



HÅLLBARHETSREDOVISNING 2023

Asplundsgruppen 559140-7639



Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Inledning – kort historik | 3 |
| Hållbarhetsredovisning | 4 |
| Om hållbarhet – VD har ordet | 5 |
| Företagspresentation | 6 |
| Hållbarhet | 7 |
| Intressentdialog och väsentlighetsanalys | 8 |
| Avgränsningar | 10 |
| Hållbarhetsrisker | 11 |
| Hållbarhetsstyrning | 12 |
| Ekonomisk hållbarhet | 12 |
| Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor | 12 |
| Tid och kvalitet | 12 |
| Kvalitetspolicy | 12 |
| Ekonomisk stabilitet | 12 |
| Skapat värde | 12 |
| Ekologisk och miljömässig hållbarhet | 13 |
| Miljöpolicy | 13 |
| Restprodukter och deponi | 13 |
| Energi – Förnyelsebar el | 14 |
| Växthusgaser | 14 |
| Lagar | 15 |
| Underleverantörer | 16 |
| Social hållbarhet | 17 |
| Respekt för mänskliga rättigheter | 17 |
| Policy mot kränkande särbehandling | 17 |
| Jämställdhetspolicy | 17 |
| Arbetsmiljö | 18 |
| Arbetsmiljöpolicy | 18 |
| Safe Construction Training | 18 |
| Organisatorisk och Social arbetsmiljö | 18 |
| Sjukfrånvaro | 19 |
| Olyckor och tillbud | 20 |
| Anställningsvillkor | 20 |
| Personalomsättning | 21 |
| Kompetensutveckling/medarbetarsamtal | 21 |
| Kompetensutveckling arbetsmiljö | 21 |
| Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap | 21 |
| Inhyrd personal | 22 |
| Samhällsengagemang/Sociala förhållanden | 22 |
| Otillåten påverkan | 23 |
| Etik | 23 |
| Korruptionsrisk | 23 |
| Ledningsgrupp och styrelse 2023 | 24 |
| GRI-Index | 25 |

Bild övre – Zinkgruvan, Askersund. Nyproduktion av vattenreningsverk till gruvverksamhet.

Bild nedre – Teglagården, Skara. Nyproduktion av särskilt boende i partnering med 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

Det här är Asplunds femte hållbarhetsredovisning och avser år 2023. Rapporten beskriver vårt hållbarhetsarbete, väsentliga hållbarhetsfrågor, risker/möjligheter och utgör vår lagstadgade hållbarhetsredovisning för koncernen enligt årsredovisningslagen. Redovisningsperioden följer företagets verksamhetsår och rapporten presenteras i samband med årsredovisningen. Hållbarhetsredovisningen är förankrad i styrelsen och har delgivits vår revisor.

Asplunds hållbarhetsredovisning omfattar hela Asplundsgruppens verksamhet, dvs dotterbolagen Asplunds Bygg i Mellansverige AB och Asplunds Bygg i Örebro AB. Föregående hållbarhetsredovisning avsåg 2022.

Med vår hållbarhetsredovisning vill vi visa på vad Asplunds har uppnått i arbetet för en långsiktigt hållbar utveckling gällande ekonomiskt, miljömässigt och socialt ansvarstagande. Vi redovisar sakligt genomförda åtgärder och resultat.

Asplunds hållbarhetsgrupp, bestående av Leif Forsell (VD Asplunds Mellansverige), Mats Eriksson (VD Asplunds Örebro), Jesper Forsman (arbetschef Jönköping), Ann-Louise Sundström (ekonomichef) och Susanne Karlsson (hållbarhetschef) är ansvariga för innehållet i rapporten. I arbetet med vår redovisning har vi även använt oss av en extern konsult Pauli Matikka, som hjälpt oss att strukturera upp arbetet.

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.

Agenda 2030 är en resolution för hållbar utveckling framtagen av FN:s generalförsamling. Agendan innebär att FN:s 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.

Asplunds är anslutna till Färdplan 2045 och vi ställer oss bakom branschens klimatmål att år 2045 ha netto nollutsläpp av växthusgaser. Arbetet med att kartlägga vår klimatpåverkan pågår och vi har valt att utgå från den internationella redovisningsstandarden GHG Protokoll.

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, 2024-02-26

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 kan konstatera att arbetet med Hållbarhet bara blir allt viktigare. Vårt och byggbranschens bidrag till omställningen med hållbara sätt att arbeta måste snabbas upp och säkerställas så att dessa får ett verkligt genomslag i praktiken. Våra ambitioner i detta arbete måste vara de högsta för att vi skall kunna nå de egna och de nationella målen.

Leif Forsell

VD Asplunds i Mellansverige

Skövde, 2024-02-05



Mina tankar om Asplunds och hållbarhet...

” Mina reflektioner kring hållbarhet är, att vi i alla led, måste göra vad vi kan för att lämna över vår planet till nästa generation i så gott skick som möjligt. Det innebär att det miljö- sociala- och ekonomiska hållbarhetsarbetet måste stå högt på agendan. Hållbarhetsarbetet är viktigt för att vara attraktiva, både leverantör och arbetsgivare, vi behöver hantera dessa frågor som en självklar del av vår vardag.

Kravställningarna i hållbarhetsfrågorna från vår omvärld skruvas åt och vi skall självklart hantera även dessa nya krav på ett bra sätt framöver. Asplunds kanske inte har resurser att leda utvecklingen, men vi skall absolut vara delaktiga i utvecklingen.”

Mats Eriksson

VD Asplunds i Örebro

Örebro, 2024-02-05

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 och Västerås.

Vårt huvudsakliga geografiska verksamhetsområde är de fyra kontorsorterna med omnejd. De två bolagen ägs av Asplundsgruppen, som har sitt säte i Skövde.

Idag omsätter bolagen tillsammans ca en miljard kronor. Asplunds Bygg är tjänstemannaägt där samtliga är aktiva i verksamheten.

Vi 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.

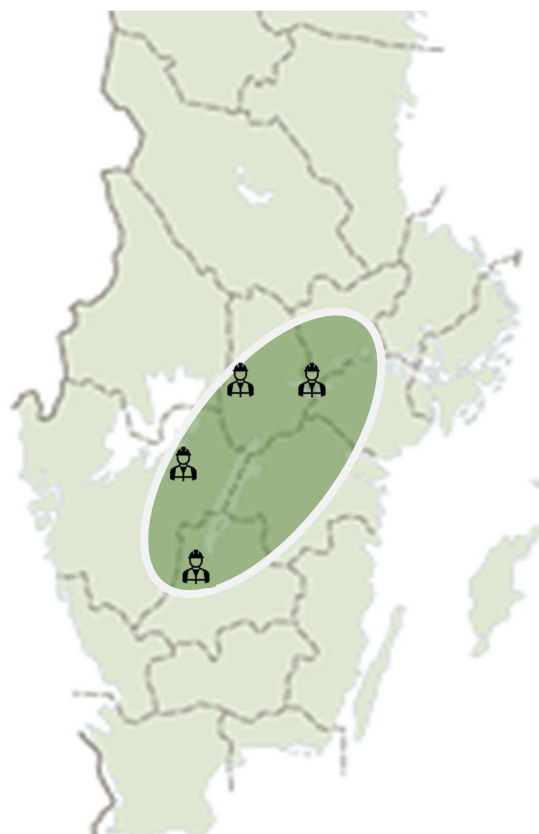


Bild 1: Asplunds geografiska verksamhetsområde.

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 är vi idag ca 125 medarbetare. Medarbetarna är jämnt fördelade mellan bolagen.

I Örebrobolaget ingår medarbetarna i Örebro och Västerås. I Mellansverigebolaget ingår medarbetarna i Skövde och Jönköping.

Personalstyrkan är i stort sett densamma som för 2022.

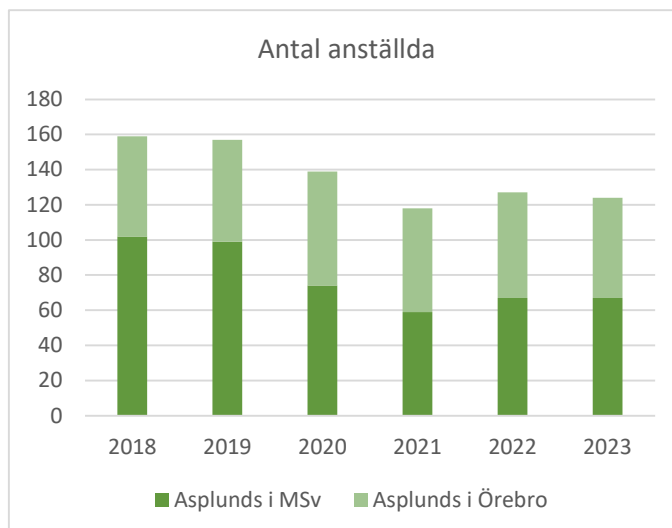


Bild 2: Antal medarbetare (anställda) i Asplunds i Mellansverige och i Örebro under åren 2018-2023.

Vi är idag något fler hantverkare (52%) än tjänstemän (48%) på Asplunds.

Trenden mot en större andel inköp av underentreprenörer i våra projekt kommer troligen hålla i sig. Dels då vi vid utvärderingar i projekten konstaterat att de inköpta arbetet har hållit en hög kvalitet och dels då vi ser framtida fördelar i en mer flexibel organisation som snabbt kan anpassa sig efter marknadens förutsättningar.

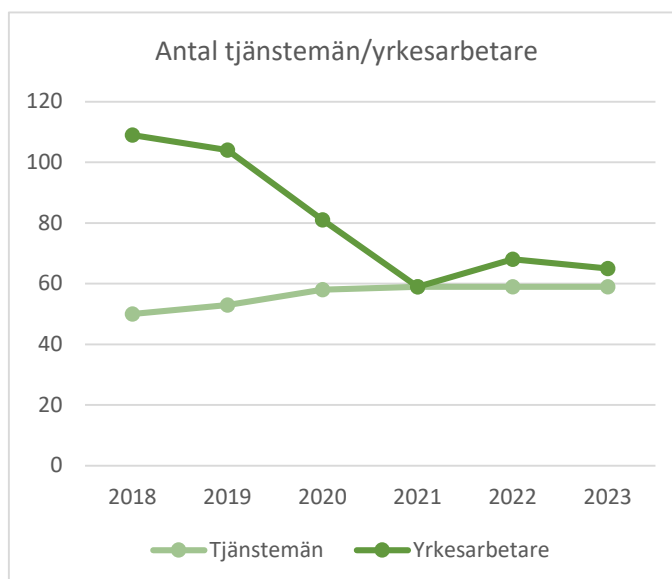


Bild 3: Andel tjänstemän och yrkesarbetare (%) på Asplunds under åren 2018-2023.

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 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.

Resultatet från vår senast genomförda SWOT-analys/omvärldsanalys hjälper oss att kartlägga var vi befinner oss idag och hur vi ska välja riktning framåt. Tjänstemän och yrkesarbetare från våra olika orter medverkade och lämnade synpunkter och idéer avseende Asplunds styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Våra starka och svaga sidor har utvärderats och vi analyserade omvärldens påverkan på Asplunds och hur vi ska kunna hantera marknadens ständiga krav på förändring och utveckling.

Löpande gör vi intressentanalyser där grupper med olika funktioner på Asplunds träffas. Vi identifierar vilka intressenter vi har och diskuterar framför allt vilka våra viktigaste intressenter är, vilken typ av relation vi har med dem och hur vi på bästa sätt ska arbeta för att utvecklas vidare tillsammans.

Intressenterna påverkar i hög grad vår verksamhet och det är således betydelsefullt att ta reda på vad dessa anser om vårt hållbarhetsarbete. Som utgångspunkt använder vi oss av intressentdialoger i form av skrivbordsanalyser. Vi valde då att utgå från kunder, underentreprenörer och leverantörer.

Väsentlighetsanalysen utvärderas löpande i hållbarhetsgruppen, senaste utvärderingen resulterade i en oförändrad väsentlighetsanalys jämfört med föregående år.

Under 2024 avser vi att fortsätta vårt arbete med uppföljning av resultatet från SWOT-analysen, intressentdialogerna och uppföljning via direktkontakt med våra beställare.

Intressenter och dialog

Asplunds viktigaste intressenter är ägare, medarbetare, kunder, leverantörer/UE och myndigheter. I bild 5 nedan presenteras de frågor som vanligen är aktuella när vi för dialog med respektive intressentgrupp. Av bilden 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 Klimatanalys | Arbete med hållbarhet Infria kraven Utvecklingsbevakning |

Bild 5: Intressentanalys.

Väsentlighetsanalys

I väsentlighetsanalysen fokuserar vi 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 6.

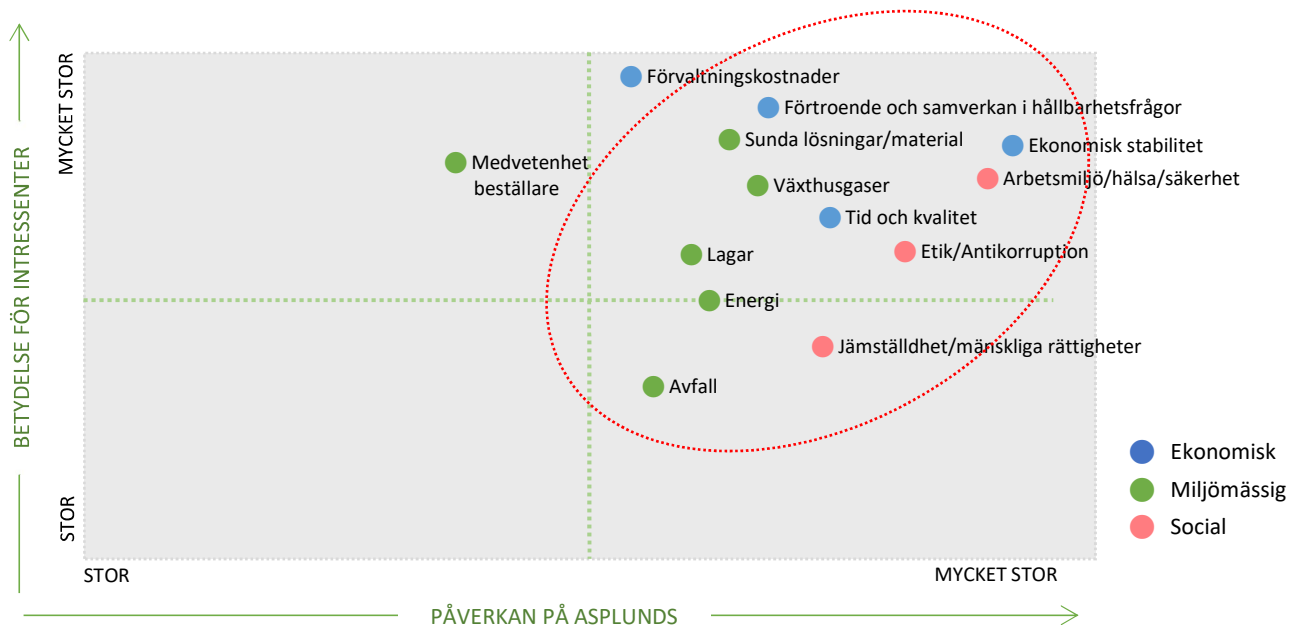


Bild 6: Väsentlighetsmatrix.

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 i ovanstående väsentlighetsmatrix.

Vi har valt att titta närmare på följande aspekter, se bild 7.

| ● Ekonomisk hållbarhet | ● Miljömässig hållbarhet | ● Social hållbarhet |
|--|----------------------------|--------------------------------------|
| - Förtroende och samverkan i hållbarhetsfrågor | - Sunda lösningar/material | - Arbetsmiljö/hälsa/säkerhet |
| - Tid och kvalitet | - Energi | - Jämställdhet/mänskliga rättigheter |
| - Ekonomisk stabilitet | - Avfall | - Etik/antikorruption |
| | - Lager | |
| | - Växthusgaser | |

Bild 7: 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.

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.

Utsläppsintensitet

Idag debatteras huruvida biobränslen ger nollutsläpp eller ej. Våra beräkningar av Asplunds utsläpp i CO₂e (koldioxidekvivalenter) för värme och el till våra fasta kontor baseras på de uppgifter vi har erhållit från respektive leverantör.

Hållbarhetsrisker

I samband med arbetet med vår hållbarhetsredovisning har vi identifierat ett antal risker knutna till olika områden enligt bild 8 nedan. Hållbarhetsriskerna beaktas löpande vid möten med ledningsgruppen, hållbarhetsgruppen och vid arbetsmiljögruppens möten.

| 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 Arbets-skador 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

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 rätt tid och med rätt kvalitet. Vi arbetar i nära 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 ett konkret mål att vi ska genomföra interna slutmöten i projekt överstigande 20 mkr. Målet 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."

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 hållbar tillväxt utan konsekvenser för den miljömässiga eller sociala hållbarheten.

Skapat värde

| | | |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Nettoomsättning/anställd 2023-12-31: | 7 876 kkr | (7 191 kkr) |
| Soliditet: | 21,8 % | (25,3 %) |
| Orderstock: | 814 mkr | (1 022 mkr) |
| Omsättning: | 1 000 mkr | (913 mkr) |

Bild 9: Årsredovisning 2023, inom parentes 2022.

Ekologisk och miljömässig hållbarhet

Asplunds är certifierade enligt miljöledningsstandarden 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 och minskar miljöpåverkan.

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”.

Restprodukter och deponi

På våra byggarbetsplatser hanteras dagligen en stor mängd material och byggrelaterade produkter och det genereras restprodukter i olika former. För att anpassa hanteringen av restprodukter 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 våra restprodukter så långt det går redan på arbetsplatsen för att bidra till återvinning. Idag är 85% av restprodukterna från våra arbetsplatser sorterade, vilket är något mer än föregående år.

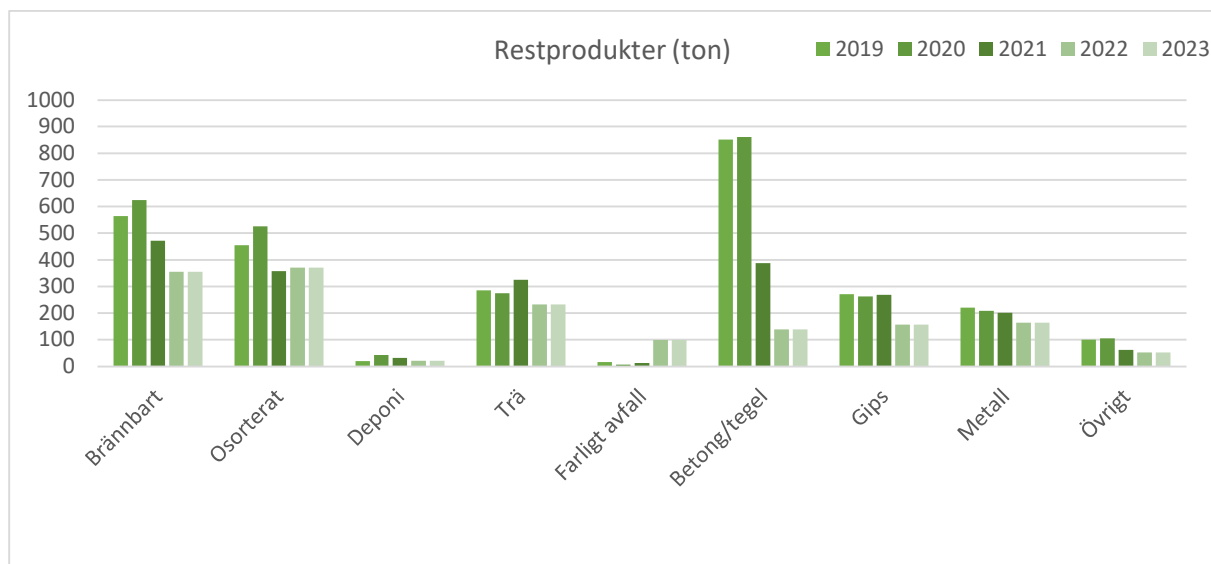


Bild 10: Sammanställning av producerade restprodukter 2019-2023.

Under 2024 kommer vi att fortsätta stämma av mängden restprodukter och informera organisationen om hur viktigt det är att sortera rätt på byggarbetsplatserna. Vi arbetar ständigt mot att ytterligare föra vårt miljöarbete framåt mot en mer cirkulär ekonomi.

Energi – Förnyelsebar el

Asplunds har avtal med en elleverantör som garanterar att 100% av den el vi köper in till våra anläggningar och byggarbetsplatser är förnyelsebar. Vi köper el av en av de främsta aktörerna inom ren energi och elen kommer från till exempel vatten, vind och sol.

Vår målsättning är att alla arbetsplatser, även fortsättningsvis, ska använda förnyelsebar el.

Växthusgaser

Idag står bygg- och anläggningssektorn för en femtedel av Sveriges klimatpåverkan. Genom Färdplan 2045 har vi anslutit oss till branschens gemensamma klimatmål att år 2045 ha netto nollutsläpp av växthusgaser.

Sedan 2020 har vi succesivt börjat kartlägga våra utsläpp av växthusgaser. Som stöd i arbetet har vi haft GHG-protokollet, en global standard för att mäta, hantera och rapportera växthusgasutsläpp. GHG-protokollet är indelat i tre scope som hanterar direkta och indirekta utsläpp inom egen verksamhet (scope 1), uppköpt energi (scope 2) och utsläpp från inköp av varor och tjänster samt produktion (scope 3). Hittills har fokus främst legat på scope 1 och scope 2 där vi idag mäter klimatpåverkan från egna anläggningar (inköpt elenergi och värme) och egenkontrollerade fordon.

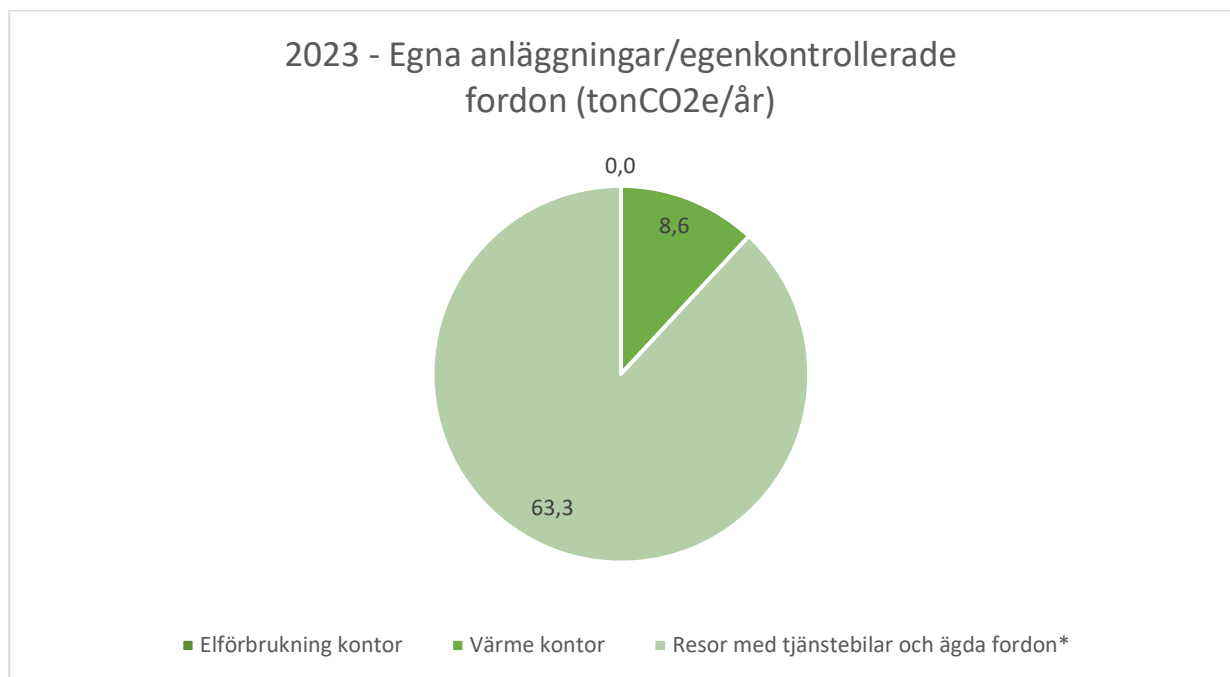


Bild 11: År 2023, egna anläggningar/egenkontrollerade fordon, utsläpp av koldioxidekvivalenter (ton/CO₂e/år).

Vi kan konstatera att vi genom vårt val av förnyelsebar el inte lämnar något utsläpp av CO₂e från vår elförbrukning på våra kontor. Vi ser också att utsläppen relaterade till uppvärmningen av våra kontor ligger på i stort sett samma nivå som tidigare år. Idag köper vi in klimatneutral el till våra fasta kontor (där vi har möjlighet att styra leverantör) och värmen kommer till största delen från fjärrvärme levererad av lokala leverantörer.

Under 2023 har vi minskat vårt utsläpp från våra egenkontrollerade fordon (hyrda och ägda fordon). Genom vår nya bilpolicy som introducerades 2022 har vi under 2023 lyckats styra vårt uttag av nya tjänstebilar mot mer miljömedvetna val av bil. Policyen är nu baseras på totalkostnad i stället för inköpspris vid val av tjänstebil. Totalt har vi under året bytt ut 10 av våra fossildrivna tjänstebilar till rena elbilar.

I Mellansverige har vi idag en servicebil som enbart går på el. Sedan tidigare har vi även ett par hyrda hybridbilar som rullat på företaget sedan 2019.

Under det senaste året har våra projekt i högre utsträckning legat nära våra medarbetares bostadsorter, vilket har gjort att pendlingsavståndet till våra arbetsplatser har minskat. Var våra projekt ligger geografiskt har vi dock svårt att styra och detta kan variera över tid.

Vår organisation i Västerås börjar komma på plats och utgörs nu i högre utsträckning av medarbetare bosatta i Västerås vilket minskat behovet av pendling från Örebro.

Vår utsläppsintensitet redovisar vi i ton CO2e/miljoner kronor. Under 2023 minskade utsläppen relaterade till vår omsättning. Vår målsättning för 2024 är att utveckla vår verksamhet utan att öka utsläppsintensiteten.

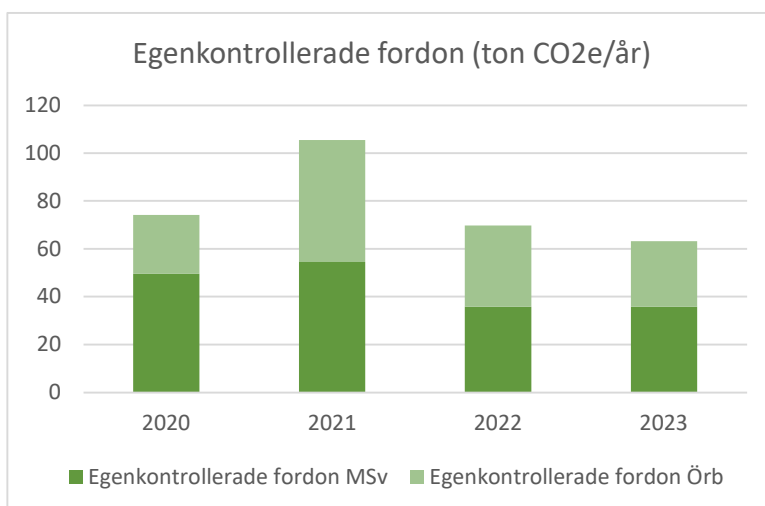


Bild 13: Egenkontrollerade fordon, utsläpp ton CO2e/år.

| Scope 1 (ton CO2e) | Scope 2 (ton CO2e) | Scope 3 (ton CO2e) | Utsläpp (scope 1-2) (ton CO2e) | Omsättning 2023 (mkr) | Utsläppsintensitet (scope 1-2/omsättning) (ton CO2e/mkr) |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------|--|
| 63,2 (69,7) | 8,6 (8,2) | -- | 71,8 (77,9) | 1 000 (913) | 0,07 (0,09) |

Bild 14: Utsläppsintensitet 2023, värden inom parentes avser år 2022).

Med stöd i Färdplan 2045 och GHG-protokollet kommer vi under 2024 att utveckla vårt arbete med mätningar och rapportering av vår klimatpåverkan.

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 verksamheten ska bedrivas.

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.

För att hålla oss uppdaterade avseende ändrade och nya lagar har vi anslutit oss till en webbaserad lagbevakningstjänst. Genom tjänsten får vi löpande aviseringar om uppdateringar och förklaringar till vad ändringarna i lagstiftningen innebär för oss som byggföretag.

Asplunds kan inte konstatera några lagöverträdelser under 2023.

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.

Underleverantörer

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 följa intentionerna 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 följer vi vår policy mot kränkande särbehandling och vår jämställdhetspolicy.

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.”

Avseende påståendet ”Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats” ger våra anställds snittbetyget 87 (max 100) i en enkätundersökning genomförd 2023.

Vi eftersträvar en god arbetsmiljö för alla anställda där vi respekterar varandra och arbetar tillsammans. Det har inte framkommit några fall av diskriminering på Asplunds under 2023 och vi har inte behövt vidta några åtgärder i frågan.

Under 2024 kommer vi att fortsätta vårt arbete med att hålla våra arbetsplatser 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”.

Vi är 9% kvinnor och 91% män på Asplunds.

Målsättningen är att få en mer jämn fördelning mellan kvinnor och män och vi ser att andelen kvinnor har ökat något de senaste åren.

Vi är idag mer jämställda bland tjänstemännen (19% kvinnor och 81% män) jämfört med bland yrkesarbetarna (0% kvinnor och 100% män).

Den låga andelen kvinnor bland våra medarbetare är inte bara en utmaning för oss utan för hela byggbranschen.

Årligen följer vi upp arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, kompetensutveckling och föräldraskap för att uppmärksamma eventuella brister i jämställdhet.

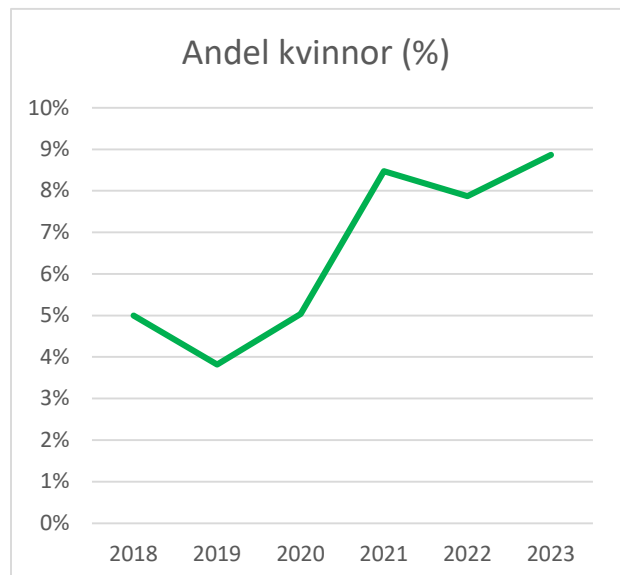


Bild 15: Andel kvinnor anställda på Asplunds under perioden 2018-2023.

Avseende påståendet "Kvinnor och män behandlas jämlikt på min arbetsplats" ger våra tjänstemän snittbetyget 91 (max 100) i en enkätundersökning genomförd 2023.

Vi kommer under 2024 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.

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.

Vi följer årligen upp våra arbetsmiljöförhållanden med en enkätundersökning, se vidare under "Organisatorisk och social arbetsmiljö".

Asplunds är arbetsmiljöcertifierade enligt ISO 45001:2018.

Arbetsmiljöpolicy

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

Arbetsmiljöpolicy: "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."

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 årligen följs upp.

Safe Construction Training

Som medlemmar i Byggföretagen har Asplunds antagit kravet på ett godkänt resultat från arbetsmiljöutbildningen Safe Construction Training. Kravet gäller för alla som är verksamma vid arbetsplatser där vi är arbetsgivare eller ansvarar för samordning av arbetsmiljön. Utbildningen handlar om en säker arbetsmiljö och innehåller delar om förståelse för risker som kan uppkomma inom bygg- och anläggningsbranschen, hur dessa kan förebyggas samt ge insikter i hur våra attityder och beteenden kan påverka säkerheten.

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 vid interna möten med arbetsmiljögruppen.

För att få en översikt av vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö gör vi årligen en övergripande kartläggning bland våra tjänstemän och yrkesarbetare genom en digital enkätundersökning där respondenten är anonym. Frågorna behandlar bland annat arbetsorganisation, arbetsbelastning, ledarskap, stöd, utveckling och återhämtningsmöjligheter mm. År 2023 var svarsfrekvensen 69%.

Med utgångspunkt från enkätsvaren väljer vi årligen ut våra arbetsmiljömål.

Mål 1 - Sätta och kommunicera tydliga mål

- sätta och kommunicera tydliga mål för organisationen

På frågan "det finns tydliga mål för min arbetsgrupp" och det finns tydliga mål för min organisation" ger våra tjänstemän snittbetyget 80 (max 100) vilket var det resultat vi hade som målsättning. Vi kommer under 2024 att fortsätta att arbeta för att tydliggöra våra mål inom organisationen. Vår målsättning är ett resultat >80 då samtliga medarbetare på företaget besvarar frågorna.

Mål 2 – "Säkerhet och hälsa"

Vid Asplunds gemensamma skyddsombudsträff, dit skyddsombud på företaget bjuds, in fastställs vårt andra arbetsmiljömål. Resultatet inom kategorin "Säkerhet och hälsa" i OSA-enkäten ska nå upp till 69 (max 100).

Vi har arbetat vidare med *Säkerhet och hälsa* på vår gemensamma skyddsombudsträff, vid hantverkarträffar och i vår Arbetsmiljögrupp. Idag har vi ett resultat på 68 (max 100) när samtliga medarbetare besvarar frågekategorin, vilket innebär att vi närmar oss vårt mål.

Sjukfrånvaro

På Asplunds bedriver vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att bibehålla en låg sjukfrånvaro. Under 2023 hade vi en total sjukfrånvaro på 4,2 %, vilket är något lägre än föregående år (4,5%).

Nedan visas sjukfrånvaro uppdelad på kvinnor och män, samt yrkesarbetare och tjänstemän.

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

Bild 16: Sjukfrånvaro under 2023 (%) av schemalagd tid, uppdelad på kvinnor/män, ya/tjm och bolag. Inom parentes redovisas siffror från 2022.

Vi kan konstatera att vi har en något högre sjukfrånvaro bland våra yrkesarbetare, vilket till stor del beror på flera långtidssjukskrivningar.

Olyckor och tillbud

Asplunds målsättning är att minska antalet olyckor och tillbud jämfört med föregående år. Under 2023 rapporterades det totalt in 25 tillbud och 10 olyckor på våra arbetsplatser. Nedan redovisas vår tillbuds- och olycksfallsfrekvens för våra egna anställda, se bild 17.

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

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

Vi ser att andelen inrapporterade tillbud från våra egna medarbetare och från UE ligger på i stort sett samma nivå som föregående år, se bild 18.

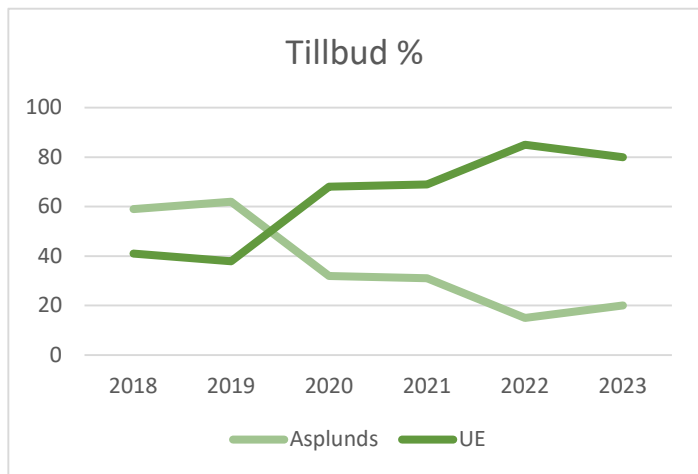


Bild 18: Diagrammet visar fördelning i % av inträffade tillbud som drabbat egna anställda respektive underentreprenörer under åren 2018-2023.

Vår målsättning inför 2024 är att fortsätta informera organisationen om vikten av att rapportera olyckor och tillbud så att vi kan 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.

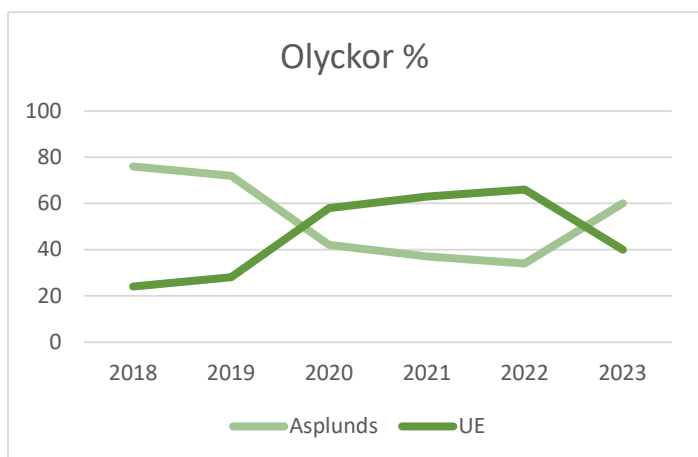


Bild 19: Diagrammet visar fördelning i % av inträffade olyckor som drabbat egna anställda respektive underentreprenörer under åren 2018-2023.

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 2023/2024 var vi ca 120 medarbetare på Asplunds med tillsvidare- eller provanställning. Utöver dessa har vi dessutom medarbetare anställda via Galaxen, medarbetare med anpassade arbetsuppgifter samt inhyrd personal.

Under 2023 nyanställdes 12 personer och 12 personer lämnade sin anställning hos oss. På bild 20 nedan redovisas personalomsättningen för åren 2018-2023.

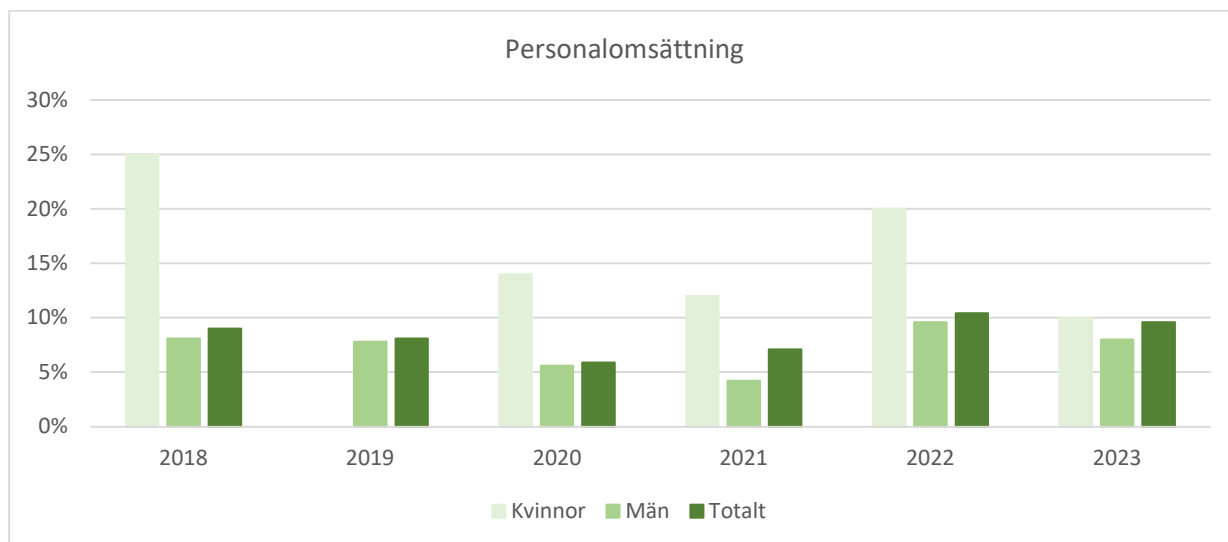


Bild 20: Diagrammet visar personalomsättning 2018-2023 (lägsta siffran av antalet anställda som börjar och slutat under året)/ medeltal anställda under året.

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.

Medarbetarnas kompetens framgår av vår kompetensplan som uppdateras årligen efter genomförda kompetenshöjande insatser och utbildningar. Vi genomför löpande avstämningar av behov av vidareutbildning inom arbetsmiljö vid våra möten med Arbetsmiljögruppen.

Kompetensutveckling arbetsmiljö

Samtliga våra tjänstemän i arbetsledande befattning har gått utbildningen Byggarbetsmiljösamordnare utförande (BAS-U).

Företagshälsovård/friskvård/Krisberedskap

Företagshälsovård – Vi har avtal gällande företagshälsovård för samtliga våra anställda.

Friskvård – Vi erbjuder friskvård till samtliga våra anställda.

Krisberedskap – Vi har avtal med företag som har specialistkompetens gällande krisberedskap på alla våra verksamhetsorter. Genom avtalen säkerställer vi snabb tillgång till professionell hjälp om en olycka eller kris skulle inträffa.

Inhyrd personal

Vi anlitar i huvudsak personal från företag som har hängavtal med Byggnads eller som är medlemmar i Byggföretagen.

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

Samhällsengagemang/Sociala förhållanden

Branschorganisationer och nätverk

Asplunds är medlemmar i Byggföretagen, en bransch- och arbetsgivarorganisation som samlat bygg-, anläggnings- och specialföretag verksamma på den svenska byggmarknaden. Byggföretagen är organiserade i fem regioner där Asplunds representeras i styrelsen i Region Väst och Region Mellan.

Vi deltar i näringslivsnätverket Näringslivsforum (NFL), Västergötlands Handelskammare och i Företagarnas hållbarhetsaktiviteter.

I Örebro deltar Asplunds med medlemskap och styrelsearbete i HBF (Healthy Building Forum) ett forum där lokalt näringsliv och universitet samarbetar för hållbart byggande. Föreningen är ideell och främjar utvecklingen av sunda hus genom att stödja och stimulera forskning och utbildning, sprida erfarenheter och initiera utvecklingsprojekt. HBF har bland annat delfinansierat forskartjänster och delat ut stipendier till studenter som utfört sina examensarbeten på ingenjörsutbildningen i Byggteknik vid Örebro Universitet.

Sponsring

Vi vill aktivt medverka till en positiv utveckling av våra lokala idrottsklubbar, både genom sponsring av ungdomsverksamhet och genom stöd till elitklubbar.

Vårt bidrag till ungdomsverksamhet går idag bland annat till IFK Skövde Handboll, Skövde konståkningsklubb, Skövde tennisförening, Örebro City Golf och ungdomshockey i Lindlövens IF.

Våra bidrag till elitidrott går främst till fotboll (Jönköpings Södra IF, Skövde AIK och Örebro SK), hockey (Örebro HK) samt handboll (Hallby IF).

Kultur/Gåvor

Vi sponsrar manskören Harmonis Caprice, ett årligen återkommande körevenemang i Lindesberg, Örebro.

Asplunds ger ekonomiskt stöd till Radiohjälpens insamling för Världens barn.

Vi har styrelseengagemang i Karl Fritjofssons stiftelse som verkar för utveckling av ungdomsidrott i Västra Götaland. Årligen delas stipendier ut till idrottsföreningar för olika utvecklingsprojekt.

Utbildning och introduktion

För att hålla en god kontakt med våra kommande medarbetare deltar vi vid arbetsmarknadsdagar på högskolorna i Skövde och Örebro. Vi erbjuder praktikplatser på ferier och agerar handledare till högskolestudenter som skriver sina examensarbeten hos oss.

Inom yrkesprogrammet Bygg- och Anläggning utgörs en stor del av kurserna av arbetsplatsförlagt lärande (APL). Praktiska övningar är en förutsättning för att eleverna ska få möjlighet att omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiken, få en förståelse för hur branschen och arbetslivet fungerar och få möjlighet till att knyta nya kontakter. Vi har en tät kontakt med olika gymnasieskolor och erbjuder löpande APL-elever och lärlingar praktikplats, vilket vi ser som en möjlighet att få in ny kunskap och utveckla vår egen verksamhet.

I Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) samverkar Byggföretagen, Byggnads med flera för att det ska finnas välutbildade och kompetenta yrkesarbetare. BYN verkar genom att ställa krav från branschen och samverka med gymnasieskolor, vuxenutbildare och företag för att nå en bred grundutbildning som

i kombination med färdigutbildning i företag ger blivande yrkesarbetare de kunskaper och färdigheter som krävs i branschen. Asplunds deltar i programråd och vi är representerade i BYN i Skövde och Örebro.

Arbetsmarknadsinsatser/Rekrytering

På Asplunds vill vi stödja ett hållbart arbetsliv inom byggsektorn genom att erbjuda omställningsstöd och 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. Under 2023 har vi haft 3-5 medarbetare hos oss genom vårt samarbete med Galaxen.

Vi har genom Arbetsförmedlingen en anställd medarbetare med bakgrund från långtidsarbetslöshet. Tillsammans har vi hittat alternativa lösningar till arbetsuppgifter och kunnat ta vara på medarbetarens fulla kompetens.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och vi uppmuntrar viljan att utvecklas inom sin arbetsroll och även att ta steget vidare mot nya tjänster inom företaget. Hos oss finns det goda möjligheter för våra yrkesarbetare som är intresserade, att skaffa sig erfarenheter och kunskaper och därefter arbeta som arbetsledare och platschefer. Asplunds har möjlighet att erbjuda både YH-utbildningar och teknisk grundutbildning via Byggföretagen, förlagda på arbetstid som sträcker sig över ett till två år beroende på utbildningens typ.

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, 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.

Asplunds ska följa Byggföretagens uppförandekod.

Baserat på Byggföretagens uppförandekod har vi tagit fram "*Asplunds uppförandekod*" som gäller för samtliga våra tjänstemän och hantverkare. Uppförandekoden ska hjälpa oss att fatta rätt beslut i vårt arbete. Vi ska alltid kunna förklara våra handlingar mot kolleger, chefer, vår egen familj och även om handlingen skulle uppmärksammas av media.

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.

Vi har under 2023 inte kunnat konstatera några korruptionsincidenter.

Ledningsgrupp och styrelse 2023

Ledningsgrupp

Asplunds Bygg i Mellansverige, Asplunds Bygg i Örebro



Leif Forsell
VD Mellansverige
lfi@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
lfi@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-INDIKATOR | | Sid | Kommentarer |
|------------------------------|--|-----------|---|
| ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR | | | |
| 102-1 | Organisationens namn | 6 | Försättsblad |
| 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, 24 | |
| 102-6 | Marknadsnärvaro | 6 | Se karta |
| 102-7 | Organisationens storlek | 6,7 | Se tabell |
| 102-8 | Information om medarbetare och inhyrd personal | 7,22 | Medarbetare/Inhyrd personal |
| 102-9 | Leverantörskedjan | 16 | |
| 102-10 | Väsentliga förändringar i organisationen och dess leverantörskedja | 16 | Inga |
| 102-11 | Tillämpning av försiktighetsprincipen | 13 | MB kap2 § 3 |
| 102-12 | Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer och/eller omfattas av | 4, 22, 23 | Färdplan 2045, Samhällsengagemang |
| 102-13 | Medlemskap i organisationer | 22, 23 | Byggföretagen m. fl. |
| 102-14 | Uttalande från ledande beslutsfattare | 5 | |
| 102-15 | Huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter | 11 | |
| 102-16 | Värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer (normer för uppförande) | 12,23 | |
| 102-18 | Styrningsstruktur | 12-24 | |
| 102-40 | Lista med intressenter | 8 | Intressentanalys |
| 102-41 | Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal | 20 | 100% |
| 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 | 8,9 | |
| 102-45 | Enheter som ingår i rapporteringen | 6 | |
| 102-46 | Process för att definiera redovisningens innehåll och frågornas avgränsning | 10 | |
| 102-47 | Identifierade väsentliga områden/frågor | 9,11 | |
| 102-48 | Justeringar av tidigare lämnad information | 4 | Asplunds första hållbarhetsredovisning 2020 |
| 102-49 | Väsentliga förändringar i redovisningen | - | Inga |
| 102-50 | Redovisningsperiod | 4 | Helår 2022 |
| 102-51 | Datum för senaste redovisning | 4 | Asplunds hållbarhetsredovisning 2022 |
| 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 | 25 | |
| 102-56 | Externt bestyrkande/granskning | 4 | Tillhandahålls till revisorn |
| HÅLLBARHETSSTYRNING | | | |
| 103-1 | Beskrivning av väsentlighetsaspekterna och dess avgränsningar. | 8,9,10 | Väsentlighetsanalys |
| 103-2 | Styrning av väsentliga aspekter | 12-24 | |
| 103-3 | Utvärdering av styrningen | 4 | Hållbarhetsgruppens avstämningar |
| EKONOMISKA STANDARDER | | | |
| 201-1 | Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde | 12 | Ekonomisk stabilitet |
| 202-2 | Andel ledande befattningshavare rekryterade lokalt | 6,24 | Samtliga |
| 205-1 | Delar av företaget som analyserats med avseende på korruptionsrisker | 24 | Hela företaget |
| 205-2 | Kommunikation och utbildning i anti-korruption | 23 | Uppförandekod |
| 205-3 | Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder | 23 | Inga incidenter |
| MILJÖSTANDARDER | | | |
| 302-1 | Energianvändning inom organisationen | 14 | |
| 302-3 | Energiintensitet | - | Redovisas 2023 (tot. energi kWh/BNP) |
| 305-1 | Direkta utsläpp av växthusgaser | 14, 15 | GHG Scope 1 och 2 |
| 305-2 | Indirekta utsläpp av växthusgaser | 14, 15 | GHG Scope 1 och 2 |
| 305-4 | Utsläppsintensitet | 14, 15 | GHG Scope 1 och 2 |
| 306-2 | Avfall per typ och avyttringsmetod | 13 | |
| 307-1 | Överträdelse av miljölagstiftning | 15 | Inga |
| SOCIALA STANDARDER | | | |
| 401-1 | Nyanställda och personalomsättning | 7,21 | |
| 402-1 | Minsta varseltid angående förändringar i verksamheten | 20 | |
| 403-1 | Ledningssystem för arbetsmiljö | 18 | AFS 2001:1, SS-ISO 45001:2018 |
| 403-2 | Identifiering och analys av risker, samt utredning av incidenter/skador sjukfrånvaro | 19, 20 | |
| 403-3 | Företagshälsovård | 21 | |
| 403-5 | Arbetsmiljöutbildning för anställda | 21, 22 | |
| 403-6 | Friskvård | 21 | |
| 403-8 | Andel anställda som omfattas av ledningssystem för arbetsmiljö | 7,17-22 | |
| 403-9 | Arbetsplatsolyckor | 20 | |
| 404-2 | Program för kompetensutveckling och omställningsstöd | 21 | |
| 404-3 | Andel anställda som får regelbundna utvecklingssamtal | 19, 21 | Samtliga tjänstemän |
| 406-1 | Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder | 17 | |
| 412-2 | Utbildning för anställda inom mänskliga rättigheter | - | Redovisas 2023 |
| 413-1 | Verksamhetsandel med socialt samhällsengagemang | 22, 23 | |
| 414-1 | Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala aspekter | 16 | |