



HÅLLBARHETSREDOVISNING 2025

Asplundsgruppen 559140-7639



Innehållsförteckning

Inledning – kort historik	4
Hållbarhetsredovisning	5
Om hållbarhet – VD har ordet	6
Företagspresentation	7
Om Asplunds Bygg	7
Våra medarbetare	8
Hållbarhet	9
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	9
Intressentdialog	9
Intressenter och dialog	9
Väsentlighetsanalys	10
Prioriterade hållbarhetsaspekter	11
Avgränsningar	11
Hållbarhetsrisker	12
Hållbarhetsstyrning	13
Ekonomisk hållbarhet	13
Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor	13
Tid och kvalitet	13
Ekonomisk stabilitet	13
Skapat värde	13
Ekologisk och miljömässig hållbarhet	14
Miljöpolicy	14
Restprodukter och deponi	14
Energi – Förnyelsebar el	15
Växthusgaser	15
Efterlevnad av lagar och krav	17
Underleverantörer	17
Social hållbarhet	18
Respekt för mänskliga rättigheter	18
Policy mot kränkande särbehandling	18
Jämställdhetspolicy	19
Arbetsmiljö	19
Arbetsmiljöpolicy	19
Organisatorisk och Social arbetsmiljö	20
Sjukfrånvaro	21
Olyckor och tillbud	21
Anställningsvillkor	22
Personalomsättning	23
Kompetensutveckling/medarbetarsamtal	23
Kompetensutveckling arbetsmiljö	23
Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap	24
Inhyrd personal	24
Samhällsengagemang/Sociala förhållanden	24
Arbetsmarknadsinsatser/Rekrytering	26
Otillåten påverkan	26
Etik	26
Korruptionsrisk	26
Visselblåsning	27
Ledningsgrupp och styrelse 2025	28

Bild övre – Skövdes nya krematorium, Skövde. Nyproduktion av Skövdes nya krematorium i partnering. Skövde Pastorat.
Bild nedre – Petersburgs motionscenter, Skara. Nyproduktion av motionsgård, utförandeentreprenad. Skara kommun.

Inledning – kort historik

Asplunds är ett byggföretag som idag främst inriktar sig på medelstora och större entreprenader, men det har inte alltid varit så...

Inom Asplunds har vi två stora entreprenörer som har haft en 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, bl. a 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 byggrörelse (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

Detta är Asplunds sjunde hållbarhetsrapport och avser verksamhetsåret 2025. Rapporten redogör för koncernens hållbarhetsarbete, väsentliga frågor samt identifierade risker och möjligheter, och utgör den lagstadgade hållbarhetsredovisningen enligt årsredovisningslagen. Redovisningsperioden följer räkenskapsåret och rapporten publiceras i samband med årsredovisningen.

Hållbarhetsrapporten omfattar hela Asplundsgruppens verksamhet, inklusive dotterbolagen Asplunds Bygg i Mellansverige AB och Asplunds Bygg i Örebro AB. Föregående rapport avsåg verksamhetsåret 2024.

Syftet med rapporten är att på ett transparent och sakligt sätt redovisa hur Asplunds arbetar för en långsiktigt hållbar utveckling ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv, inklusive genomförda åtgärder och uppnådda resultat.

Hållbarhetsarbetet är förankrat i koncernens ledning och styrelse. Rapportens innehåll har tagits fram av bolagets hållbarhetsfunktion i samverkan med verksamheten, med stöd av extern expertis. Bolagets revisor har granskat att hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen.

Under året har Asplunds vidareutvecklat sitt hållbarhetsarbete, inklusive kartläggning av påverkan och förbättring av interna processer. Arbetet har delvis baserats på branschstöd från SBUF:s rapport nr 13425.

Asplunds stödjer FN:s Agenda 2030 och de 17 globala målen för hållbar utveckling. Bolaget är även anslutet till Färdplan 2045 och ställer sig bakom branschens mål om nettonollutsläpp av växthusgaser till år 2045. Arbetet med att kartlägga klimatpåverkan genomförs i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Asplunds tar hänsyn till det nya klimattillägget AMD.1:2024 avseende ISO-9001, ISO-14001 och ISO-45001, vilket framgår av vår hållbarhetsrapport.

Rapporteringen utgår från Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer. GRI kompletteras av FN:s Global Compact (UNGC), vars tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion utgör en viktig grund för koncernens hållbarhetsarbete.

Asplunds beaktar även kommande krav enligt Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och tillhörande European Sustainability Reporting Standards (ESRS), och arbetar successivt med att anpassa rapportering och styrning till dessa regelverk.

Jönköping, 2026-04-10

Kontaktperson för redovisningens innehåll:

Susanne Karlsson, hållbarhetschef
susanne.karlsson@asplundsbygg.se
072-513 79 69

Om hållbarhet – VD har ordet

Mina tankar om Asplunds och hållbarhet...

”Jag ser tydligt att hållbarhetsarbetet blir alltmer centralt i vår tid. Det är avgörande att både vi och hela byggbranschen intensifierar våra insatser för att implementera hållbara arbetsmetoder. För att dessa metoder verkligen ska få genomslag i praktiken behöver vi agera snabbt och effektivt. Det handlar inte bara om att ha ambitioner, utan om att sätta ribban högt för oss själva. Genom att sträva efter de högsta standarderna kan vi bidra till att nå både våra egna mål och de nationella målen för hållbar utveckling. Det är en gemensam utmaning som vi måste ta på största allvar för att skapa en bättre framtid för kommande generationer.”

Leif Forsell, VD

Asplunds i Mellansverige

Skövde, 2026-02-14



Mina tankar om Asplunds och hållbarhet...

”Att vi jobbar med och kommer att ytterligare intensifiera arbetet med hållbarhetsfrågor är en självklarhet. Vi lever i en värld som påverkas av vårt agerande. Många bevis på detta ser vi dagligen i media på olika sätt.

Att Asplunds Bygg skall vara med och dra sitt strå till stacken för att vända utvecklingen känns inte som bekymmer utan snarare en möjlighet. Om vi inte deltar i det arbetet, har jag svårt att se, att hur vi som företag skall kunna överleva på sikt. Kraven från vår omgivning, i form av myndigheter, kunder, finansörer etc. är tydliga. Skall vi dessutom ses som den attraktiva samarbetspartnern och arbetsgivaren som vi är och vill vara, måste vi se till att hållbarhetsfrågorna får ta en stor plats i verksamheten.”

Mats Eriksson, VD

Asplunds i Örebro

Örebro, 2025-02-14

Företagspresentation

Om Asplunds Bygg

Asplunds Bygg i Örebro AB och Asplunds Bygg i Mellansverige AB är byggentreprenörer verksamma i Mellansverige, med huvudkontor i Örebro och Skövde samt ett avdelningskontor i Jönköping. Vårt huvudsakliga verksamhetsområde omfattar dessa orter med omnejd.

Bolagen ingår i Asplundsgruppen, med säte i Skövde. Tillsammans omsätter bolagen cirka 830 miljoner kronor per år (2025). Asplunds Bygg är tjänstemannaägt, där samtliga delägare är aktiva i den operativa verksamheten.

Vi utför främst total- och generalentreprenader på uppdrag av externa beställare. Därutöver genomför vi partneringprojekt samt utvecklingsprojekt som drivs i egen regi eller i samverkan med utvalda samarbetspartners.

Våra kunder utgörs av kommuner, regioner, privata och offentliga fastighetsbolag samt privatägda företag inom olika branscher. Genom bred kompetens och nära samarbete med våra beställare strävar vi efter att leverera hållbara, kvalitativa och långsiktigt värdeskapande byggprojekt.



Bild 1: Asplunds geografiska verksamhetsområde.

Företagsfakta

Företagsnamn:	Asplunds Bygg i Mellansverige AB	Asplunds Bygg i Örebro AB
Postadress:	Varnhemsgatan 18A 541 31 Skövde	Pappersbruksallén 1 702 23 Örebro
Organisationsnummer:	556536-4477	556536-4469
VD:	Leif Forsell	Mats Eriksson

Våra medarbetare

På Asplunds hade vi under rapporteringsåret cirka 130 medarbetare. Våra medarbetarna är fördelade mellan bolagets verksamheter i Mellansverige och Örebro. Mellansverigebolaget omfattar medarbetare verksamma i Skövde och Jönköping, medan Örebrobolaget omfattar medarbetare verksamma i Örebro.

Personalstyrkans storlek och sammansättning har varit i stort sett oförändrad jämfört med föregående år, vilket bidrar till stabilitet i verksamheten och långsiktig kompetensförsörjning.

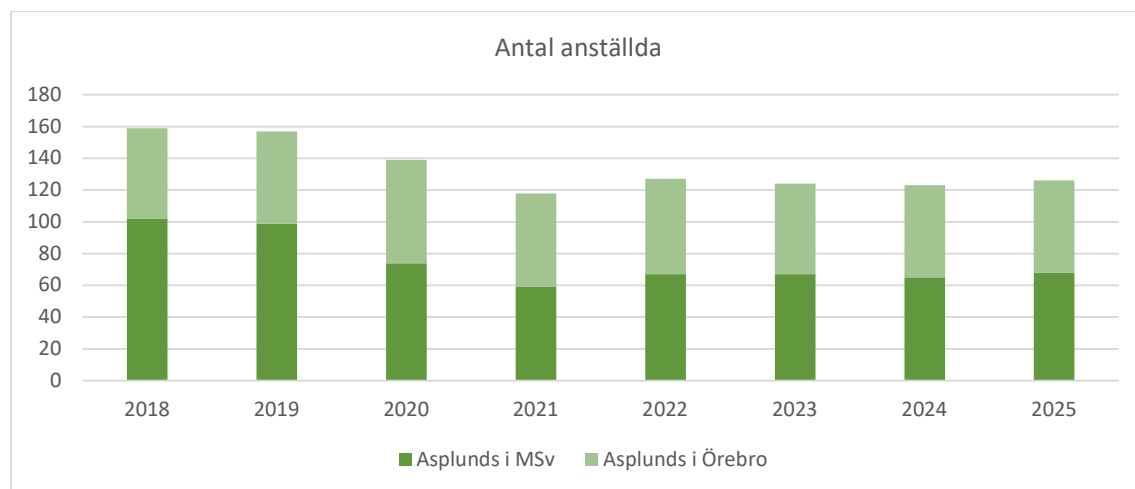


Bild 2: Antal medarbetare (anställda) i Asplunds i Mellansverige och i Örebro under åren 2018-2025.

Asplunds arbetsstyrka består i dagsläget av en något större andel yrkesmedarbetare än tjänstemän. Under rapporteringsåret utgjorde yrkesmedarbetare cirka 55 procent av den totala arbetsstyrkan, medan tjänstemän motsvarade cirka 45 procent

Den över tid minskade andelen egna yrkesarbetare ska ses i ljuset av att underentreprenörer utgör ett naturligt komplement till den egna organisationen i projektgenomförandet. Genom denna struktur kan vi kombinera intern kompetens med specialiserad extern expertis och därmed säkerställa kvalitet, effektivitet och leveransförmåga.

Andelen inköp av underentreprenörer i våra projekt har successivt ökat och vi bedömer att denna utveckling kommer att bestå. Projektutvärderingar visar att inköpta arbeten håller en hög kvalitet, samtidigt som användningen av underentreprenörer bidrar till en mer flexibel organisation som snabbt kan anpassas till förändrade marknadsförutsättningar.

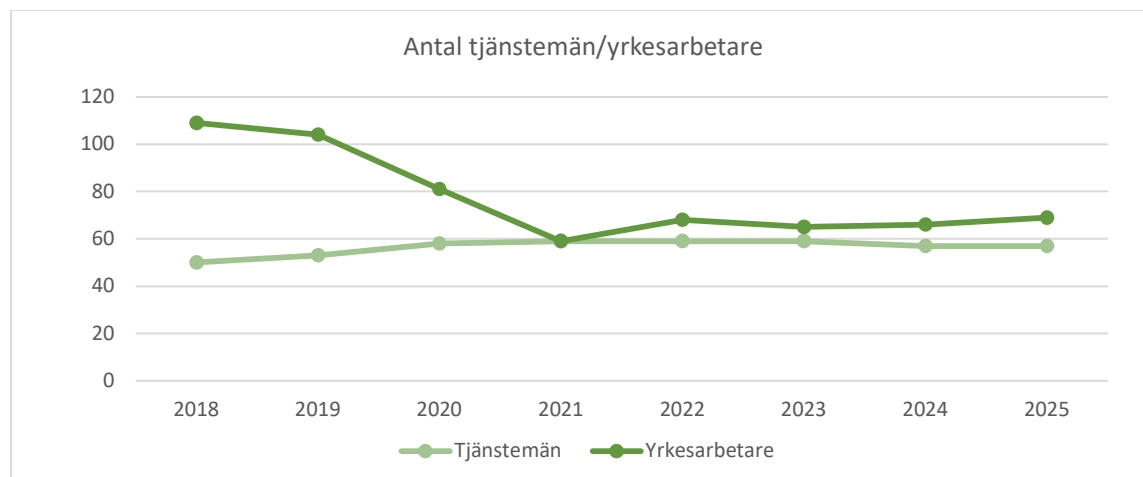


Bild 3: Antal tjänstemän och yrkesarbetare på Asplunds under åren 2018-2025.

Hållbarhet

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

Genom att ta ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvar skapar vi en hållbar utveckling.

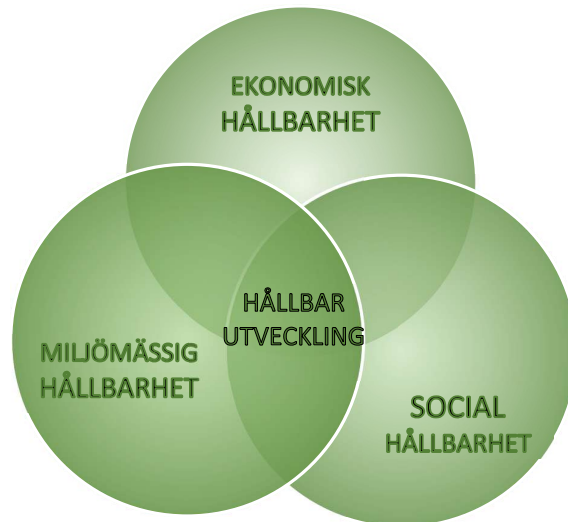


Bild 4: Genom att ta ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvar skapar vi en hållbar utveckling.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Intressentdialog

Våra intressenter är de aktörer som påverkar eller påverkas av vår verksamhet, våra projekt och våra tjänster. En strukturerad dialog med dessa grupper är avgörande för Asplunds långsiktiga utveckling och lönsamhet.

Som en del av vår strategiska uppföljning har vi genomfört en SWOT- och omvärldsanalys där tjänstemän och yrkesarbetare från våra olika orter bidrog med synpunkter kring styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Analysen har gett oss en samlad bild av nuläget och ett underlag för prioriteringar framåt.

Vi genomför löpande intressentanalyser där representanter från olika delar av organisationen identifierar våra viktigaste intressenter, analyserar relationerna till dessa och diskuterar hur samarbetet kan utvecklas. Dialog förs särskilt med våra större beställare, underentreprenörer och leverantörer för att fånga deras syn på vårt hållbarhetsarbete.

Resultatet från intressentdialoger och analyser ligger till grund för vår väsentlighetsbedömning. Väsentlighetsanalysen följs upp inom hållbarhetsgruppen och arbete med en dubbel väsentlighetsanalys pågår i enlighet med utvecklade rapporteringskrav.

Under 2026 fortsätter vi arbetet med att följa upp resultaten från SWOT-analysen, intressentdialogerna och den dubbla väsentlighetsanalysen för att säkerställa att vårt hållbarhetsarbete är relevant, prioriterat och långsiktigt hållbart.

Intressenter och dialog

Asplunds identifierar ägare, medarbetare, kunder, leverantörer/underentreprenörer (UE) och myndigheter som våra mest betydande intressenter. Dessa grupper påverkar vår verksamhet och påverkas i sin tur av våra beslut, projekt och resultat. En strukturerad och löpande dialog med våra intressenter är en central del av vår verksamhetsstyrning och vårt hållbarhetsarbete.

I dialogen med respektive intressentgrupp behandlas frågor som rör exempelvis kvalitet, arbetsmiljö, miljöpåverkan, affäretik, leveransförmåga och långsiktig lönsamhet. Bild 5 redovisar vilka frågor som typiskt är aktuella i dialogen, hur kommunikationen sker samt påverkan.

Genom att systematiskt beakta intressenternas perspektiv i vår styrning och uppföljning säkerställer vi att vårt hållbarhetsarbete är relevant, transparent och anpassat till omvärldens krav och förväntningar.

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/beställare	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 Klimatanalys	Arbete med hållbarhet Infria kraven Utvecklingsbevakning

Bild 5: Intressentanalys.

Väsentlighetsanalys

I vår väsentlighetsanalys identifierar och prioriterar vi de hållbarhetsaspekter som är mest betydelsefulla för både våra intressenter och vår verksamhet. Analysen utgår från dialoger med intressenter samt interna bedömningar av verksamhetens påverkan och risker.

En hållbarhetsaspekt bedöms som väsentlig när den uppfyller tre kriterier: den är viktig för våra intressenter, den har betydande påverkan på vår verksamhet och vi har möjlighet att påverka utfallet genom våra beslut och arbetssätt.

De hållbarhetsaspekter som identifierades som väsentliga redovisas i bild 6. Resultatet ligger till grund för prioriteringar, mål och uppföljning inom ramen för vårt hållbarhetsarbete.

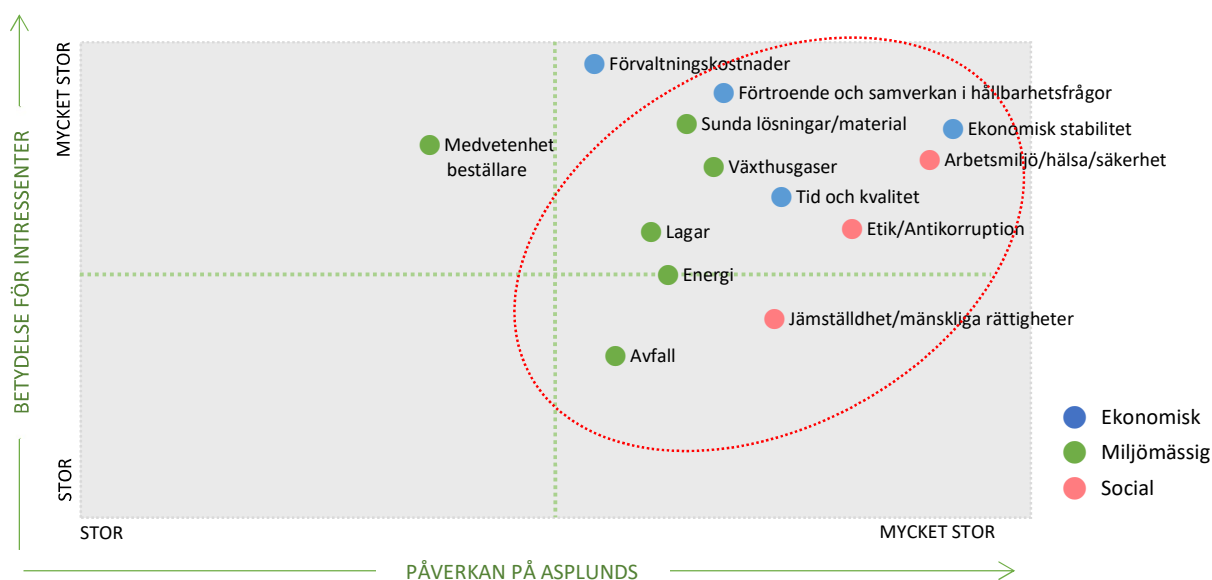


Bild 6: Väsentlighetsmatrix.

Prioriterade hållbarhetsaspekter

Av de hållbarhetsaspekter som identifierades i väsentlighetsanalysen har vi prioriterat de områden som bedöms ha relativt stor betydelse för våra intressenter och samtidigt mycket stor betydelse för vår egen verksamhet. Dessa aspekter framgår som markerade i vår väsentlighetsmatris, se bild 6.

De hållbarhetsaspekter som vi har valt att arbeta vidare med redovisas i bild 7.

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

Bild 7: Hållbarhetsaspekter indelade efter kategori.

Avgränsningar

Förvaltningskostnader

Förvaltningskostnader är en viktig fråga för våra beställare och ett mått på hur väl ett byggnadsverk fungerar över tid. Genom att leverera kvalitetssäkrade och väl genomförda projekt bidrar vi till att skapa hållbara lösningar med god funktion och lång livslängd, vilket i sin tur kan minska framtida drift- och underhållskostnader.

Asplunds arbetar huvudsakligen med utförandeentreprenader, där beställaren tillsammans med sina projektörer fastställer projektets ramar och utformning. I dessa projekt har vi som entreprenör begränsade möjligheter att påverka den övergripande projekteringen.

I de fall det är möjligt för vi dock en aktiv dialog med beställaren och föreslår alternativa lösningar som kan förbättra funktion, kvalitet och resurseffektivitet över byggnadens livscykel. Genom samverkan och erfarenhetsåterföring bidrar vi till långsiktigt hållbart värdeskapande, både ekonomiskt och miljömässigt.

Medvetenhet beställare

Medvetenheten kring hållbarhetsfrågor varierar idag mellan olika beställare, beroende på bransch, verksamhet och strategisk inriktning. Olika organisationer har skilda prioriteringar och uppfattningar om vilka fokusområden och arbetssätt som är mest relevanta i deras hållbarhetsarbete.

Samtidigt ser vi en tydlig utveckling där kunskap och engagemang i hållbarhetsfrågor successivt ökar. Detta skapar förutsättningar för en mer fördjupad och konstruktiv dialog kring exempelvis miljöprestanda, resurseffektivitet, arbetsmiljö och långsiktigt värdeskapande.

Genom öppen kommunikation och samverkan med våra beställare kan vi gemensamt identifiera prioriterade hållbarhetsfrågor och bidra till lösningar som stärker både projektets kvalitet och deras långsiktiga hållbarhet.

Utsläppsintensitet

Frågan om biobränslens klimatpåverkan är föremål för pågående debatt, särskilt vad gäller i vilken utsträckning dessa kan anses ge upphov till nollutsläpp. Asplunds följer utvecklingen inom området och utgår från vedertagna beräkningsprinciper samt tillgängliga leverantörsuppgifter vid redovisning av klimatpåverkan.

Våra beräkningar av utsläpp av växthusgaser (CO₂e) från värme och el i våra fasta kontor baseras på emissionsfaktorer och uppgifter som tillhandahålls av respektive energileverantör. Redovisningen sker i enlighet med GRI 305-1 (Direkta utsläpp, om tillämpligt) och GRI 305-2 (Indirekta utsläpp från inköpt energi).

Hållbarhetsrisker

I samband med framtagandet av hållbarhetsredovisningen har Asplunds identifierat ett antal väsentliga hållbarhetsrisker kopplade till vår verksamhet (se bild 8). Riskerna omfattar såväl miljömässiga som sociala och affärsetiska aspekter och utgör en del av vår övergripande riskbedömning.

De identifierade riskerna hanteras och följs upp inom ramen för vårt ledningssystem och beaktas löpande vid möten med ledningsgruppen, hållbarhetsgruppen och arbetsmiljögruppen. På så sätt integreras hållbarhetsrisker i verksamhetsstyrningen och i beslutsprocesser.

Genom en strukturerad och kontinuerlig uppföljning skapar vi förutsättningar för att förebygga negativa konsekvenser och stärka verksamhetens långsiktiga hållbarhet.

Risker	Beskrivning	Åtgärd
Kunder och avtal	Affärsrisker Ändringar i kundstruktur 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)	Säkerhet Arbetsskador Sjukdom/Hälsa Psykosocial arbetsmiljö Lagstiftning	Friskvård Företagshälsovård Skyddsombudsträffar Skyddsronder Riskanalyser Olycks- och tillbudsrapportering Arbetsmiljögrupp Information/Utbildning
Miljö	Klimatpåverkan Växthusgaser Utsläpp (mark, luft, vatten) Sunda lösningar/material Energi Avfall Lagstiftning	Utbildning/utveckling av våra medarbetare Bra rutiner och arbetsberedningar Riskeliminering/uppföljning Materialval Upphandling Planering
Kvalitet	Riskanalys Planering och beredning Rätt från början Rätt kompetens	Riskeliminering/uppföljning Utbildning/utveckling av våra medarbetare Bra rutiner och arbetsberedningar Planering
Medarbetare och kompetens (Kompetensförsörjning)	Brist på kompetens Rekrytering 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	Vår uppförandekod Tydlig information till medarbetare Signerat Byggföretagens Etiska riktlinjer Jämställdhetspolicy
Finansiella risker	Ränteläge Valutakurser Lagstiftning Omvärldspåverkan	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

Bild 8: Hållbarhetsrisker.

Hållbarhetsstyrning

Ekonomisk hållbarhet

Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor

Långsiktiga och ansvarsfulla affärsrelationer är en viktig del av Asplunds hållbarhetsarbete. Genom återkommande projekt och nära samverkan med kunder, leverantörer och underentreprenörer har vi etablerat samarbeten som bygger på öppenhet, transparens och ömsesidigt förtroende.

Tid och kvalitet

Genom noggrann planering och strukturerad projektstyrning arbetar vi resurseffektivt och säkerställer att våra projekt färdigställs i rätt tid och med rätt kvalitet. Arbetet sker i nära samverkan med kunder, leverantörer och underentreprenörer, vilket stärker transparens, effektivitet och gemensamt värdeskapande i hela värdekedjan.

Asplunds är certifierade enligt ISO 9001:2015, vilket innebär att vårt kvalitetsledningssystem uppfyller kraven i internationell standard och att vi bedriver ett systematiskt förbättringsarbete. Certifieringen granskas årligen av externa revisorer, som bedömer vårt verksamhetsledningssystem och säkerställer efterlevnad samt kontinuerlig utveckling.

Vårt kvalitetsarbete utgår från kvalitetspolicy och det övergripande målet att *”leverera en godkänd produkt till rätt pris och i rätt tid”*. För att konkretisera målet har vi fastställt att interna slutmöten ska genomföras i samtliga projekt överstigande 20 mkr. Uppföljning sker årligen inom ramen för vårt ledningssystem och bidrar till lärande, erfarenhetsåterföring och ständiga förbättringar.

Asplunds 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.”*

Genom ett strukturerat kvalitetsarbete stärker vi vår leveransförmåga, minskar resursförbrukning och skapar långsiktigt hållbara affärsrelationer.

Ekonomisk stabilitet

Asplundsgruppen är ett finansiellt stabilt företag och en långsiktig och pålitlig affärspartner för både kunder och leverantörer. En stabil ekonomi är en grundläggande förutsättning för att vi ska kunna utveckla verksamheten, investera i våra medarbetare och genomföra våra hållbarhetsambitioner.

Vi ser långsiktig lönsamhet som en del av vårt ansvarstagande och arbetar för en ekonomiskt hållbar tillväxt. Det innebär att vi väger affärsmässiga beslut mot deras miljömässiga och sociala konsekvenser, med målsättningen att skapa värde utan att kompromissa med vårt ansvar inom miljö och arbetsmiljö.

Genom en balanserad och ansvarsfull affärsstrategi skapar vi stabila förutsättningar för fortsatt utveckling och hållbart värdeskapande över tid.

Skapat värde

Nettoomsättning/anställd 2025-12-31:	6 547 kkr	(5 168 kkr)
Soliditet:	19,4 %	(22,9 %)
Omsättning:	825 mkr	(636 mkr)

Bild 9: Årsredovisning 2025, inom parentes 2024.

Ekologisk och miljömässig hållbarhet

Asplunds är certifierade enligt miljöledningsstandarden ISO 14001:2015 och arbetar strukturerat och ansvarsfullt med miljöfrågor i hela verksamheten. Vårt miljöledningssystem är integrerat i verksamhetsstyrningen och omfattar rutiner för att identifiera, bedöma och hantera verksamhetens betydande miljöaspekter.

Genom regelbundna riskinventeringar och medvetna, miljöanpassade materialval bidrar vi till en mer hållbar utveckling och minskad miljöpåverkan i våra projekt. Arbetet omfattar hela projektkedjan – från planering och inköp till genomförande och uppföljning.

Vi följer gällande miljölagstiftning, förordningar och andra tillämpliga krav samt tillämpar försiktighetsprincipen i enlighet med miljöbalken. Eventuella avvikelser eller brister i efterlevnad hanteras inom ramen för vårt ledningssystem.

Miljöarbetet i våra projekt följs upp genom fastställda mål och mätetal, vilka redovisas årligen till ledning och medarbetare. Genom transparent återkoppling skapar vi engagemang och uppmuntrar till hållbara val i det dagliga arbetet.

Miljöpolicy

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

Restprodukter och deponi

I våra byggprojekt hanteras dagligen stora mängder material och byggprodukter, vilket medför att restprodukter uppstår i olika skeden av produktionen. För att säkerställa en effektiv och hållbar hantering planeras avfallshanteringen tidigt i varje projekt. Planeringen omfattar vilka fraktioner restprodukterna ska sorteras i samt när i projektet olika typer av avfall förväntas uppstå.

En hög sorteringsgrad är avgörande för att möjliggöra återvinning och minska miljöpåverkan. Ju renare fraktionerna är, desto bättre förutsättningar finns för materialåtervinning och resurseffektiv hantering. Det bidrar både till minskad miljöbelastning och till en mer kostnadseffektiv avfallshantering.

Under året sorterades 92 % av restprodukterna från våra arbetsplatser, vilket är samma sorteringsgrad som föregående år.

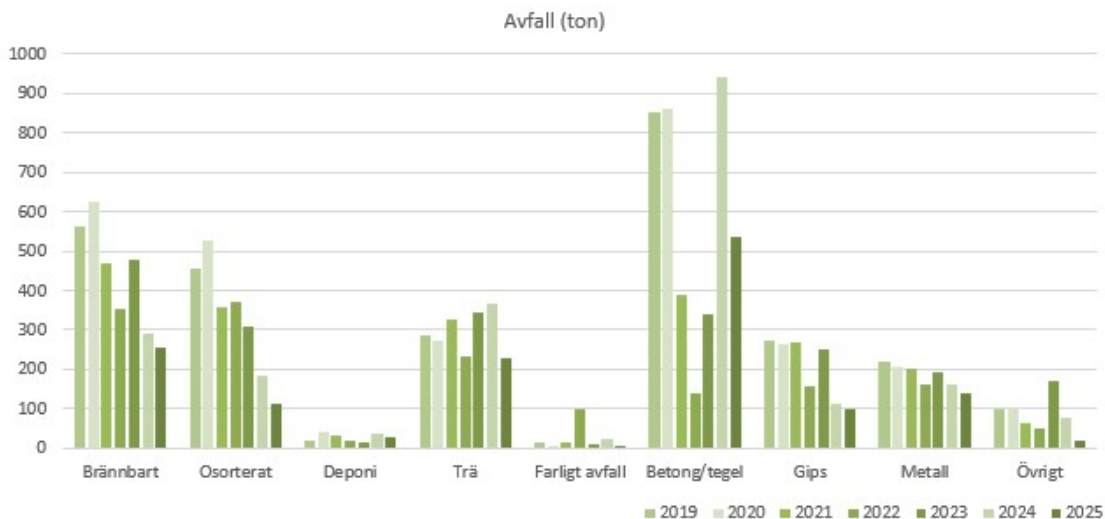


Bild 10: Sammanställning av producerade restprodukter 2019-2025.

Under 2026 kommer vi att fortsätta följa upp och analysera mängden restprodukter från våra byggarbetsplatser. Genom löpande uppföljning av avfallsvolymer och sorteringsgrad skapar vi underlag för förbättringsåtgärder och ökad resurseffektivitet.

Vi kommer även att fortsätta informera och engagera organisationen kring vikten av korrekt sortering på arbetsplatserna. En hög sorteringsgrad är en förutsättning för ökad materialåtervinning och minskad miljöpåverkan.

Vårt långsiktiga mål är att successivt utveckla miljöarbetet i riktning mot en mer cirkulär ekonomi, där resurser används effektivt och material i högre grad kan återanvändas eller återvinnas.

Energi – Förnyelsebar el

Asplunds har avtal med elleverantör som säkerställer att 100 procent av den el som köps in till våra anläggningar och byggarbetsplatser är ursprungsmärkt förnybar el. Elen produceras från förnybara energikällor såsom vattenkraft, vindkraft och solenergi.

Vår målsättning är att samtliga arbetsplatser även fortsatt ska använda ursprungsmärkt förnybar el.

Växthusgaser

Bygg- och anläggningssektorn står för en betydande del av Sveriges totala klimatpåverkan. Asplunds har anslutit sig till branschens gemensamma klimatfärdplan, *Färdplan 2045*, med målsättningen att bidra till att sektorn uppnår netto nollutsläpp av växthusgaser senast år 2045. Åtagandet är en del av bolagets långsiktiga klimatstrategi.

Sedan 2020 har Asplunds successivt utvecklat arbetet med att kartlägga och följa upp utsläpp av växthusgaser. Beräkningarna genomförs i enlighet med GHG Protocol, den internationellt vedertagna standarden för mätning och rapportering av växthusgasutsläpp.

Utsläppen redovisas uppdelat enligt GHG Protocols tre scope. Hittills har fokus främst legat på Scope 1 och Scope 2, där klimatpåverkan från egna anläggningar (inköpt el och fjärrvärme) samt egenkontrollerade fordon mäts och följs upp årligen. Arbetet med att identifiera och successivt inkludera relevanta Scope 3-utsläpp pågår som en del av bolagets fortsatta utveckling av klimatrapporteringen.

Asplunds följer utvecklingen av sina utsläpp över tid och identifierar åtgärder för att minska klimatpåverkan i linje med uppsatta mål

2025 - Egna anläggningar/egenkontrollerade fordon (tonCO₂e/år)

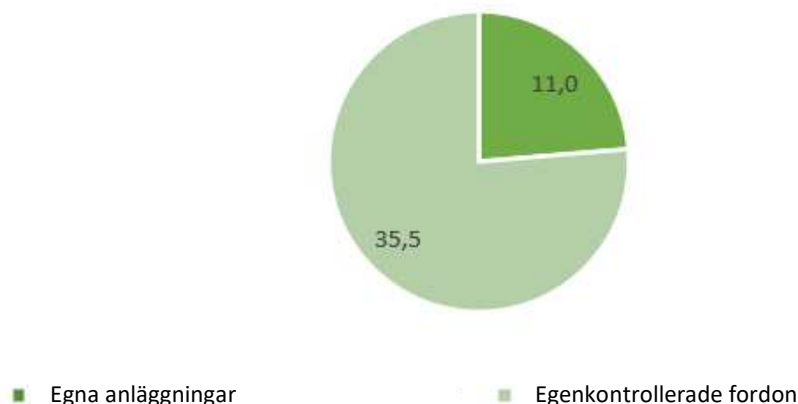


Bild 11: År 2025, egna anläggningar/egenkontrollerade fordon, utsläpp av koldioxidkvivalenter (ton/CO₂e/år).

Asplunds använder ursprungsmärkt förnybar el i vår verksamhet och på våra fasta anläggningar där vi har möjlighet att välja elleverantör. Mot denna bakgrund bedöms de marknadsbaserade utsläppen från inköpt el (Scope 2) för kontoren som 0kg CO₂e i enlighet med vald redovisningsmetod för ursprungsgarantier och leverantörsintyg.

Den totala energianvändningen för kontoren följs upp inom ramen för bolagets energirapportering.

Samtidigt kan Asplunds konstatera att utsläppen kopplade till uppvärmningen av kontoren har ökat något under året. Detta trots att den faktiska fjärrvärmeförbrukningen har minskat marginellt. Förklaringen är i huvudsak en förändring i beräkningsunderlaget hos leverantörerna: utsläppen från avfallsförbränning mäts nu mer exakt, där den fossila andelen i avfallet (framför allt plast) i högre grad baseras på uppmätta värden i stället för schabloner. Eftersom avfallsförbränning utgör en betydande del av fjärrvärmemixen påverkar detta utsläppsfaktorn och därmed de redovisade utsläppen direkt.

Asplunds redovisar och följer utvecklingen av utsläppsfaktorer och metodförändringar i syfte att säkerställa jämförbarhet över tid. Vid behov hanteras förändringar i emissionsfaktorer och beräkningsmetoder genom tydliga metodnoter och, om väsentligt, justeringar av jämförelsetal.

Under 2025 har vi minskat utsläppen av växthusgaser från egenkontrollerade fordon, inklusive ägda och leasade tjänste- och servicebilar. Dessa utsläpp redovisas som direkta utsläpp inom Scope 1.

Minskningen är en följd av en reviderad bilpolicy som infördes 2022 och som styr val av tjänstebil baserat på totalkostnad (TCO) snarare än inköpspris. Minskningen är en följd av en reviderad bilpolicy som infördes 2022 och som styr val av tjänstebil baserat på totalkostnad (TCO) snarare än inköpspris. Policyn har bidragit till en successiv omställning mot mer energieffektiva och elektrifierade fordon.

Under året har flera fossildrivna tjänstebilar ersatts med laddhybrider och helelektriska fordon. Vid utgången av 2025 utgjorde fordon som drivs helt eller delvis med el 77 procent av bolagets ägda och leasade fordon. I Mellansverige har ytterligare en servicebil som drivs enbart med el tagits i bruk under året.

Omställningen av fordonsflottan bidrar till ökad energieffektivitet och minskade utsläpp av växthusgaser från transporter.

Under det senaste året har en större andel av Asplunds projekt varit lokaliserade i närheten av medarbetarnas bostadsorter. Detta har medfört kortare pendlingsavstånd till arbetsplatserna och därmed minskade transportrelaterade utsläpp.

Projektens geografiska placering är dock i stor utsträckning styrd av marknadsförutsättningar och kunduppdrag, vilket innebär att pendlingsavstånd och därmed relaterade utsläpp kan variera mellan olika år.

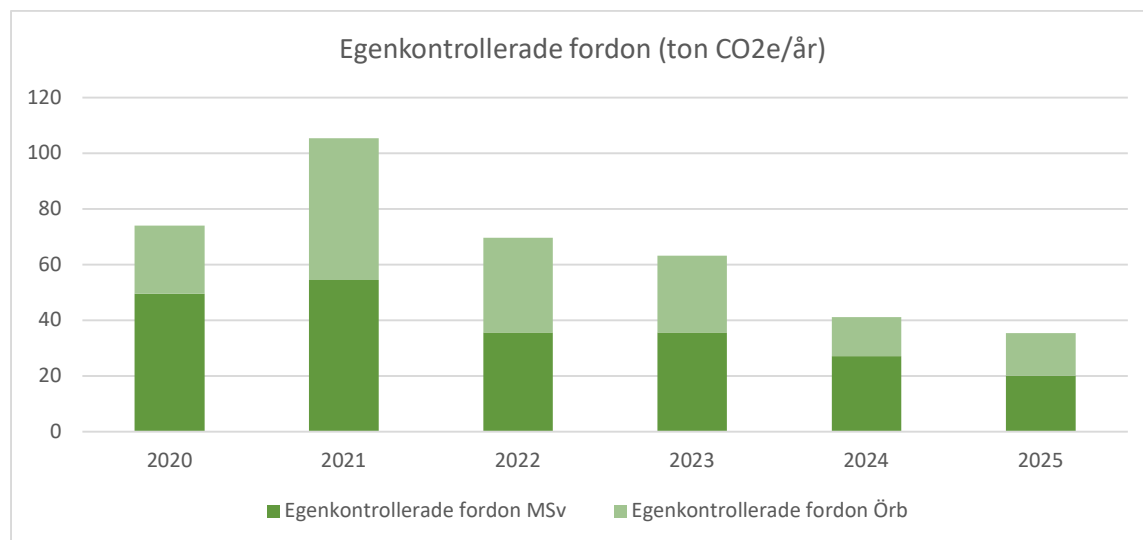


Bild 13: Egenkontrollerade fordon, utsläpp ton CO₂e/år.

Vår utsläppsintensitet redovisar vi i ton CO₂e/miljoner kronor.

Asplunds utsläppsintensitet redovisas i ton koldioxidkvalenter (CO₂e) per miljon kronor i omsättning. Nyckeltalet används för att följa utvecklingen av vår verksamhets klimatpåverkan i relation till ekonomisk aktivitet.

Under 2025 minskade vi våra utsläpp av växthusgaser, inom Scope 1 och Scope 1, från 50,4 ton CO₂e till 46,5 ton CO₂e. Minskningen av utsläpp speglar genomförda åtgärder inom verksamheten. Samtidigt ökade omsättningen under året, vilket medförde att utsläppsintensiteten minskade jämfört med föregående år. Detta ligger i linje med Asplunds miljö och hållbarhetsmål: *Vi ska sänka våra totala växthusgasutsläpp med 5% årligen fram till 2030, jämfört med 2020.*

Asplunds målsättning för 2026 är att fortsätta utveckla verksamheten utan att öka utsläppsintensiteten, samt att successivt minska den över tid i linje med bolagets långsiktiga klimatåtagande.

Scope 1 (ton CO ₂ e)	Scope 2 (ton CO ₂ e)	Scope 3 (ton CO ₂ e)	Utsläpp (scope 1-2) (ton CO ₂ e)	Omsättning 2025 (mkr)	Utsläppsintensitet (scope 1-2/omsättning) (ton CO ₂ e/mkr)
35,5 (41,2)	11,0 (9,2)	--	46,5 (50,4)	825 (636)	0,06 (0,08)

Bild 14: Utsläppsintensitet 2025, värden inom parentes avser år 2024).

Med utgångspunkt i branschens klimatfärdplan *Färdplan 2045* och i enlighet med GHG Protocol avser vi att under 2026 vidareutveckla arbetet med mätning, uppföljning och rapportering av bolagets klimatpåverkan.

Utvecklingsarbetet omfattar en fördjupad kartläggning av växthusgasutsläpp samt en successiv breddning av rapporteringen för att säkerställa en mer heltäckande redovisning av utsläpp inom Scope 1, Scope 2 och relevanta delar av Scope 3.

Syftet är att stärka kvaliteten och transparensen i klimatrapporteringen samt att skapa bättre underlag för prioritering av utsläppsreducerande åtgärder i linje med bolagets långsiktiga klimatåtagande.

Efterlevnad av lagar och krav

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 styra och utveckla vårt miljöarbete. Arbetsätt och ansvar är integrerade i vårt ledningssystem, som innehåller fastställda riktlinjer för hur verksamheten ska bedrivas.

På Asplunds tillämpar vi försiktighetsprincipen enligt Miljöbalken 2 kap §3, vilket innebär att vi arbetar förebyggande och att åtgärder vidtas för att undvika risker när osäkerhet föreligger. Efterlevnad följs upp löpande genom checklistor för kontroll av lagefterlevnad samt genom årliga avstämningar i ledningsgruppen.

För att säkerställa aktualitet i efterlevnadsarbetet använder Asplunds en webbaserad lagbevakningstjänst som ger löpande aviseringar om nya och förändrade regelkrav samt vägledning om vad förändringarna innebär för verksamheten.

Under 2025 har Asplunds inte identifierat några överträdelse av tillämpliga lagar och förordningar.

Vårt arbetsätt utvärderas årligen genom interna och externa revisioner samt arbetsplatsbesök. Genomförda kontroller dokumenteras och protokollförs och utgör underlag för korrigerande åtgärder och kontinuerliga förbättringar. Resultat och prioriterade förbättringsåtgärder rapporteras årligen till ledningsgruppen inom ramen för ledningens genomgång.

Underleverantörer

Asplunds ställer krav på ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvarstagande hos underleverantörer och materialleverantörer. Kraven kommuniceras tydligt i samband med offertförfrågan och beställning, där förutsättningarna för samverkan samt hållbarhetsarbetets inriktning och omfattning

klargörs. Uppföljning av ställda krav sker inför ankomsten till arbetsplatsen samt löpande under projektens genomförande.

Underentreprenörers miljöplaner ska vara förenliga med intentionerna i ISO 14001 och samordnas med beställarens miljöplan för respektive projekt. Detta bidrar till en strukturerad och systematisk hantering av miljöaspekter inom projektens genomförande.

Inför inköp genomför Asplunds leverantörsbedömningar som inkluderar hållbarhetsrelaterade kriterier. Efter avslutat uppdrag genomförs dokumenterade leverantörsutvärderingar som ligger till grund för framtida samarbeten och kontinuerliga förbättringar.

Huvuddelen av bolagets materialleverantörer och underentreprenörer är svenska företag, och Asplunds eftersträvar långsiktiga och stabila affärsrelationer. Vid materialval prioriteras miljömärkta produkter när sådana finns tillgängliga på marknaden och uppfyller krav avseende funktion och kostnadseffektivitet.

Genom detta arbetssätt verkar Asplunds för att identifiera, förebygga och minska negativa miljömässiga och sociala effekter i leverantörsledet.

Social hållbarhet

Respekt för mänskliga rättigheter

Asplunds verkar för en inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas lika och med respekt. Bolaget har fastställda styrande dokument i form av policy mot kränkande särbehandling samt jämställdhetspolicy, vilka syftar till att främja lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och motverka alla former av diskriminering.

Policydokumenten är en integrerad del av verksamhetens styrning och implementeras genom interna rutiner och löpande uppföljning. Eventuella incidenter av diskriminering eller kränkande särbehandling hanteras i enlighet med fastställda processer.

Asplunds följer även upp personalens sammansättning i syfte att främja jämställdhet och mångfald inom organisationen.

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.”

Asplunds verkar för en arbetsmiljö präglad av respekt, samarbete och lika behandling. Vi har etablerade rutiner för att förebygga, identifiera och hantera kränkande särbehandling och diskriminering, vilka är integrerade i verksamhetens styrning och arbetsmiljöarbete.

Under 2025 har inga fall av diskriminering eller kränkande särbehandling rapporterats eller identifierats inom verksamheten. Följaktligen har inga korrigerande åtgärder behövt vidtas under året.

Asplunds upprätthåller tydliga rapporteringsvägar för medarbetare som vill anmäla misstänkta överträdelser och säkerställer att ärenden hanteras skyndsamt och konfidentiellt.

Under 2026 kommer bolaget att fortsätta arbetet med att främja en inkluderande arbetsmiljö och säkerställa att arbetsplatserna är fria från alla former av kränkande särbehandling.

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".

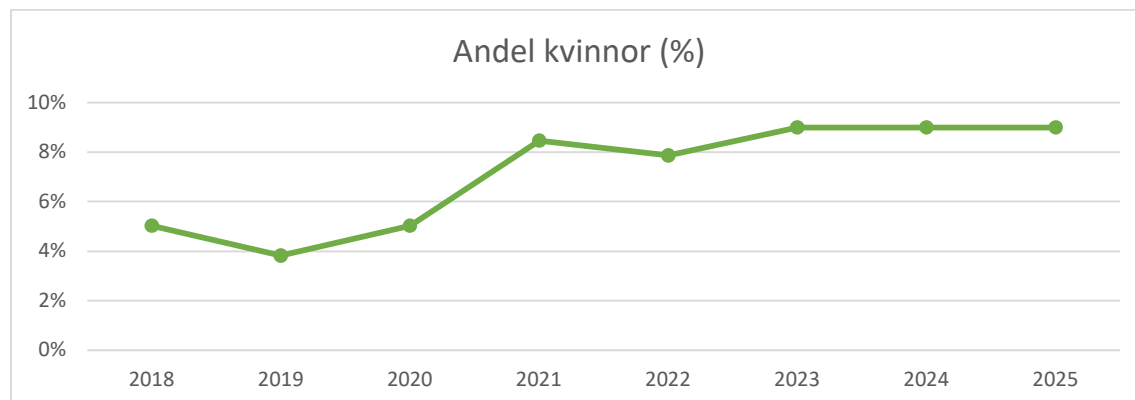


Bild 15: Andel kvinnor anställda på Asplunds under perioden 2018-2025.

Vid utgången av 2025 uppgick andelen kvinnor i Asplunds organisation till 9 procent och andelen män till 91 procent. Vår målsättning är att uppnå en mer jämn könsfördelning över tid. Andelen kvinnor har ökat något under de senaste åren, men könsfördelningen är fortsatt ojämn.

Fördelningen varierar mellan olika yrkeskategorier. Bland tjänstemän uppgår andelen kvinnor till 19 procent och andelen män till 81 procent, medan motsvarande siffror bland yrkesarbetare är 1 procent kvinnor och 99 procent män. Den låga andelen kvinnor inom yrkesarbetande roller är en strukturell utmaning för bygg- och anläggningsbranschen i stort.

Årligen följer vi upp arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, kompetensutveckling och föräldraskap i syfte att identifiera och åtgärda eventuella brister i jämställdhet.

Under 2026 kommer bolaget att vidareutveckla arbetet med jämställdhet genom att genomföra en fördjupad nulägesanalys, utvärdera befintliga mätmetoder och vid behov förfina dessa. Arbetet omfattar även att utveckla rekryteringsprocesser, såväl interna som externa, med målsättningen att öka andelen kvinnliga sökande och därigenom stärka förutsättningarna för en mer jämställd organisation.

Arbetsmiljö

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.

Vårt arbetsmiljöarbete är integrerat i bolagets ledningssystem och omfattar såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö. Uppföljning sker årligen genom en medarbetarenkät som inkluderar frågor om arbetsmiljöförhållanden, trivsel och arbetsbelastning. Se vidare under "Organisatorisk och social arbetsmiljö". Resultaten analyseras och ligger till grund för prioriterade förbättringsåtgärder.

Asplunds arbetsmiljöledningssystem är certifierat enligt ISO 45001:2018.

Arbetsmiljöpolicy

Asplunds bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga rutiner, ansvarsfördelning och löpande uppföljning. Arbetsmiljöledningen är integrerad i vårt verksamhetssystem och omfattar

fastställda processer för riskidentifiering, förebyggande åtgärder, stödinsatser och uppföljning. Asplunds arbetsmiljöarbete omfattar alla medarbetare inom den egna organisationen och utgör en central del av bolagets styrning och verksamhetsutveckling.

Bolagets arbetsmiljöpolicy anger den övergripande inriktningen för arbetet: *”Asplunds ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för hälsa och säkerhet. Verksamheten planeras och bedrivs på ett sätt som främjar en god och säker fysisk, psykisk och social arbetsmiljö för alla.”*

Arbetsmiljöpolicyen kompletteras av ett övergripande arbetsmiljömål: *”Skapa en sund arbetsmiljö utan arbetsskador.”*

Till detta mål har konkreta och mätbara delmål kopplats, vilka följs upp årligen inom ramen för ledningens genomgång och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Organisatorisk och Social arbetsmiljö

Vi arbetar aktivt med vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö, bland annat genom våra medarbetarsamtal, hälsoundersökningar hos företagshälsovården, skyddsronder, tillbudsrapportering och den dagliga kommunikationen på våra arbetsplatser. Uppföljning sker löpande inom ramen för vårt arbetsmiljöarbete och i interna möten med arbetsmiljögruppen. Detta är en del av vårt arbete med att identifiera och hantera arbetsmiljörisiker i verksamheten.

För att få en samlad bild av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genomför vi årligen en anonym digital enkät bland både tjänstemän och yrkesarbetare. Enkäten omfattar områden som arbetsorganisation, arbetsbelastning, ledarskap, stöd, kompetensutveckling och möjligheter till återhämtning. Under 2025 uppgick svarsfrekvensen till 85% (84% 2024), vilket ger ett stabilt underlag för analys och förbättringsåtgärder. Resultatet används för att bedöma hur arbetet med hälsa och välbefinnande tagit emot i organisationen.

Med utgångspunkt i enkätresultaten fastställer vi årligen våra prioriterade arbetsmiljömål och åtgärder, vilka följs upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. På så sätt säkerställer vi att vårt arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö är behovsbaserat, strukturerat och långsiktigt.

Asplunds arbetsmiljömål 1 - sätta och kommunicera tydliga mål för organisationen.

En tydlig målstruktur är en viktig del av en välfungerande organisatorisk och social arbetsmiljö. Under året har vi arbetat med att sätta och kommunicera tydliga mål för både organisationen och respektive arbetsgrupp, som en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

I den årliga medarbetarundersökningen får våra medarbetare ta ställning till påståendena *”Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp”* och *”Det finns tydliga mål för min organisation”*. Resultatet visar ett genomsnittligt betyg motsvarande *”instämmer till stor del”*. Undersökningen genomförs anonymt och ger oss ett viktigt underlag för att följa upp hur organisation, ledarskap och styrning upplevs i praktiken.

Under 2026 kommer vi att fortsätta arbetet med att tydliggöra och förankra våra mål i hela organisationen. Vår ambition är att uppnå ett genomsnittligt resultat motsvarande **”instämmer helt”**, vilket innebär att samtliga medarbetare upplever att målen är tydliga och väl kommunicerade.

Genom att arbeta strukturerat med mål, uppföljning och dialog stärker vi både engagemang, delaktighet och en hållbar arbetsmiljö.

Att främja medarbetarnas hälsa är en prioriterad del av Asplunds arbetsmiljöarbete. Våra arbetsmiljömål inom området hälsa fastställs årligen i samband med företagets gemensamma skyddsombudsträff, där skyddsombud från hela organisationen deltar. Detta är en del av vår struktur för dialog, delaktighet och uppföljning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Asplunds arbetsmiljömål 2 - samtliga yrkesarbetare kallas till medarbetarsamtal och 100% av yrkesarbetarna i Mellansverige respektive Örebro ska ha haft ett medarbetarsamtal under de senaste två åren.

Medarbetarsamtalen är ett viktigt verktyg för att fånga upp behov kopplade till arbetsbelastning, trivsel och hälsa samt för att identifiera tidiga signaler på ohälsa.

Asplunds arbetsmiljömål 3 - Främja fysisk aktivitet bland våra medarbetare, i syfte att stärka hälsa och välbefinnande.

Insatser för att uppmuntra fysisk aktivitet är en del av vårt förebyggande hälsoarbete och bidrar till att främja medarbetarnas välbefinnande.

Sjukfrånvaro

På Asplunds bedriver vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att främja hälsa och förebygga ohälsa, med målsättningen att upprätthålla en låg och stabil sjukfrånvaro.

Under 2025 uppgick den totala sjukfrånvaron till 3,9 procent, jämfört med 4,5 procent föregående år. Sjukfrånvaron är något högre bland yrkesarbetare än bland tjänstemän, vilket delvis kan förklaras av arbetsuppgifternas fysiska karaktär.

Bolaget följer sjukfrånvaron uppdelad på kön samt befattningskategori (yrkesarbetare och tjänstemän) i syfte att identifiera mönster och vidta förebyggande åtgärder där behov finns. Resultaten analyseras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ligger till grund för riktade insatser inom arbetsmiljö, rehabilitering och friskvård.

Nedan redovisas sjukfrånvaro uppdelad på kvinnor och män samt yrkesarbetare och tjänstemän.

Bolag	Kvinnor		Män	
	(ya, %)	(tjm, %)	(ya, %)	(tjm, %)
Mellansverige	-	0,3 (0,5)	6,8 (4,4)	1,5 (3,9)
Örebro	4,9 (0,0)	0,5 (4,0)	5,5 (7,8)	1,0 (0,8)
Totalt	4,9 (0,0)	0,4 (2,7)	6,2 (6,0)	1,3 (2,6)

Bild 16: Sjukfrånvaro under 2025 (%) av schemalagd tid, uppdelad på kvinnor/män, ya/tjm och bolag. Inom parentes redovisas siffror från 2024.

Olyckor och tillbud

En säker arbetsmiljö är en prioriterad del i vårt hållbarhetsarbete. Vår övergripande målsättning är att minska antalet olyckor och tillbud i förhållande till arbetade timmar jämfört med föregående år samt att stärka en säkerhetskultur där risker identifieras tidigt och åtgärdas.

Under 2025 rapporterades totalt 18 tillbud och 24 olyckor på våra arbetsplatser. Utvecklingen av tillbuds- och olycksfallsfrekvens över tid, för egna anställda, redovisas i bild 17.

Olyckor och tillbud (egen personal)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tillbudsfrekvens	24	56	63	17	12	9	15	28	37
Olycksfallsfrekvens	42	72	93	42	39	52	15	52	53

Bild 17: (antal tillbud/antal arbetade timmar bland våra egna anställda) x 1 000 000 resp. (antal olycksfall/antal arbetade timmar) x 1 000 000

Andelen rapporterade olyckor och tillbud från både egna medarbetare och underentreprenörer är i stort sett oförändrad jämfört med föregående år (bild 18 och bild 19). Eftersom delar av våra

arbetsmiljörisker är kopplade till samarbeten med externa parter ställer vi tydliga krav på underentreprenörers arbetsmiljöarbete och riskbedömningar.

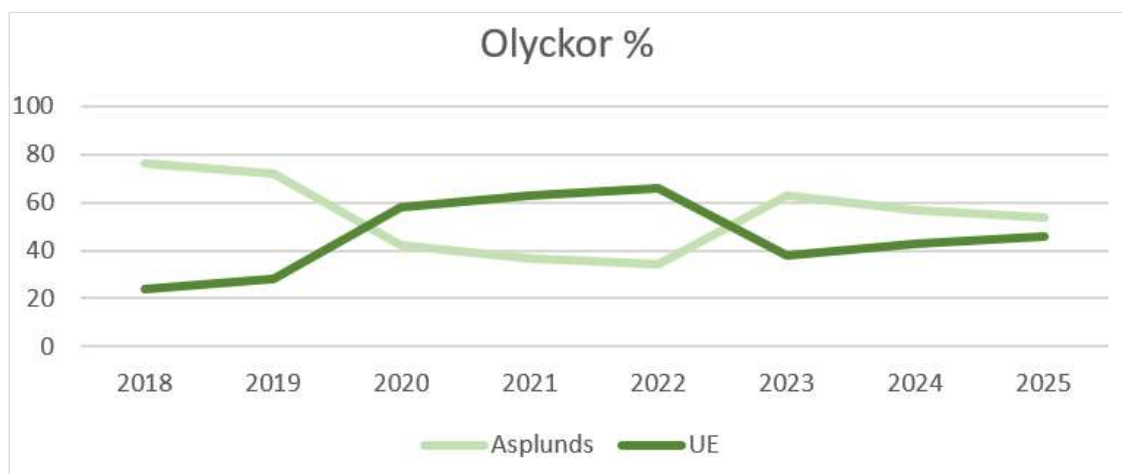


Bild 18: Diagrammet visar fördelning i % av inträffade olyckor som drabbat egna anställda respektive underentreprenörer under åren 2018-2025.

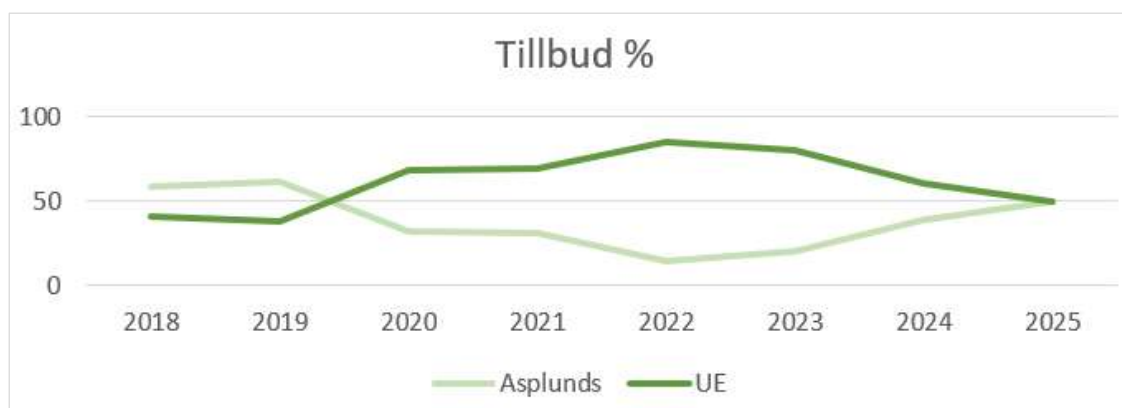


Bild 19: Diagrammet visar fördelning i % av inträffade tillbud som drabbat egna anställda respektive underentreprenörer under åren 2018-2025.

Vår målsättning inför 2026 är att fortsätta uppmuntra samtliga på våra arbetsplatser att rapportera in tillbud och olyckor för att kunna arbeta proaktivt och förebygga så många riskmoment som möjligt. Vi kommer även fortsättningsvis att ställa tydligare krav på våra underentreprenörers arbetsmiljöarbete och framför allt riskbedömningar.

Anställningsvillkor

Genom att vi är medlem i Svenskt Näringsliv tillämpas gällande kollektivavtal för samtliga anställda. Kollektivavtal är, i förekommande fall, tecknade mellan Byggföretagen och Byggnads för yrkesmedarbetare samt mellan Byggföretagen och tjänstemannaförbunden Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen. Detta säkerställer tydliga och likvärdiga anställningsvillkor avseende bland annat lön, arbetstid, försäkringar och pension.

För samtliga medarbetare gäller uppsägningstider och varseltider i enlighet med tillämpliga kollektivavtal och gällande lagstiftning. Eventuella förändringar som påverkar anställningsvillkor hanteras i dialog med berörda fackliga parter i enlighet med gällande samverkans- och informationsskyldighet.

Personalomsättning

Vid årsskiftet 2025/2026 uppgick antalet anställda på Asplunds till 126 medarbetare med tillsvidare- eller provanställning. Utöver den ordinarie arbetsstyrkan anlitar vi även medarbetare genom Galaxen samt inhyrd personal, vilka utgör ett komplement till den egna organisationen och omfattas inte av redovisningen av personalomsättning enligt GRI.

Vi följer personalomsättningen som en del av arbetet med långsiktig kompetensförsörjning, arbetsmiljö och arbetsgivarattraktivitet. Utvecklingen av personalomsättningen under perioden 2018–2025 redovisas i figur 20.

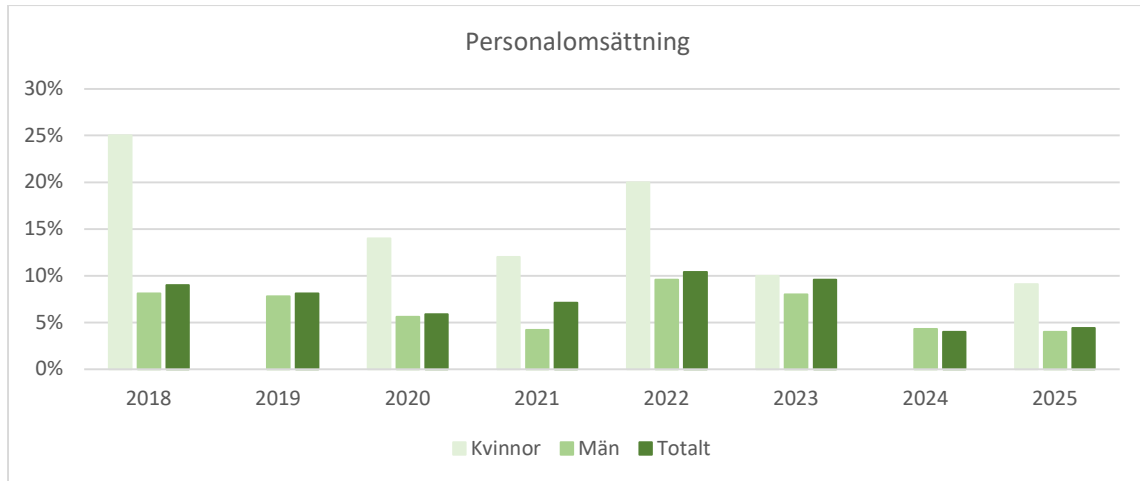


Bild 20: Diagrammet visar personalomsättning 2018-2025 (lägsta siffran av antalet anställda som börjar och slutat under året)/ medeltal anställda under året. Inhyrd personal samt medarbetare anställda via Galaxen ingår inte i beräkningen.

Kompetensutveckling/medarbetarsamtal

Kompetensutveckling utgör en central del av vårt arbete för att säkerställa kvalitet, säkerhet och långsiktig kompetensförsörjning i verksamheten. Vi eftersträvar att samtliga medarbetare har den kompetens som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt och säkert sätt. Medarbetare ges möjlighet att utveckla sin kompetens genom det dagliga arbetet samt genom planerade och löpande utbildningsinsatser.

Vi erbjuder årliga medarbetarsamtal med samtliga anställda. Samtalen utgör ett strukturerat underlag för uppföljning av genomförda kompetensutvecklande aktiviteter under året samt för planering av individuella utvecklingsinsatser inför kommande period.

Medarbetarnas samlade kompetens dokumenteras i en kompetensplan som uppdateras årligen utifrån genomförda utbildningar och andra kompetenshöjande insatser. Behov av vidare-utbildning, inklusive inom arbetsmiljöområdet, följs upp löpande genom avstämningar i vår Arbetsmiljögrupp.

Kompetensutveckling arbetsmiljö

Asplunds arbetar systematiskt med att säkerställa rätt kompetens inom arbetsmiljöområdet. Samtliga tjänstemän i arbetsledande befattningar har genomgått utbildningen *Byggarbetsmiljösamordnare – Utförande (BAS-U)*. Utbildningen syftar till att stärka kunskapen om arbetsmiljöansvar, riskförebyggande arbete och efterlevnad av gällande arbetsmiljölagstiftning.

Insatsen utgör en del av bolagets strukturerade arbete med kompetensutveckling och bidrar till att säkerställa att arbetsledande funktioner har den kompetens som krävs för att bedriva ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete inom verksamheten.

Som medlem i Byggföretagen har Asplunds antagit kravet på godkänt resultat i arbetsmiljöutbildningen *Safe Construction Training*. Kravet omfattar samtliga personer som är verksamma på arbetsplatser där Asplunds är arbetsgivare eller har ansvar för samordning av arbetsmiljön.

Utbildningen syftar till att stärka kunskapen om en säker arbetsmiljö inom bygg- och anläggningsbranschen och omfattar moment som riskidentifiering, förebyggande åtgärder samt förståelse för hur individuella attityder och beteenden påverkar arbetsmiljö och säkerhet.

Genom att ställa krav på genomförd utbildning för samtliga verksamma på arbetsplatserna bidrar Asplunds till ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete som även omfattar inhyrd personal och andra externa aktörer.

Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap

Asplunds arbetar systematiskt för att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö för samtliga anställda. Som en del av detta arbete har bolaget avtal om företagshälsovård som omfattar alla medarbetare. Företagshälsovården fungerar som ett stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt vid rehabilitering och arbetsanpassning.

Vi erbjuder friskvårdsförmåner till samtliga anställda i syfte att främja hälsa, välbefinnande och förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Friskvårdsinsatserna utgör ett komplement till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att säkerställa beredskap vid olyckor eller andra allvarliga händelser har Asplunds avtal med externa leverantörer med specialistkompetens inom krishantering på samtliga verksamhetsorter. Genom dessa avtal säkerställs snabb tillgång till professionellt stöd och krisberedskap vid behov.

Inhyrd personal

Asplunds anlitar i huvudsak inhyrd personal från leverantörer som har hängavtal med Byggnads eller som är medlemmar i Byggföretagen. Detta arbetssätt syftar till att säkerställa att inhyrd personal omfattas av kollektivavtalsliknande villkor samt att grundläggande arbetsrättsliga och sociala krav uppfylls.

Vid bristsituationer eller vid behov av särskild kompetens kan Asplunds anlita externa resurser som ett komplement till den egna organisationen. Sådana beslut baseras på verksamhetens behov och genomförs i enlighet med bolagets riktlinjer för ansvarsfulla affärsrelationer och leverantörsbedömning.

Användningen av inhyrd personal utgör ett komplement till den ordinarie arbetsstyrkan och påverkar inte bolagets långsiktiga ambition att erbjuda trygga anställningsformer och stabil kompetensförsörjning.

Samhällsengagemang/Sociala förhållanden

Branschorganisationer och nätverk

Asplunds är aktivt engagerat i branschorganisationer och näringslivsnätverk som verkar för en hållbar utveckling inom bygg- och anläggningssektorn. Genom våra engagemang vill vi bidra till kunskapsutbyte, kompetensutveckling och branschgemensamma initiativ inom hållbarhet.

Vi är medlem i Byggföretagen, en bransch- och arbetsgivarorganisation som samlar bygg-, anläggnings- och specialföretag verksamma på den svenska byggmarknaden. Asplunds representeras i styrelsen i två av Byggföretagens fem regioner. Genom detta styrelsearbete deltar vi i strategiska frågor kopplade till branschens utveckling och hållbarhetsarbete.

Asplunds deltar även i näringslivsnätverket Näringslivsforum (NFL), Västergötlands Handelskammare samt i Företagarnas hållbarhetsrelaterade aktiviteter. Engagemangen syftar till att stärka regional samverkan och bidra till ett hållbart och konkurrenskraftigt näringsliv.

I Örebro är Asplunds medlem och styrelserepresenterat i Healthy Building Forum (HBF), en ideell förening där lokalt näringsliv och universitet samarbetar för att främja hållbart byggande. Föreningen verkar för utveckling av sunda och hållbara byggnader genom att stödja forskning, utbildning och kunskapspridning. HBF har bland annat delfinansierat forskartjänster samt delat ut stipendier till

studenter inom byggt teknik vid Örebro universitet. Genom detta engagemang bidrar Asplunds till långsiktiga sociala och kunskapsrelaterade effekter i samhället.

Sponsring

Vi vill aktivt medverka för att bidra till positiv och långsiktig utveckling i de lokalsamhällen där bolaget är verksamt. Som en del av detta samhällsengagemang stödjer Asplunds lokala idrottsföreningar genom sponsring av såväl ungdomsverksamhet som elitidrott. Sponsrings-insatserna syftar till att främja hälsa, inkludering och social sammanhållning samt att stärka det lokala föreningslivet.

Stödet till ungdomsverksamhet fokuserar på att skapa förutsättningar för barn och unga att delta i organiserad idrott och fysisk aktivitet. Under rapporteringsåret har Asplunds bland annat stöttat IFK Skövde Handboll, Skövde konståkningsklubb, Skövde tennisförening, Örebro City Golf samt ungdomsverksamheten inom Lindlövens IF.

Utöver detta har Asplunds lämnat ekonomiskt stöd till elitidrott i syfte att bidra till starka lokala förebilder och långsiktigt hållbara idrottsorganisationer. Sponsringen av elitverksamhet har under året främst omfattat fotboll (Jönköpings Södra IF, Skövde AIK och Örebro SK), ishockey (Örebro HK) samt handboll (Hallby IF). Dessa insatser bedöms bidra till indirekta ekonomiska och sociala effekter i lokalsamhället.

Kultur/Gåvor

Asplunds bidrar till kulturell och social utveckling i de lokalsamhällen där bolaget är verksamt genom riktade insatser inom kultur, ideellt engagemang och välgörenhet. Dessa insatser utgör en del av bolagets arbete för att skapa positiv social påverkan och stärka lokala initiativ

Som en del av detta engagemang stödjer Asplunds manskören Harmonis Caprice, ett årligen återkommande kulturellt körevenemang i Lindesberg, Örebro län. Genom stödet bidrar bolaget till att främja kulturell verksamhet och lokalt föreningsliv.

Asplunds lämnar även ekonomiskt stöd till Radionhjälpens insamling *Världens barn*, i syfte att bidra till förbättrade levnadsvillkor för barn och unga i utsatta situationer, både nationellt och internationellt.

Vidare har Asplunds ett styrelseengagemang i Karl Fritjofssons stiftelse, som verkar för utveckling av ungdomsidrott i Västra Götaland. Stiftelsen delar årligen ut stipendier till idrottsföreningar för olika utvecklings- och verksamhetsprojekt. Genom detta engagemang bidrar Asplunds till långsiktiga och strukturella samhällsinsatser med indirekta ekonomiska och sociala effekter.

Långsiktig kompetensförsörjning genom samverkan

Asplunds arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning genom aktiv samverkan med utbildningsinstitutioner på både gymnasial och eftergymnasial nivå. Syftet är att bidra till branschens kompetensutveckling samt att skapa förutsättningar för framtida rekrytering.

Vi deltar i arbetsmarknadsdagar vid Högskolan i Skövde och Örebro universitet för att etablera tidig kontakt med studenter inom relevanta utbildningar. Asplunds erbjuder även praktikplatser under ferier samt fungerar som handledare för studenter som genomför examensarbeten inom ramen för sin högskoleutbildning. Genom dessa insatser bidrar vi till studenternas praktiska erfarenhet och yrkesmässiga utveckling.

Inom gymnasieskolans yrkesprogram Bygg- och anläggning utgör arbetsplatsförlagt lärande (APL) en central del av utbildningen. Asplunds samarbetar med flera gymnasieskolor och erbjuder löpande praktikplatser för APL-elever och lärlingar. Praktiken ger elever möjlighet att omsätta teoretiska kunskaper i praktiken och utveckla yrkeskompetens i en verklig arbetsmiljö. Samtidigt bidrar elevernas engagemang och nya perspektiv till verksamhetens utveckling .

I Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) samverkar Byggföretagen, Byggnads med flera för att det ska finnas välutbildade och kompetenta yrkesarbetare. Vårt bidrag är att erbjuda elever praktikplatser hos oss och att vi deltar i programråd och är representerade i BYN i Skövde och Örebro.

Asplunds deltar även i Byggbranschens yrkesnämnd (BYN), där Byggföretagen, Byggnads och andra aktörer samverkar för att säkerställa tillgången till välutbildade och kvalificerade yrkesarbetare. Vårt

bidrag består bland annat i att erbjuda praktikplatser samt att medverka i programråd och vara representerat i BYN i Skövde och Örebro. Genom detta engagemang stödjer Asplunds utvecklingen av branschens utbildningsstruktur och långsiktiga kompetensförsörjning.

Arbetsmarknadsinsatser/Rekrytering

På Asplunds vill vi stödja ett hållbart och långsiktigt arbetsliv inom byggsektorn genom att erbjuda omställningsstöd och arbetsplatsförlagd rehabilitering för yrkesverksamma inom branschen. Dessa insatser syftar till att möjliggöra fortsatt anställningsbarhet och minska risken för långvarig frånvaro från arbetslivet.

Genom samarbete med Galaxen bidrar Asplunds till ökad inkludering på arbetsmarknaden genom att erbjuda anpassade anställningar för personer med funktionsvariation och bakgrund inom byggsektorn. Under 2025 har mellan tre och fem medarbetare varit sysselsatta inom ramen för detta samarbete. Insatsen utgör en del av bolagets bidrag till positiv social påverkan i det lokala samhället.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och vi arbetar aktivt för att främja kompetensutveckling, intern rörlighet i syfte att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning. Medarbetarna ges möjlighet att utvecklas inom sina befintliga roller samt att avancera till nya befattningar inom organisationen, exempelvis från yrkesarbetare till arbetsledare och platschefer.

Som en del av detta erbjuds strukturerade utbildningsinsatser i form av yrkeshögskole-utbildningar och teknisk grundutbildning via Byggföretagen. Utbildningarna genomförs på arbetstid och sträcker sig över ett till två år, beroende på utbildningens omfattning och inriktning.

Otillåten påverkan

Asplunds har nolltolerans mot alla former av korruption, mutor och annan otillåten påverkan gentemot beslutsfattare inom såväl privat som offentlig sektor. Bolagets ställningstagande är fastställt i styrande dokument och kommuniceras till medarbetare genom information och utbildning i syfte att säkerställa efterlevnad av gällande lagstiftning, interna riktlinjer och etiska principer.

Etik

Asplunds är medlem i Byggföretagen, en branschorganisation som verkar för en långsiktigt hållbar utveckling av bygg- och anläggningssektorn. Genom att underteckna Byggföretagens bransch-överskridande uppförandekod har bolaget åtagit sig att följa tillämplig lagstiftning och relevanta föreskrifter samt att främja sund konkurrens och ansvarsfulla affärsrelationer gentemot kunder, leverantörer och andra samarbetspartners.

Asplunds deltar aktivt i lokala styrelser inom Byggföretagen och följer organisationens uppförandekod. Med utgångspunkt i denna har Asplunds antagit en egen uppförandekod som gäller för samtliga tjänstemän och hantverkare. Uppförandekoden utgör ett styrande dokument som ska stödja medarbetare i att fatta etiskt och affärsmässigt korrekta beslut i det dagliga arbetet.

Som en del av uppföljningen av uppförandekoden har Asplunds tjänstepersoner gått utbildningen "Sund konkurrens". Utbildningen, framtagen av Byggföretagen, syftar till att öka kunskapen om affäretik och konkurrensregler, minska risken för felaktiga beslut samt bidra till framgångsrika byggprojekt och en attraktiv, sund och säker bygg- och anläggningsbransch.

Under rapporteringsåret har inga identifierade överträdelser av lagar, föreskrifter eller branschöverenskommelser rapporterats.

Korruptionsrisk

Asplunds har identifierat risker för korruption kopplade till medarbetare i ledande befattningar, särskilt avseende exponering för otillbörliga erbjudanden eller påverkan. Under rapporteringsåret har

bolagets ledningsgrupp genomfört en riskbedömning av verksamhetens omfattning och inriktning avseende korruptionsrisker i enlighet med fastställda interna riktlinjer.

Som en del av det förebyggande arbetet har relevanta medarbetare informerats om företagets nolltolerans mot alla former av korruption.

Under 2025 har inga bekräftade fall av korruption identifierats inom verksamheten.

Visselblåsning

Asplunds tillhandahåller rutiner och rapporteringsvägar för att möjliggöra att misstänkta oegentligheter, överträdelser av lagar, interna riktlinjer eller etiska principer kan rapporteras.

Medarbetare och andra relevanta intressenter har möjlighet att rapportera misstänkta avvikelser genom etablerade interna kanaler. Rapportering kan ske anonymt där så är tillämpligt.

Bolaget har nolltolerans mot repressalier mot personer som i god tro rapporterar misstänkta överträdelser. Samtliga inkomna ärenden hanteras konfidentiellt och i enlighet med fastställda rutiner.

Ansvar för mottagning, utredning och uppföljning av rapporterade ärenden är tydligt definierat inom organisationen. Vid behov vidtas korrigerande åtgärder och lärdomar integreras i verksamhetens förbättringsarbete.

Under rapporteringsåret har inga väsentliga överträdelser rapporterats genom visselblåsarfunktionen.

Ledningsgrupp och styrelse 2025

Ledningsgrupp

Asplunds Bygg i Mellansverige, Asplunds Bygg i Örebro



Leif Forsell
VD Mellansverige
lfl@asplundsbygg.se



Mats Eriksson
VD Örebro
men@asplundsbygg.se



Jesper Forsman
Arbetschef, Jönköping
jfn@asplundsbygg.se



Ann-Louise Sundström
Ekonomichef
asm@asplundsbygg.se



Susanne Karlsson
Hållbarhetschef
skn@asplundsbygg.se

Styrelse



Claes Hansson
Styrelseledamot, ordf.



Leif Forsell
Styrelseledamot, VD
lfl@asplundsbygg.se



Mats Eriksson
Styrelseledamot
men@asplundsbygg.se



Per-Anders Palm
Styrelseledamot
ppm@asplundsbygg.se



Peter Abramsson
Styrelseledamot
pan@asplundsbygg.se



Ann-Louise Sundström
Adjungerad ledamot
asm@asplundsbygg.se

GRI-INDEX			
GRI 2: ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR		SID	KOMMENTAR
2-1	Organisationsuppgifter	7	Företagspresentation
2-2	Enheter i rapporten	5-6	Koncern inkl. dotterbolag
2-3	Rapporteringsperiod	5	2025
2-4	Omräkningar	-	Inga väsentliga
2-5	Extern granskning	5	Revisor granskar
2-6	Aktiviteter och värdekedja	6-7, 17-18	Verksamhet och leverantörer
2-7	Anställda	8, 23-24	Medarbetare och personaldata
2-8	Arbetstagare som inte är anställda	24, 26	Inhyrd personal, Galaxen
2-9	Styrningsstruktur	13-28	Ledning och styrelse
2-11	Ordförande i högsta styrande organ	28	Styrelseordförande
2-12	Styrelsens roll	5-6	Hållbarhetsstyrning
2-14	Högsta styrande organs roll	6	VD-ord finns för båda bolagen.
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	6	VD-ord finns för båda bolagen.
2-23	Policyåtaganden	13-27	Policyer (miljö, arbetsmiljö, etik)
2-24	Implementering	13-27	Ledningssystem och uppföljning
2-25	Processer för att avhjälpa negativa konsekvenser	21-23, 27	Rapporteringsvägar och incidenthantering.
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av oro	27	Visselblåsarsystem.
2-27	Efterlevnad av lagar och regler	17, 26-27	Inga överträdelse av miljölagstiftning eller andra regelbrott
2-28	Medlemskap i organisationer	24-26	Byggföretagen mfl
2-29	Tillvägagångssätt för intressentdialog	9-10	Intressentdialog
2-30	Kollektivavtal	22	Samtliga anställda omfattas av kollektivavtal.
GRI 3: ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR			
3-1	Process för väsentlighetsanalys	9-10	Intressentdialog + analys
3-2	Väsentliga frågor	11	Lista över prioriterade aspekter
3-3	Hantering av frågor	13-27	Styrning och uppföljning
EKONOMISKA STANDARDER			
201-1	Ekonomiskt värde	13	Ekonomisk stabilitet
ANTIKORRUPTION			
205-1	Korruptionsrisker	26-27	Identifierade risker
205-2	Antikorruption utbildning	26	Uppförandekod
205-3	Incidenter	26-27	Inga bekräftade fall
MILJÖSTANDARDER			
302-1	Energianvändning	15-17	Energiuppföljning
305-1	Scope 1 utsläpp	15-17	Fordon mm
305-2	Scope 2 utsläpp	15-17	El och värme
305-3	Scope 3	-	Pågående arbete
305-4	Utsläppsintensitet	17	Redovisas
306-3	Avfall som genererats	14-15	Restprodukter och sorteringsgrad
306-4	Avfall avlett från bortscaffande	14-15	Sorteringsgrad
306-5	Avfall styrt till bortscaffande	14-15	Avfall och deponi
307-1	Överträdelse av miljölagstiftning	17	Inga överträdelse under 2025.
	Nya leverantörer som granskats enligt miljökriterier	17-18	Leverantörsbedömning
SOCIALA STANDARDER			
403-9	Olyckor	21-22	Statistik
403-10	Ohälsa	21	Sjukfrånvaro
401-1	Nyanställda och personalomsättning	23	Personalomsättning
402-1	Minsta varselvid verkställighetsförändringar	22	Kollektivavtal och lagstiftning.
403-1	Ledningssystem för arbetsmiljö	14	ISO 45001:2018 och systematiskt arbetsmiljöarbete
403-2	Identifiering av faror, riskbedömning, incidenter	12, 20-22	Risikanalyser, skyddsronder, tillbudsrapportering
403-3	Företagshälsovård	24	Företagshälsovård för samtliga anställda
403-4	Arbetstagares deltagande, samråd och kommunikation	20-21, 23	Skyddsombud, skyddsombudsträffar och medarbetardialog
403-5	Arbetsmiljöutbildning för arbetstagare	23-24	BAS-U och Safe Construction Training
403-6	Främjande av arbetstagares hälsa	20, 24	Friskvård, hälsoundersökningar
403-8	Omfattning av arbetsmiljöledningssystem	18	Egna medarbetare omfattas
403-9	Arbetsrelaterade skador	21-22	Olyckor och tillbud redovisas.
403-10	Arbetsrelaterad ohälsa	21	Sjukfrånvaro
MEDARBETARE OCH UTBILDNING			
404-1	Utbildning	23	Kompetensutveckling
404-2	Kompetensutveckling och omställningsstöd	23-26	Medarbetarsamtal, utbildningar, Galaxen
404-3	Medarbetarsamtal	23	Årliga medarbetarsamtal erbjuds samtliga
MÅNGFALD OCH MÖJLIGHETER			
405-1	Mångfald	19	Jämställdhet
405-2	Diskriminering	18	Inga fall
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH SAMHÄLLE			
412-2	Utbildning	23-24	Policy och riktlinjer
413-1	Lokalsamhälle	24-26	Samhällsengagemang