

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2019

Asplundsgruppen 559140-7639

Innehållsförteckning

Inledning	3
Hållbarhetsredovisning	4
Om hållbarhet – VD har ordet	5
Företagspresentation	6
Hållbarhet	7
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	7
Avgränsningar	9
Hållbarhetsrisker	10
Hållbarhetsstyrning	11
Ekonomisk hållbarhet	11
Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor	11
Tid och kvalitet	11
Kvalitetspolicy	11
Ekonomisk stabilitet	11
Miljömässig hållbarhet	12
Miljöpolicy	12
Avfall och deponi	12
Kemikalieanvändning	12
Energi - Fossilfri el	12
Lagar	13
Leverantörer	13
Social hållbarhet	14
Respekt för mänskliga rättigheter	14
Jämställdhetspolicy	14
Policy mot kränkande särbehandling	14
Medarbetare	14
Arbetsmiljöpolicy	15
Sjukfrånvaro	15
Olyckor och tillbud	15
Anställningsvillkor	15
Personalomsättning	15
Galaxen	16
Kompetensutveckling/medarbetarsamtal	16
Kompetensutveckling arbetsmiljö	16
Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap	16
Inhyrd personal	17
Sociala förhållanden/Samhällsengagemang	17
Otillåten påverkan	17
Etik	17
Korruptionsrisk	17
Ledning och styrelse	18
GRI-Index	19

Inledning

Inom Asplunds har vi två stora entreprenörer som har haft stor betydelse för företaget. Det är professor S O Asplund och byggmästare Erik L Dahl. Asplund och Dahl har lagt grunden till Asplunds, vår uppgift är att förvalta företaget nu och i framtiden.

Sven O Asplund

Vad visste Sven Olof Asplund om framtiden redan 1931? Mycket! Han vågade satsa trots dåliga odds. Han såg utmaningen - ingenting är omöjligt.

Asplund gjorde som han alltid gjort, tänkte framåt, precis som företaget som bär hans namn. Inte heller idag räds vi för utmaningar utan strävar hela tiden efter att utveckla företaget och dess medarbetare.

Vi blickar framåt, men med en blick i backspegeln för att se den fantastiska resa vi gjort och fortfarande gör. Ingen byggnation har varit oss främmande och vart framtida projekt leder ser vi ingen begränsning på.

Hur allt började med Konsum i Krylbo och fortsatte via hängbroar, villor, brandstationer, sportanläggningar, bostäder, lokaler... ja, de mesta.

Vi inom Asplunds delar nog mycket med S O Asplund, vi blickar framåt mot nya utmaningar och mål, beslutsamma att alltid göra vårt bästa.

Erik L Dahl

Erik L Dahl var en byggmästare född i slutet av 1800-talet i Falköping och senare verksam i Västsverige. Han startade Erik L Dahls Byggnads AB och 1974 sålde han företaget till Asplunds.

Kort historik

- 1931 - startas Asplunds Bygg i Örebro av S O Asplund och hans skriver sitt första byggkontrakt.
- 1939 - startas Erik L Dahls Byggnads AB i Falköping.
- 1965 - förvärvade ledningsgruppen i Asplunds företaget från S O Asplund.
- 1969 - den första fastigheten "Ölstånkan 11" förvärvas i Örebro och en egen fastighetsförvaltning inleddes.
- År 1972 etablerade sig Asplunds i Krylbo med kontor och förrådsverksamhet.
- 1974 - Asplunds förvärvar företagsgruppen Dahls Bygg AB i Falköping.
- Nu följer en tid med större fokus på fastighetsförvärv och förvaltning.
- 1983 - förvärvas dotterbolag, bla m inriktning mot måleri, fönstertillverkning, smide, plåtslageri, miljö och energiteknik m. fl.
- 1994 - En ny avdelning etableras i Jönköping.
- 1996 - Erik L Dahls Byggnads AB namnändras till Asplunds Bygg i Falköping AB.
- 2001 - säljs Asplunds byggerörelse (Örebro, Falköping, Skövde och Jönköping) till en ny ägargrupp bestående av personal inom företaget i ledande befattning. Det ursprungliga bolaget blir ett renodlat fastighetsbolag under namnet Asplunds Fastigheter AB.
- 2001 - Asplunds AS bildas i Norge i samband med ett stort ombyggnadsprojekt i Oslo.
- 2015 - Kontor i Skövde och Falköping slås samman och Falköpingsbolaget får ett nytt namn, Asplunds Bygg i Mellansverige.

Hållbarhetsredovisning

I Sverige är stora och medelstora företag sedan årsskiftet 2017/2018 skyldiga att hållbarhetsredovisa. Kravet kommer från ett EU-direktiv och Asplunds omfattas av lagen då vi har en omsättning som överstiger 350 miljoner kronor och en balansomslutning över 175 miljoner kronor.

Syftet med vår hållbarhetsredovisning är att visa vad vi på Asplunds har uppnått i vårt arbete för en långsiktigt hållbar utveckling gällande ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvarstagande. Vi redovisar sakligt genomförda åtgärder och resultat.

Asplunds hållbarhetsredovisning avser år 2019 och omfattar hela Asplundsgruppens verksamhet, dvs dotterbolagen Asplunds Bygg i Mellansverige AB och Asplunds Bygg i Örebro AB.

Detta är Asplunds första hållbarhetsredovisning som beskriver vårt hållbarhetsarbete och redovisningen utgör vår lagstadgade hållbarhetsredovisning för koncernen. Redovisningsperioden följer företagets verksamhetsår. Hållbarhetsredovisningen presenteras i samband med årsredovisningen och tillhandahålls vår revisor enligt årsredovisningslagen.

Våren 2019 tillsatte vi en hållbarhetsgrupp bestående av Leif Forsell (VD Asplunds Mellansverige), Mats Eriksson (VD Asplunds Örebro), Fredrik Gustafson (arbetschef Jönköping), Ann-Louise Sundström (ekonomichef) och Susanne Nordström (hållbarhetschef). I arbetet med vår hållbarhetsredovisning har vi även tagit hjälp av en extern konsult som hjälpt oss att strukturera upp arbetet. Hållbarhetsgruppen är ansvariga för innehållet i Asplunds hållbarhetsredovisning. Hållbarhetsredovisningen är förankrad i styrelsen.

Asplunds har under året inventerat och utvecklat sitt hållbarhetsarbete. I arbetet med redovisningen har vi har valt att ta stöd i SBUF:s rapport nr 13425.

Vårt hållbarhetsarbete beaktar även Sveriges miljömålssystem bestående av ett generationsmål och sexton miljö kvalitetsmål. Generationsmålet visar riktningen för vad som måste göras inom en generation för att miljö kvalitetsmålen ska nås och är vägledande för miljöarbetet på alla nivåer i samhället. Asplunds stödjer Sveriges miljö kvalitetsmål.

Agenda 2030 är en resolution för hållbar utveckling framtagen av FN:s generalförsamling. Agendan innebär att FNs medlemsländer har kommit överens om att arbeta för att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till 2030. Asplunds stödjer Agenda 2030 och de 17 globala målen för hållbarhet.

Vårt hållbarhetsarbete redovisas i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer. GRI har en stark koppling till FN:s Global Compact (UNGC). UNGC är världens största företagsinitiativ inom hållbarhetsområdet och bygger på 10 principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption.

Jönköping, 2020-04-17

Kontaktperson för redovisningens innehåll:

Susanne Nordström, hållbarhetschef
susanne.nordstrom@asplundsbygg.se
036-17 30 79 alt 072-513 79 69

Om hållbarhet – VD har ordet

Mina tankar om Asplunds och hållbarhet...

Hållbarhet definieras som ”något som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov”. Detta har vi i Asplunds tagit till oss och vi har antagit den utmaning som samhället och kommande generationer kräver av oss.

Att bygga förtroende och samverka i hållbarhetsfrågor tillsammans med våra kunder och övriga intressenter är vårt fokus. Därför ser jag fram emot att genomföra den nytta som förväntas av oss som entreprenör, att inom ramen för våra byggprojekt uppfylla de krav som ställs på oss.

Leif Forsell

VD Asplunds i Mellansverige



Mina tankar om Asplunds och hållbarhet...

Tillsammans med kunder och leverantörer jobbar vi i Asplunds för att med gott samvete kunna lämna över till nästa generation. Att t. ex. ha Agenda 2030 i bakhuvudet när vi tittar framåt känns numer som en självklarhet. Vi jobbar aktivt för att tillgodose de krav och förväntningar som samhället och övriga intressenter ställer på oss, både som byggentreprenör och projektutvecklare.

Att vara ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbara har satt avtryck i vår organisation. Hållbarhetsfrågan är en utmaning, men en oerhört viktig och utvecklande sådan.

Mats Eriksson

VD Asplunds i Örebro



Företagspresentation

Om Asplunds Bygg

Asplunds Bygg i Örebro AB och Asplunds Bygg i Mellansverige AB verkar som byggentreprenörer i Mellansverige, med huvudkontor i Örebro och Skövde. Vi har även ett avdelningskontor i Jönköping. Vårt huvudsakliga geografiska verksamhetsområde är de tre kontorsorterna med omnejd, se bild 1. De två bolagen ägs av Asplundsgruppen, organisationsnummer 559140–7639, med säte i Skövde. Idag omsätter bolagen tillsammans ca 800 miljoner kronor. Asplunds Bygg ägs helt av delägare, samtliga aktiva i verksamheten.

Asplunds utför i huvudsak total- och generalentreprenader åt externa beställare, men vi utför även partneringsprojekt och utvecklingsprojekt som vi driver själva eller tillsammans med våra samarbetspartners. Våra kunder består av kommuner, landsting, privata och offentliga fastighetsbolag samt en mängd olika privatägda företag.

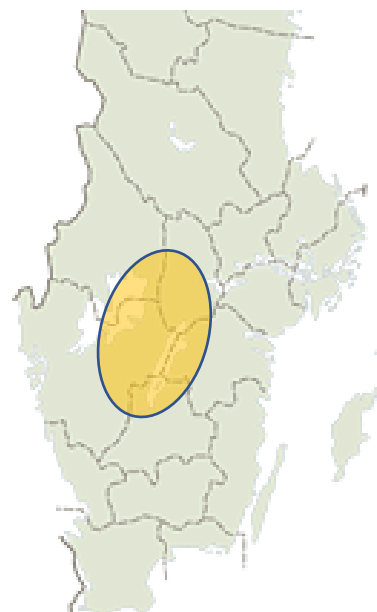


Bild 1: Bilden ovan visar vårt geografiska verksamhetsområde.

Företagsfakta

Företagsnamn:	Asplunds Bygg i Mellansverige AB	Asplunds Bygg i Örebro AB
Postadress:	Varnhemsgatan 18A 541 31 Skövde	Fabriksgatan 54C 702 23 Örebro
Organisationsnummer:	556536–4477	556536–4469
VD:	Leif Forsell	Mats Eriksson

Leif Forsell har varit verksam inom Asplunds sedan 1999 och tillträdde våren 2016 VD-posten för Asplunds Bygg i Mellansverige. Hösten 2018 anställdes Mats Eriksson som ny VD i Asplunds Bygg i Örebro.

Våra medarbetare

På Asplunds är vi idag ca 160 medarbetare. Vi är ca 4% kvinnor och 96% män. I Örebrobolaget ingår medarbetarna i Örebro och i Mellansverigebolaget ingår medarbetarna i Skövde och Jönköping. Vi är ca 34% tjänstemän och ca 66% yrkesarbetare hos oss. (30% respektive 70% år 2018)

Bolag	Kvinnor		Män		Kvinnor + Män (anställda)
	(anställda)	(%)	(anställda)	(%)	
Mellansverige (tjm)	3 (4)	10 (13)	27 (26)	90 (87)	30 (30)
Örebro (tjm)	3 (3)	13 (15)	20 (17)	87 (85)	23 (20)
Mellansverige (ya)	0 (1)	0 (1,4)	69 (71)	100 (99)	69 (72)
Örebro (ya)	0 (0)	0 (0,0)	35 (37)	100 (100)	35 (37)
Totalt	6 (8)	3,8 (5,0)	151 (153)	96 (95)	157 (159)

Tabell 1: (tjm=tjänstemän, ya=yrkesarbetare, 2019-12-31, inom parentes redovisas siffror från 2018-12-31)

Hållbarhet

”Hållbarhetsutveckling är sådan utveckling som tillfredsställer nuvarande behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillfredsställa sina behov.” (Bruntlandrapporten)

Genom att ta ekonomiskt, miljömässighet och socialt ansvar kan vi skapa en hållbar utveckling.

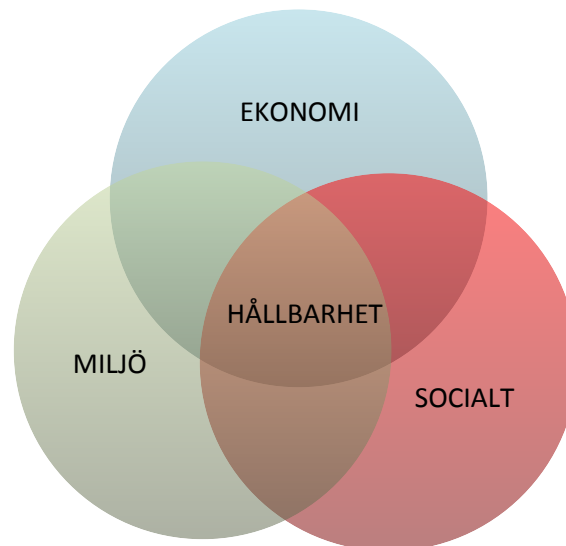


Bild 2: Genom att ta ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvar kan vi skapa en hållbar utveckling.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Intressentdialog

Våra intressenter är de organisationer eller de grupper av personer som på olika sätt påverkar eller påverkas av vår verksamhet, våra produkter eller våra tjänster. Det är intressenterna som är avgörande för Asplunds framtida utveckling och lönsamhet.

För att kartlägga var vi befinner oss idag och för att välja rätt riktning framåt genomförde Asplunds under 2018 en omvärldsanalys och en SWOT-analys. Medarbetare från våra tre kontor medverkade och lämnade synpunkter och idéer avseende Asplunds styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Våra starka och svaga sidor värderades och vi analyserade omvärldens påverkan på Asplunds och hur vi ska kunna hantera marknadens ständiga förändringskrav.

Våren 2018 genomförde vi även en intressentanalys där grupper med olika funktioner på Asplunds träffades. Vi identifierade vilka intressenter vi har och diskuterade framförallt vilka våra viktigaste intressenter är samt vilken typ av relation vi har med dem. Grupperna diskuterade sedan fram hur vi på bästa sätt ska arbeta för att utvecklas vidare tillsammans.

Då intressenterna i hög grad påverkar vår verksamhet är det även viktigt att ta reda på vad de tycker om vårt hållbarhetsarbete. Inför påbörjandet av arbetet med vår hållbarhetsredovisning gjorde vi våren 2019 en intressentdialog i form av en skrivbordsanalys. Vi valde då att utgå från kunder, underentreprenörer och leverantörer. De tre kontoren gjorde ett urval av intressenter inom respektive kategori på sin ort och bedömde intressenternas uppfattning om Asplunds verksamhet.

Under 2020 kommer vi att arbeta vidare med att utöka intressentdialogen till att omfatta intervjuer med våra viktigaste intressenter.

Intressenter och dialog

Asplunds viktigaste intressenter är ägare, medarbetare, kunder, leverantörer/UE och myndigheter.

I tabell 2 nedan presenteras de frågor som vanligen är aktuella när vi för dialog med respektive intressentgrupp. Av tabellen framgår också hur dialogen sker och hur den påverkar vår verksamhet.

Intressenter		Dialog sker löpande via	Viktiga frågor	Påverkan
1	Ägare/Ledning	Ägarpolicy/Ägardirektiv Ägardialog Styrelsemöten	Ekonomi Resultat	Ekonomisk stabilitet Verksamhetsinriktning
2	Medarbetare / Anställda	Medarbetarsamtal Skyddsronder Företagshälsovården	Säker arbetsplats Jämställdhet Hälsa och säkerhet	Utbildningar APL-möten Konferenser
3	Kunder	Byggmöten Slutmöte m beställare Kundenkät	Erbjudande/offert/kvalitet Nöjda kunder Långsiktigt hållbara hus	Utveckling av lösningar Ledningssystem kvalitet, miljö och AM
4	Konsulter/UE/ Leverantörer	Projekteringsmöten Upphandlingsträffar Förhandling	Hållbara och miljövänliga lösningar och material Leverantörsbedömning	Val av leverantörer/UE Hållbarhetsinsikt
5	Myndigheter/ Fackföreningar/ Samhälle	Dialog med kommuner Fackförening Politiker	Samverkan, hållbarhet Myndighetskrav Samhällskraven	Arbete med hållbarhet Infria kraven Utvecklingsbevakning

Tabell 2: Intressentanalys.

Väsentlighetsanalys

Efter intressentanalysen genomförde vi också en väsentlighetsanalys för att fokusera på de aspekter som vi uppfattade som väsentliga i vår relation med intressenterna.

En väsentlig hållbarhetsaspekt ska vara viktig för intressenterna, ha stor påverkan på oss och dessutom ska vi ha en faktisk påverkan på hållbarhetsaspekten. Nedan visas de hållbarhetsaspekter som identifierades vid väsentlighetsanalysen, se bild 3.

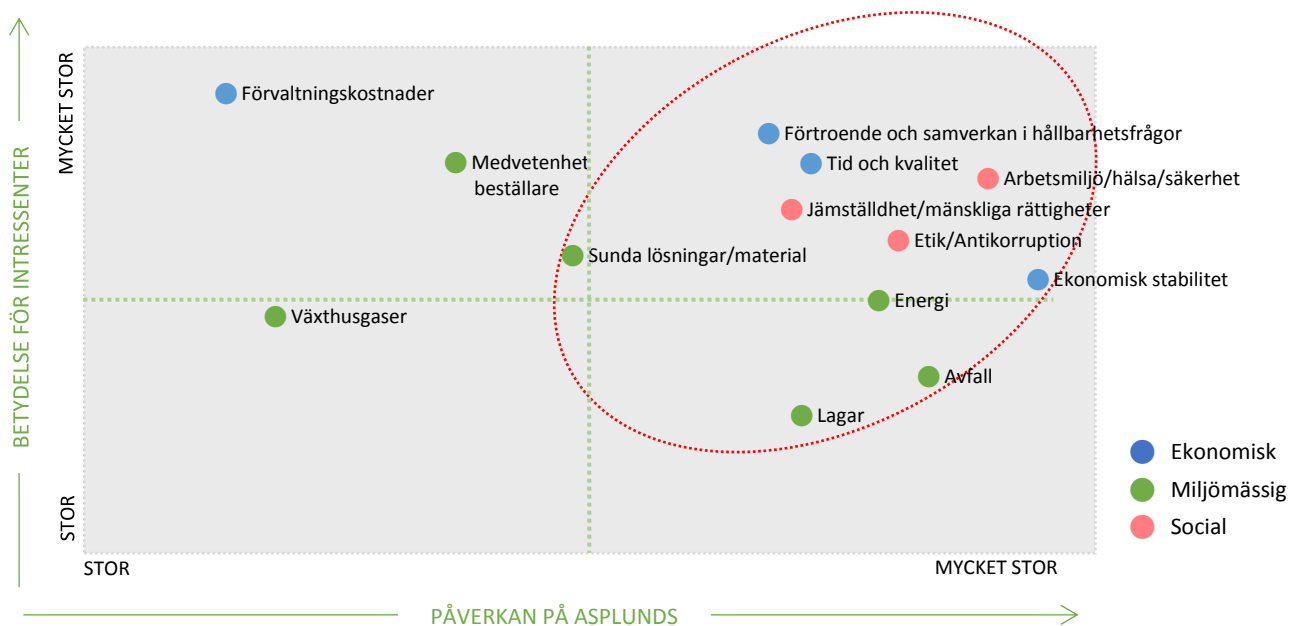


Bild 3: Väsentlighetsmatris.

Av de hållbarhetsaspekter som identifierades har vi valt ut de aspekter som har det gemensamt att vi bedömer att de har relativt stor betydelse för intressenten och de har mycket stor betydelse för oss, se inringade aspekter på bild 3 och tabell 3.

Vi har valt att titta närmare på följande aspekter, se tabell 3.

● Ekonomisk hållbarhet	● Miljömässig hållbarhet	● Social hållbarhet
<ul style="list-style-type: none">- Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor- Tid och kvalitet- Ekonomisk stabilitet	<ul style="list-style-type: none">- Sunda lösningar/material- Energi- Avfall- Lagar	<ul style="list-style-type: none">- Arbetsmiljö/hälsa/säkerhet- Jämställdhet/mänskliga rättigheter- Etik/antikorruption

Tabell 3: Hållbarhetsaspekter indelade efter kategori.

Avgränsningar

Förvaltningskostnader

Förvaltningskostnader är intressanta för våra beställare och ett resultat av våra ansträngningar att producera bra och fungerande byggnadsverk.

Vi arbetar mestadels med utförandeentreprenader där beställaren och beställarens projektörer har fastställt ramarna kring projektet och där vi som entreprenör har begränsade möjligheter att påverka utformningen. I enskilda fall föreslår vi i samverkan med vår beställare bättre lösningar för att minimera förvaltningskostnaderna för våra beställare.

Växthusgaser

Frågan är aktuell och angelägen att beakta men i dagsläget så behöver vi ytterligare kunskap om mätning mm. Genom kunskap och tillämpning av GHG-protokoll kommer vi under 2020 fortsätta vår hållbarhetsutveckling.

Medvetenhet beställare

Medvetenheten hos beställarna är idag väldigt varierande med tanke på inriktning och verksamhet. Olika företag har olika uppfattning om vilka vägar och fokusområden som är lämpliga.

Vi ser dock att kunskapen och medvetenheten avseende hållbarhet ökar i takt med utvecklingen vilket medför en fortsatt intressant dialog med våra kunder.

Hållbarhetsrisker

I samband med arbetet med vår hållbarhetsredovisning har vi identifierat ett antal risker knutna till olika områden enligt tabell 4 nedan. Hållbarhetsriskerna beaktas löpande vid möten med ledningsgruppen, hållbarhetsgruppen och vid arbetsmiljögruppens möten.

Risker	Beskrivning	Åtgärd
Kunder och avtal	Affärsrisker Ändringar i kundstruktur Diffusa/oklara avtal Oseriösa kunder Fluktuerande efterfrågan/utbud	Juridisk kompetens/Utbildning Differentiering av kunder Granskning av nya kunder/även löpande Kreditvärdighet Bredda vårt kundspektrum
Arbetsmiljö (hälsa/säkerhet)	Sjukdom/Hälsa Arbetsskador Lagstiftning Psykosocial arbetsmiljö	Friskvård Företagshälsovård Skyddsombudsträffar Skyddsronder Olycks- och tillbudsrapportering Arbetsmiljögrupp Information/Utbildning
Miljö	Miljöpåverkan Rätt kompetens Engagemang Tid och kostnad Information	Utbildning/utveckling av våra medarbetare Bra rutiner och arbetsberedningar Riskeliminering/uppföljning Planering
Kvalitet	Rätt från början Rätt kompetens Engagemang Tid och kostnad Information	Utbildning/utveckling av våra medarbetare Bra rutiner och arbetsberedningar Riskeliminering/uppföljning Planering
Medarbetare och kompetens (Kompetensförsörjning)	Brist på kompetens inom vissa yrkeskategorier på byggmarknaden Nya material Nya metoder Nya bestämmelser och normer	Kompetensförsörjning Medarbetarsamtal Kompetensplan Kompetensutveckling av medarbetare Samarbete med skolor/bemanningsföretag Samverkan med Galaxen/AF
Etiska risker	Korruption Bestickning/Mutor Kränkande särbehandling Jämställdhet/Mångfald	Utforma en uppförandekod Tydlig information till medarbetare Signerat Byggföretagens Etiska riktlinjer Jämställdhetspolicy
Finansiella risker	Ränteläge Valutakurser Lagstiftning	Bevakas, kontroll på egen likviditet Kreditvärdiga kunder Lågt risktagande Gott stabilt samarbete med kreditgivare
Lagstiftning	Ny lagstiftning kan påverka förutsättningar för genomförande Kan begränsa hur/vad man bygger	Hålla sig informerad/uppdaterad gällande ny lagstiftning Myndighets- och beställarkontakter

Tabell 4: Hållbarhetsrisker.

Hållbarhetsstyrning

Ekonomisk hållbarhet

Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor

Genom långsiktiga affärsrelationer och genomförda projekt i nära samverkan med våra återkommande kunder och underleverantörer har vi genom åren etablerat relationer som bygger på öppenhet, förtroende, goda relationer och transparens i samverkan.

Tid och kvalitet

Genom noggrann planering och styrning av våra projekt kan vi arbeta resurseffektivt och färdigställa projekten i tid och med rätt kvalitet. Vi arbetar i tät samverkan med våra kunder, leverantörer och underentreprenörer.

Asplunds är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001:2015. Certifieringen innebär att vårt kvalitetsledningssystem följer ISO-standard och att vi aktivt bedriver ett systematiskt förbättringsarbete. Årligen besöker certifieringsorganet Svensk Certifiering vår verksamhet och externa revisorer bedömer vårt verksamhetsledningssystem.

Asplunds kvalitetsarbete styrs av vår kvalitetspolicy och vårt övergripande kvalitetsmål att "Leverera en godkänd produkt till rätt pris och i rätt tid". Till målet har vi knutit två konkreta mål som behandlar godkänd slutbesiktning samt slutmöte med beställaren. Målen följer vi upp årligen.

Kvalitetspolicy

"Asplunds ska arbeta för att ständigt förbättra och utveckla verksamheten. Vi ska arbeta professionellt, effektivt och engagerat så våra beställare känner sig trygga och nöjda när de anlitar oss."

I samband med projektavslut har vi i våra större projekt ett slutmöte med kunden där vi stämmer av resultatet samt begär in en kundenkät med hållbarhetsfrågor för att erhålla underlag för vår fortsatta utveckling. Vår målsättning är att vi ska genomföra slutmöte med beställare i samtliga projekt överstigande 20 miljoner kronor. Hösten 2019 hade vi haft slutmöte med beställaren i 67% av våra projekt.

Under 2020 kommer vi att stämma av resultatet av våra inrapporterade slutmöten och kundenkäter mer frekvent och även följa upp de projekt som saknar inrapporterade slutmötesprotokoll och ifyllda kundenkäter.

Ekonomisk stabilitet

Asplundsgruppen är idag ett finansiellt stabilt företag och vi är en pålitlig affärspartner för våra kunder och leverantörer. Den långsiktiga ekonomiska lönsamheten ser vi som en grundläggande förutsättning för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet och uppnå våra mål. Vår strävan är en ekonomisk tillväxt utan negativa konsekvenser för den miljömässiga eller sociala hållbarheten.

Skapat värde

Nettoomsättning/anställd 2019-12-31:	5 107Mkr
Soliditet:	24,5%
Orderstock:	989Mkr

Tabell 5: Årsredovisning 2019.

Miljömässig hållbarhet

Asplunds är certifierade enligt miljöstandarden ISO 14001:2015 och arbetar ansvarsfullt med miljöfrågorna i hela verksamheten. Genom riskinventering och miljömässigt ansvarsfulla materialval bidrar vi till en hållbar utveckling i vår verksamhet.

Vi följer gällande miljölagar, författningar och bestämmelser och iakttar försiktighet enligt miljöbalken. Miljöverksamheten i våra projekt följs upp med mål och mätvärden och redovisas årligen till ledningen och till våra medarbetare för att informera och uppmuntra till hållbara dagliga miljöinsatser.

Miljöpolicy

”Asplunds ska genom kunskap, kompetens och engagemang bidra till en hållbar miljö”.

Avfall och deponi

På våra byggarbetsplatser hanteras dagligen en stor mängd material och byggrelaterade produkter och det genereras avfall i olika former. För att anpassa avfallshanteringen till projektens förutsättningar och undvika onödiga transportkostnader görs tidigt en planering av vilka fraktioner arbetsplatsens restprodukter ska sorteras i och i vilket skede olika restprodukter kommer alstras. Generellt gäller att ju renare fraktionerna är (desto bättre vi sorterar) desto lättare är avfallet att återvinna och desto billigare är det att lämna. Det finns således flera incitament till att vi ska sortera vårt avfall så långt det går redan på arbetsplatsen.

Asplunds målsättning är att över tid minska mängden restprodukter som går till deponi med 5% per år. Jämförelsetal (för 2018) är 1,09%. Hösten 2019 var andelen deponi 0,73%. Vi ser att vi har lyckats nå vår målsättning att minska andelen restprodukter som går till deponi med god marginal

Under 2020 kommer vi att fortsätta stämma av de mängder restprodukter som går till deponi och informera organisationen om hur viktigt det är att sortera rätt på byggarbetsplatserna. Vi kommer även att kartlägga vårt avfall utifrån R och D-koder (Avfallsförordningen 2001:1063)

Kemikalieanvändning

Vår målsättning är att vi ska minska vår användning av kemikalier med farosymbol (T, C, X och/eller N) från 35% till 30% av totala antalet kemiska produkter vi använder försedda med farosymbol. Hösten 2019 framkom det andelen kemikalier med farosymbol (T, C, X och/eller N) är 43,1%.

Uppföljningen hösten 2019 visade på att vi har en något lägre andel kemikalier med farosymbol (T, C, X och/el N) än vid föregående avstämning 2018. Vid en analys av resultatet visade det sig även att det totala antalet kemikalier med tidigare nämnda farosymboler har minskat. Vi såg också att en förhållandevis stor mängd av inrapporterade produkter med farosymbol C, X och N bestod av märkpenor. Med nuvarande mätmetod påverkar en märkpena resultatet i lika stor utsträckning som andra mer miljöpåverkande produkter vilket ger ett incitament till att förfinna våra mätmetoder.

Under 2020 kommer vi att kartlägga de vanligast förekommande kemikalierna med farosymbol (T, C, X och/eller N), försöka hitta ersättningsprodukter till dessa, och gå ut med generella riktlinjer till organisationen för hur de ska hanteras.

Energi - Fossilfri el

Asplunds har under 2019 tecknat ett nytt elavtal med Fortum som garanterar att all den el vi köper in till våra byggarbetsplatser är fossilfri. Fortum är en av de allra främsta aktörerna inom ren energi och

elen kommer från fossilfria källor som till exempel kärnkraft, vatten, vind och sol.

Vår målsättning är att alla arbetsplatser och kontor ska vara anslutna till Fortum under 2020.

Lagar

Asplunds beaktar och följer de lagar, föreskrifter och förordningar som gäller för vårt verksamhetsområde. Vi följer kontraktskrav och ställer även egna krav och mål för hur vi ska fullfölja vårt miljöarbete. Vårt verksamhetsledningssystem har tydliga riktlinjer för hur arbetet ska bedrivas. Asplunds kan inte konstatera några lagöverträdelser under 2019.

Årligen följer vi upp vårt sätt att arbeta genom interna och externa revisioner och arbetsplatsbesök. Samtliga dessa protokollförs och ligger till grund för fortsatt förbättringsarbete. Resultatet redovisas årligen i ledningsgruppen vid ledningens genomgång.

På Asplunds tillämpar vi försiktighetsprincipen enligt Miljöbalken 2 kap §3, vilket innebär att vi arbetar förebyggande och att när osäkerhet råder ska vi handla på ett sådant sätt att risker undviks. Vi följer kontinuerligt upp att vi arbetar efter gällande lagar och förordningar genom tillämpningen av checklistor för kontroll av lagefterlevnad och årliga avstämningar i ledningsgruppen.

Leverantörer

Vi ställer hållbarhetskrav avseende ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvarstagande på våra underleverantörer och följer upp kraven vid ankomst till våra arbetsplatser och under produktionen. Med ett tydligt kravställande vid offert och beställning klargör vi grunderna för samverkan och hållbarhetsarbetets inriktning och omfattning. Våra underentreprenörers miljöplaner skall vara anslutna till ISO 14001 och vara samordnade med beställarens miljöplan för projekten.

Vi bedömer även våra leverantörers förmåga att agera hållbart genom leverantörsbedömningar inför köp och dokumenterade leverantörsutvärderingar efter att affären avslutas.

Huvuddelen av våra materialleverantörer och underentreprenörer är svenska företag och vi har långsiktiga relationer med våra underleverantörer.

Vi strävar efter att använda miljömärkta produkter, i den mån de finns tillgängliga på marknaden samt uppfyller våra krav på egenskaper och ekonomi.

Social hållbarhet

Respekt för mänskliga rättigheter

På Asplunds behandlar vi alla lika. För att öka jämställdheten och motverka alla former av diskriminering på våra arbetsplatser har vi under 2019 arbetat fram en policy mot kränkande särbehandling samt uppdaterat vår jämställdhetspolicy.

Jämställdhetspolicy

”På Asplunds ska det alltid råda fullständig jämställdhet på våra arbetsplatser, alla skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas i sin profession oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

Under 2019 tog Asplunds fram en ny jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan. Idag har vi 3,8% kvinnliga och 96,2% manliga medarbetare. Målsättningen är att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män. Årligen kommer vi att följa upp lönenivåer, utvecklingsmöjligheter, sjukfrånvaro, arbetsförhållanden, föräldraskap mm för att uppmärksamma eventuella skillnader mellan förutsättningarna för våra kvinnliga och manliga medarbetare.

Vi kommer under 2020 att arbeta vidare med en fortsatt kartläggning över var Asplunds står idag avseende vårt jämställdhetsarbete, utvärdera mätresultat och eventuellt förfina mätmetoder samt vid intern och extern rekrytering hitta metoder som ger flera kvinnliga sökande.

Policy mot kränkande särbehandling

På Asplunds eftersträvar vi en god arbetsmiljö för alla anställda där vi respekterar varandra och arbetar tillsammans. Under 2018 tog Asplunds fram en policy mot kränkande särbehandling.

”Asplunds har nolltolerans mot handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

Att arbeta på Asplunds ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på våra arbetsplatser.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet ser vi dock som normala företeelser.”

Det har inte framkommit några fall av diskriminering på Asplunds under 2019 och vi har inte behövt vidta några omfattande åtgärder i frågan.

Under 2020 kommer vi att fortsätta vårt arbete med att hålla våra arbetsplatser fria från alla former av kränkande särbehandling.

Medarbetare

Mår våra medarbetare bra, mår företaget bra. För oss är det viktigt att vara en attraktiv arbetsplats där vi behandlar alla lika och tillsammans kan utvecklas både på kort och på lång sikt.

Asplunds arbetsmiljöarbete styrs av vår arbetsmiljöpolicy och vårt övergripande arbetsmiljömål att ”Skapa en sund arbetsmiljö utan arbetsskador”. Till målet har vi knutit två konkreta mål som behandlar sjukfrånvaro och olyckor och tillbud. Målen följer vi upp årligen.

Arbetsmiljöpolicy

Inom Asplunds bedriver vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete, med väl inarbetade rutiner, stöd och uppföljning. Arbetsmiljöledning ingår som en del i vårt verksamhetssystem. Samtliga anställda omfattas av vårt arbetsmiljöarbete.

"Asplunds ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Verksamheten ska planeras och bedrivs på ett sätt som främjar en god och säker fysisk, psykisk och social arbetsmiljö för alla medarbetare."

Sjukfrånvaro

Vår målsättning är att minimera arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron på Asplunds är på en normal nivå (3,71%). Inom bygg- och anläggningsbranschen ligger den genomsnittliga sjukfrånvaron på 3,7%. (Genomsnittlig sjukfrånvaro för alla branscher ligger på 4,1%). Detta enligt Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik från 2017 samt företagsuppgifter inom byggsektorn.

Olyckor och tillbud

Asplunds målsättning är att minska antalet olyckor och tillbud jämfört med föregående år. Under 2019 rapporterades det in 21 tillbud och 31 olyckor. Nedan redovisas vår tillbuds- och olycksfallsfrekvens, se tabell 6.

Olyckor och tillbud	2017	2018	2019
Tillbudsfrekvens	24	56	63
Olycksfallsfrekvens	42	72	93

Tabell 6: (antal tillbud/antal arbetade timmar) x 1 000 000 resp. (antal olycksfall/antal arbetade timmar) x 1 000 000)

Det totala antalet inrapporterade tillbud och olyckor har ökat något jämfört med föregående år. Vi ser att arbetsledning och yrkesarbetare har blivit bättre på att rapportera in även mindre tillbud och olyckor.

Vår målsättning för 2020 är att informera organisationen om vikten av att rapportera olyckor och tillbud så att vi kan arbeta proaktivt och förebygga så många riskmoment som möjligt.

Anställningsvillkor

Genom att vi är medlemmar i Svenskt Näringsliv omfattas alla våra anställda av gällande kollektivavtal. I förekommande fall tecknat mellan Byggföretagen, Byggnads och med de tre tjänstemannaförbunden Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

För alla våra medarbetare gäller varseltider enligt gällande avtal för respektive kategori.

Personalomsättning

Vid årsskiftet 2019/2020 var vi 157 medarbetare på Asplunds med tillsvidare- eller provanställning. Utöver dessa har vi dessutom medarbetare anställda via Galaxen, medarbetare med anpassade arbetsuppgifter samt inhyrd personal. Under 2019 nyanställdes 13 personer och 14 personer lämnade sin anställning hos oss. Se tabell 7.

Personalomsättning	2018	2019
Personalomsättning totalt (tillsvidare- och provanställda)	9,0 %	8,1 %
Personalomsättning (kvinnor)	25 %	0,0 %
Personalomsättning (män)	8,1 %	7,8 %

Tabell 7: Personalomsättning - lägsta siffran av antalet anställda som börjar och slutat/antal medeltal anställda (tjm=tjänstemän, ya=yrkesarbetare).

Galaxen

På Asplunds vill vi arbeta för ett hållbart arbetsliv inom byggsektorn genom att erbjuda arbetsplatsförlagd rehabilitering av yrkesverksamma inom byggbranschen. Vi har tillsammans med Galaxen hittat möjligheter till anpassade anställningar för personer med funktionsnedsättning och med bakgrund från byggsektorn.

Kompetensutveckling/medarbetarsamtal

Kompetensutveckling är en viktig del i Asplunds verksamhet. Vi eftersträvar att alla medarbetare har rätt kompetens för att utföra sina uppgifter. Varje medarbetare ges möjligheter att utveckla sin kompetens genom sitt arbete inom företaget samt genom löpande utbildningar. Våra planerade årliga medarbetarsamtal med våra samtliga tjänstemän ger underlag till utbildningsaktiviteter och kompetensutveckling. Vid samtalen följer vi upp vilka aktiviteter som utförts under året samt planerar in nya för kommande år.

Vid behov av omställningsstöd arbetar Asplunds i samverkan med Galaxen, i de fall behov av stöd finns.

Under 2018 och 2019 genomfördes en uppskattad ledarskapsutbildning för våra medarbetare med arbetsledande befattning med inslag av personlig utveckling och aktuella hållbarhetsfrågor. Genomgångar och planering om hållbarhetsfrågor sker löpande med våra medarbetare.

Medarbetarnas kompetens framgår av vår kompetensplan som uppdateras årligen efter genomförda kompetenshöjande insatser och utbildningar.

Kompetensutveckling arbetsmiljö

Samtliga våra tjänstemän i arbetsledande befattning har gått utbildningen Byggarbetsmiljö-samordnare utförande (BAS-U). Vi genomför löpande avstämningar av behov av vidareutbildning inom arbetsmiljö vid våra möten med Arbetsmiljögruppen.

Under 2020 skall samtliga tjänstemän och hantverkare gå web-utbildningen, Byggbranschens säkerhetsutbildning, som handlar om en säker arbetsmiljö.

Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap

Företagshälsovård – Vi har slutit avtal med Previa gällande företagshälsovård för samtliga anställda i Jönköping och för yrkesarbetare i Skövde. Avtal med Centralhälsan finns för tjänstemän i Skövde. I Örebro har avtal slutits med Avonova.

Friskvård - Vi erbjuder friskvård till samtliga våra anställda enligt Skatteverkets riktlinjer.

Krisberedskap - Avtal gällande krisberedskap har slutit med Previa i Jönköping och Skövde. Avtal med Avonova finns upprättat i Örebro.

Inhyrd personal

På Asplunds anlitar vi endast inhyrd personal i undantagsfall. Vi anlitar enbart personal från företag som har hängavtal med Byggnads.

I bristsituationer eller vid behov av speciell kompetens ser vi en möjlighet att anlita externa resurser.

Sociala förhållanden/Samhällsengagemang

På Asplunds stödjer vi enskilda projekt, idrottsklubbar och deltar i olika branschorganisationer, till exempel Byggföretagen m. fl.

I Skövde har Asplunds sponsrat byggnationen av Novas Rymdskepp, en lekanläggning i Skogsmulle-riket. Skogsmulleriket är stor satsning på natur och friluftsliv på Billingen för alla barn och ungdomar med och utan funktionsvariationer samt med utländsk bakgrund.

I Mellansverige har vi istället för att dela ut julgåvor valt att ge ett bidrag till Barncancerfonden. Vi har även deltagit i evenemanget "Cykla för livet" till förmån för Barncancerfonden.

På Asplunds stödjer vi olika typer av lokala idrottsklubbar. Vi sponsrar ungdomsverksamhet i ett flertal idrottsklubbar samt elitklubbar, bland annat ÖSK (Örebro SK Fotboll) Örebro Hockey. I Jönköping går sponsringen främst till herrarnas elitlag i hockey HV71 och fotboll i J-Södra men även till ungdomsfotboll i Bankeryd och unga tjejer som spelar innebandy i Tenhult.

För att hålla en god kontakt med våra kommande medarbetare deltar vi vid arbetsmarknadsdagar på högskolorna, vi erbjuder praktikplatser och hjälper till som mentorer till högskolestudenterna. Vi har även en tät kontakt med olika gymnasieskolor och vi tar löpande emot APL-elever och lärlingar.

Vi deltar i programråd och Byggandets yrkesnämnd (BYN) och vi är representerade på samtliga orter.

Vi erbjuder löpande APL-elever och lärlingar och högskolestudenter praktikplats. I Örebro deltar Asplunds med medlemskap och styrelsearbete i HBF (Healthy Building Forum) ett forum där lokalt näringsliv och universitet samarbetar för hållbart byggande.

Otillåten påverkan

Asplunds tar avstånd från alla former av korruption, mutor och annan otillåten påverkan mot beslutsfattare, både inom den privata och den offentliga sektorn. Genom information och utbildning verkar vi för att alla våra medarbetare ska följa gällande riktlinjer.

Etik

Vi är medlemmar i Byggföretagen (fd Sveriges Byggindustrier), en branschorganisation som driver frågor som syftar till att driva utvecklingen framåt för byggsektorn. Genom att skriva under Byggföretagens branschöverskridande uppförandekod har vi förbundit oss att följa lagar och föreskrifter, samt verka för en sund konkurrens och tidsenliga relationer såväl inom företaget som i förhållande till kunder och leverantörer. Vi deltar aktivt i de lokala styrelserna.

Alla våra medarbetare ska följa Byggföretagens uppförandekod.

Korruptionsrisk

Vi bedömer att det finns en risk för att medarbetare i ledande positioner kan utsättas för erbjudanden och information som kan utgöra en korruptionsrisk. Vi inom Asplunds ledningsgrupp har gjort en genomgång av omfattning och inriktning av korruptionsrisker och har informerat medarbetare i organisationen om Asplunds nolltolerans i dessa sammanhang.

Vi har under 2019 inte kunnat konstatera några korruptionsincidenter.

Ledning och styrelse

Ledning

Leif Forsell, VD Asplunds Bygg i Mellansverige
Mats Eriksson, VD Asplunds Bygg i Örebro
Fredrik Gustafson, Arbetschef Jkpg, Asplunds Bygg i Mellansverige
Ann-Louise Sundström, Ekonomichef
Susanne Nordström, Hållbarhetschef

lfl@asplundsbygg.se
men@asplundsbygg.se
fgn@asplundsbygg.se
asm@asplundsbygg.se
snm@asplundsbygg.se

Styrelse

Asplunds Bygg i Mellansverige AB

Leif Forsell, Styrelseledamot, VD Asplunds Bygg i Mellansverige
Mats Eriksson, Styrelseordförande, VD Asplunds Bygg i Örebro
Ann-Louise Sundström, Styrelseledamot, Ekonomichef
Fredrik Gustafson, Styrelseledamot, Arbetschef Jönköping
Per-Anders Palm, Styrelseledamot, Entreprenadingenjör Skövde
Alexander Kovalonok, Arbetstagarrepresentant tjm

lfl@asplundsbygg.se
men@asplundsbygg.se
asm@asplundsbygg.se
fgn@asplundsbygg.se
ppm@asplundsbygg.se
akk@asplundsbygg.se

Asplunds Bygg i Örebro AB

Leif Forsell, Styrelseledamot, VD Asplunds Bygg i Mellansverige
Mats Eriksson, Styrelseordförande, VD Asplunds Bygg i Örebro
Ann-Louise Sundström, Styrelseledamot, Ekonomichef
Peter Abramsson, Styrelseledamot, Projektledare Örebro
Alexander Kovalonok, Arbetstagarrepresentant tjm

lfl@asplundsbygg.se
men@asplundsbygg.se
asm@asplundsbygg.se
pan@asplundsbygg.se
akk@asplundsbygg.se

GRI-Index

GRI-indikator		Sid	Kommentarer
Allmänna upplysningar			
102-1	Organisationens namn	6	
102-2	Viktiga aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	6	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	6	
102-4	Verksamhetens geografiska placering	6	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	6	
102-6	Marknadsnärvaro	6	Se karta
102-7	Organisationens storlek	6	Se tabell
102-8	Information om medarbetare och inhyrd personal	6,17	Medarbetare/Inhyrd personal
102-9	Leverantörskedjan	13	
102-10	Väsentliga förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	13	Inga
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	13	MB kap2 § 3
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer och/eller omfattas av	16,17	
102-13	Medlemskap i organisationer	16,17	Byggföretagen m. fl.
102-14	Uttalande från ledande beslutsfattare	5	
102-15	Huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter	10	
102-16	Värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer (normer för uppförande)	14, 17	
102-18	Styrningsstruktur	11,12,15	
102-40	Lista med intressenter	8	Intressentanalys
102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	15	
102-42	Identifiering och prioritering av intressentgrupper	8	
102-43	Tillvägagångssätt för kommunikation med intressenter	8	
102-44	Fokusområden/frågor som lyfts av intressenter och hantering av dessa	8	
102-45	Enheter som ingår i rapporteringen	6	
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll och frågornas avgränsning	8,9	
102-47	Identifierade väsentliga områden/frågor	8,9	
102-48	Justeringar av tidigare lämnad information	4	Asplunds första hållbarhetsredovisning 2019
102-49	Väsentliga förändringar i redovisningen	-	Asplunds första hållbarhetsredovisning 2019
102-50	Redovisningsperiod	4	Helår 2019
102-51	Datum för senaste redovisning	4	Asplunds första hållbarhetsredovisning 2019
102-52	Redovisningscykel	4	Följer företagets verksamhetsår
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	4	
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards	4	
102-55	GRI-index och data	19	
102-56	Externt bestyrkande/granskning	4	Tillhandahålls till revisorn
Hållbarhetsstyrning			
103-1	Beskrivning av väsentlighetsaspekterna och dess avgränsningar.	8,9	Väsentlighetsanalys
103-2	Styrning av väsentliga aspekter	11-17	
103-3	Utvärdering av styrningen	9	Hållbarhetsgruppens avstämningar
Ekonomiska standarder			
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	11	Ekonomisk stabilitet
202-2	Andel ledande befattningshavare rekryterade lokalt	6	Samtliga
205-1	Delar av företaget som analyserats med avseende på korruptionsrisker	17	
205-2	Kommunikation och utbildning i anti-korruption	17	Uppförandekod
205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	17	
Miljöstandarder			
302-1	Energianvändning inom organisationen		Redovisas 2020 (energi/arb timmar)
302-3	Energiintensitet		Redovisas 2020 (tot energi kWh/BNP)
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser		Redovisas 2020, text
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser		Redovisas 2020, text
305-4	Koldioxidintensitet		Redovisas 2020, text, 2,1
306-2	Avfall per typ och avyttringsmetod	12	
307-1	Överträdelse av miljölagstiftning	13	Inga
Sociala standarder			
401-1	Nyanställda och personalomsättning	15,16	
402-1	Minsta varseltid angående förändringar i verksamheten	15	
403-1	Ledningssystem för arbetsmiljö	15	AFS 2001:1
403-2	Identifiering och analys av risker, samt utredning av incidenter/skador sjukfrånvaro	15	
403-3	Företagshälsovård	16	
403-5	Arbetsmiljöutbildning för anställda	16	
403-6	Friskvård	16	
403-8	Andel anställda som omfattas av ledningssystem för arbetsmiljö	6, 15	
403-9	Arbetsplatsolyckor	15	
404-2	Program för kompetensutveckling och omställningsstöd	16	
404-3	Andel anställda som får regelbundna utvecklingssamtal	16	Samtliga tjänstemän
406-1	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	14	
412-2	Utbildning för anställda inom mänskliga rättigheter		Redovisas 2020
413-1	Verksamhetsandel med socialt samhällsengagemang	17	
414-1	Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala aspekter	13	