ledande aktörer inom den svenska byggbranschen en överenskommelse för att

motverka mutor och korrupktion inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn. Utöver flera rikstäckande byggbolag är Sveriges Byggindustrier, Byggherrarna samt Sveriges Kommuner och Landsting parter i överenskommelsen.

Det övergripande syftet med överenskommelsen är att möta omvärldens krav på ökad transparens. Utöver principiella ställningstaganden ger den även konkret vägledning kring bland annat representation och sponsring. Serneke står helhjärtat bakom överenskommelsen.

Ett starkt samhällsengagemang

Serneke vill ta en aktiv roll i samhällsutvecklingen. I kraft av vår storlek har vi både möjlighet och ett ansvar att vara med och göra skillnad. Engagemanget märks dels genom våra projekt, dels genom aktiviteter vid sidan av vår rent operativa verksamhet.

Genom våra projekt vill vi bidra till en positiv samhällsutveckling, trygga bostäder samt gemensamma byggnader och platser för aktivitet, hälsa och integration. Utöver den direkta operativa verksamheten ges även olika former av riktat stöd. I enlighet med riktlinjerna för samhällsengagemang prioriteras initiativ med koppling till Sernekens värderingar, kompetens och verksamhet. I första hand prioriteras projekt eller initiativ relaterade till barns och ungdomars hälsa och lärande.

Projekten ska bidra till en positiv utveckling för individen, gruppen eller de lokala marknader på vilka vi är verksamma. Stödet kan ges antingen i form av finansiella bidrag eller genom kunskapsöverföring.

SAMARBETEN MED SOCIALA FÖRTECKEN

Serneke deltar i flera projekt där socialt ansvar är en viktig del. Bland annat med Göteborgs stad där vi skapar olika typer av anställningar för personer som står långt från arbetsmarknaden. I ett annat projekt är Serneke, tillsammans med en privat fastighetsförvaltare, en aktiv part i ett socialt engagemang som innebär att 5–10 arbetslösa ungdomar kommer anställas som lärlingar under byggfasen, för att efter genomgången lärlingsperiod ha

möjlighet till tillsvidareanställning. Dessutom ges ungdomarna möjlighet till en egen lägenhet efter fullgjord utbildning.

STÖD TILL BERÄTTARMINISTERIET

Serneke är en långsiktig samarbetspartner till Berättarministeriet, vars syfte är att på ett lustfyllt sätt locka elever att erövra det skrivna ordet. Sedan grundandet 2011 har över 20 000 barn och unga tagit del av deras verksamhet. Berättarministeriet erbjuder skolor i sina upptagningsområden kostnadsfria pedagogiska program som främst riktas till elever i årskurs två till fem. Programmen är förankrade i läroplanen och verkar som ett ämnesövergripande stöd för lärare.



SERNEKE GOALS – SPONSORSKAP FÖR NÄSTA GENERATION

Vårt sponsorskap grundar sig i att skapa rätt förutsättningar för att förverkliga mål som sätts upp av föreningar, idrottare, organisationer och evenemang. Att lägga en grund från vilken bra saker kan växa fram, som i sin tur gynnar samhället och nästa generation.

Vi är ett byggbolag och vet att med ett starkt fundament kan man bygga hur högt som helst. Vad vi erbjuder är just fundamentet, sponsortagarna står för drivet. På så sätt kan de fokusera på det de gör bäst, och vi får vara med och förverkliga detta.

Vi beundrar alla som vågar gå sin egen väg, som har drivet att fortsätta trots att andra säger att det inte går, som är ärliga mot sig själva och andra, och som respekterar sin omgivning. Vi tror att genom engagemang, mod och tydliga mål kommer man väldigt långt. Vi kallar därför vårt sponsorprogram för Serneke Goals, just för att stödja konkreta mål för oss som företag, för samhället och givetvis för våra många sponsringsåtaganden. Vissa kallar det CSR, men vi ser det mer som en möjlighet att uppnå gemensamma samhällliga mål som gynnar alla.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i SERNEKE Group AB (publ), org.nr 556669-4153

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2017 på sidorna 30-39 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 revisionsd i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 28 mars 2018

Harald Jagner
Auktoriserad revisor