

# HÅLLBARHETSREDOVISNING 2020



# HÅLLBARHET



# HÅLLBARHET

Hållbarhet och ansvarstagande är en central del i SVEAB och hur vi bedriver vår verksamhet. Vår vardag handlar om att skapa ett fungerande samhälle.

Att du kan ta dig till familj, vänner och arbete, att det finns vatten när du vrider på kranen, att lampan tänds när du trycker på knappen. Vår verksamhet handlar om att skapa långsiktigt hållbara lösningar tillsammans med våra kunder. Framtiden är en del av vår affär oavsett om det handlar om en ny stadsdel, ett nytt transportsystem eller om att utforma en energilösning för kommande generationer. SVEAB - vi anlägger framtiden.

SVEABS affärsmodell bygger på att, med kunden i fokus, kontinuerligt utvecklas som anläggningsentreprenör för framtidens samhälle. Vårt hållbarhetsarbete grundas dels för att möta nuvarande och framtida krav från beställare men också, och minst lika viktigt, för att vi som koncern ska utvecklas i takt med vår tid. Det är viktigt för oss att bidra till samhällsutvecklingen och att ta ansvar för den påverkan vi har på vår omgivning. Koncernens strategi bygger på utveckling av medarbetare och kundrelationer som grund för att skapa hållbar lönsamhet - en förutsättning för hållbar tillväxt. Utveckling och hållbarhet går hand i hand och är en förutsättning för varandra.

Att verka inom Anläggningsbranschen innebär risker inom områden som miljö, korruption, personal

och tredje man. SVEABS BF9K-certifierade ledningssystem, "SVELED", garanterar validerade processer inom bland annat riskbedömningar, miljöarbete och kvalitetsarbete och de risker som dessa omfattar.

SVEAB har formulerat fem nyckelområden för att rama in arbetet: Hållbar personalstrategi, Hållbar social utveckling, Hållbar etisk affärsmodell, Hållbar ekologisk utveckling och Hållbar ekonomisk utveckling. Dessa fem områden innehåller, var och en för sig, risker för negativa konsekvenser om de inte hanteras medvetet och ansvarsfullt. Områdena spänner över såväl interna processer som externa relationer och vårt avtryck på marknaden. Läs mer om hur vi tänker och agerar inom respektive område i denna hållbarhetsredovisning.



## SVEABs nyckelområden



**Hållbar  
Personalstrategi**



**Hållbar  
Social Utveckling**



**Hållbar  
Etisk Affärsmodell**



**Hållbar  
Ekologisk Utveckling**



**Hållbar  
Ekonomisk Utveckling**

# INTRESSENTDIALOG

Under 2020 genomfördes en intressentdialog med ett urval av potentiella och befintliga medarbetare, kunder, leverantörer och ägare i form av enkäter. Resultatet bekräftade att vårt fokus ligger på rätt nyckelfrågor och vi fortsätter arbetet i samma riktning.

Intressent	Nyckelfrågor	Status
<b>Medarbetare</b>	<p><b>En företagskultur</b> med högt engagemang och trivsel.</p> <p><b>Chefer och ledare</b> med fokus på att utveckla och behålla sina medarbetare.</p> <p><b>En trygghet</b> och säker arbetsmiljö.</p>	<p><b>Att utveckla och utvecklas</b> är SVEABs viktigaste värdering och styr såväl fokus som insatser.</p> <p><b>SVEAB mäter årligen</b> frågor såsom engagemang, trivsel och utveckling med ett resultat som genomgående överstiger branschsnittet.</p> <p><b>År 2020 hade samtliga</b> SVEABs chefer genomgått ett internt ledarutvecklingsprogram i syfte att stärka ledarskapet.</p> <p><b>Ett gott systematiskt</b> arbetsmiljöarbete med en nollvision mot allvarliga arbetsplatsolyckor.</p>
<b>Kunder</b>	<p><b>Att erbjuda en etisk</b> och hållbar affärsmodell. Kvalitetssäkring av genomförandet.</p> <p><b>Att jobba med SVEAB</b> ska kännas enkelt och professionellt.</p>	<p><b>SVEAB är anslutna</b> till Byggföretagens "Code of Conduct". Whistleblowing-tjänst genom extern leverantör.</p> <p><b>BF9K-certifierat ledningssystem</b> som är kopplat till våra hållbarhetsområden.</p> <p><b>Vårt arbete är kvalitetssäkrat</b> genom tredjepartsrevisioner, internrevisioner och kundundersökningar där graden av förbättringspotential minskar från år till år.</p>
<b>Leverantörer</b>	<p><b>Att jobba med leverantörer</b> som tar ett socialt ansvar och har ett dokumenterat aktivt hållbarhetsarbete som ansluter till SVEABs grundkrav.</p>	<p><b>Fastlagt rutin för leverantörsbedömning</b> där leverantörer kvalificerar sig för samarbete genom bland annat ett ekologiskt hållbart arbetssätt, god finansiell status och respekt för arbetsmarknadens regelverk och aktörer.</p>
<b>Ägare</b>	<p><b>Känna trygghet</b> i att SVEABs hållbarhetsarbete är genomtänkt, aktivt och trovärdigt.</p>	<p><b>SVEAB kan visa på kontinuitet</b> och riktning i hållbarhetsarbetet för att därigenom skapas värde för ägarna.</p>
<b>Samhälle</b>	<p><b>Att öka säkerheten</b> i samhället, skapa nya möjligheter och bygga trygga alternativ genom infrastrukturprojekt.</p> <p><b>Ansvarstagande för tredje</b> man i våra projekt.</p>	<p><b>SVEABs affärsidé.</b></p> <p><b>Projektprocessen kvalitetssäkras</b>, inklusive kontakt med tredje man, genom ledningssystem och internrevisioner. Hänsynstagande och kontinuerlig riskbedömning för närboende under produktionstiden bidrar till att bygga positiva attityder till såväl företag som slutprodukt.</p>

# AGENDA 2030

Agenda 2030 med FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling är ett viktigt ramverk för hållbarhetsarbetet oavsett bransch. Vi har identifierat de globala mål som är mest relevanta utifrån SVEABs verksamhet och kopplat målformuleringar och nyckeltal till dessa, se nedan.

## FN:s Globala mål



4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA



5 JÄMSTÄLLHET



8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



9 HÅLLBAR INDUSTRI, INNOVATIONER OCH INFRASTRUKTUR



11 HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN



12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

**En mansdominerad bransch** med brist på utbildade ingenjörer och yrkesarbetare.

**Som en ledande** aktör har vi ett stort ansvar för såväl god affärsetik som sunda och schyssta villkor.

**Socialt ansvarstagande** vid upphandling **SVEABs affär.**

**Innovation i branschen** kräver kontinuerlig kompetensutveckling, nyfikenhet och öppenhet mot nya metoder och arbetssätt.

## Övergripande mål

➊ **Varje medarbetare** ska ha förutsättningar att göra skillnad, utveckla och utvecklas i takt med SVEAB på ett säkert och långsiktigt hållbart sätt.

➋ **På SVEABs arbetsplatser** ska alla ha samma chans till utveckling och delaktighet.

➌ **Bidra till en aktiv fritid** samt skapa förutsättningar för en meningsfull framtid för ungdomar.

➍ **Att öka säkerheten i samhället**, skapa nya möjligheter och bygga trygga alternativ genom infrastrukturprojekt.

➎ **Bidra till en byggbransch** som är attraktiv, sund och säker.

➏ **SVEAB ska jobba** med klimatsmarta produkt- och materialval, minskad energianvändning, förnybar energi och återvinningsstrategier med fokus på cirkulära flöden.

➐ **Nolltolerans mot oegentligheter** och löpande kontroll av ekonomiska flöden

## Nyckeltal

- ➊ Medarbetarundersökning
- ➋ Intern rörlighet
- ➌ Andel kvinnor
- ➍ Sjukfrånvaro
- ➎ LTIF

- ➏ Sponsring av ungdomsidrott
- ➐ Antal granskade och godkända leverantörer

- ➑ Antal miljöklassade fordon
- ➒ Ökad Omsättning i kr per köpt MWh
- ➓ Förädlad material 1:1



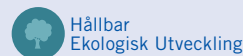
Hållbar Personalstrategi



Hållbar Social Utveckling



Hållbar Etisk Affärsmodell



Hållbar Ekologisk Utveckling



Hållbar Ekonomisk Utveckling



# HÅLLBAR PERSONALSTRATEGI

## ÖVERGRIPANDE MÅL



Varje medarbetare ska ha förutsättningar att göra skillnad, utveckla och utvecklas i takt med SVEAB på ett säkert och hållbart sätt. På SVEABs arbetsplatser ska alla ha samma chans till utveckling och delaktighet.

Visionen om att vara Sveriges mest stolta och innovativa anläggare driver oss framåt. SVEAB ska fortsätta att utvecklas och vi vet att SVEAB utvecklas genom våra medarbetare.

Vi är noggranna i vår rekrytering och strävar efter att blivande medarbetare ska lockas och drivas av vårt utvecklingsfokus. Medarbetarna består till lika delar av yrkesarbetare och tjänstemän och vi balanserar hela tiden behovet av att anställa med orderingsgången för att kunna erbjuda full sysselsättning året om. Under 2020 infördes en rutin för bakgrundskontroll i samband med rekrytering.

Över hälften av SVEABs chefer har, via intern rörlighet, kommit från andra interna befattningar. För att stärka ledarskapet initierade SVEAB 2019 ett internt program för ledarutveckling. År 2020 hade samtliga chefer, drygt 50 personer, deltagit i programmet som även bidragit starkt till att bygga interna nätverk mellan grupper. Den interna rörligheten i koncernen totalt var under 2020 28 st (26) varav 4 kvinnor.

## UTVECKLING!

Det absolut bästa betyget för oss är när vi lyckas bygga underifrån, utveckla våra egna medarbetare till att lära sig nya saker, ta sig an nya uppgifter eller roller. Därför beskrivs den interna utvecklingen utifrån fyra inriktningar: utvecklas inom din roll, utvecklas vidare i en annan roll, hjälpa någon annan att utvecklas eller utvecklas som ledare.

För att skapa förutsättningar till utveckling finns bland annat ett större antal lärande roller med tillhörande stödmaterial. För nya medarbetare finns en utarbetad introduktionsprocess innehållande personligt stödmaterial, fadderskap och introduktionsmöten

med delar av bolagsledningen.

Det finns ingen självklar väg eller bestämda tidsintervall, vägen till utveckling ser olika ut helt enkelt eftersom vi alla har olika bakgrund och olika förutsättningar. Vad som däremot är lika för alla medarbetare i SVEAB är att du äger din egen utveckling, det är individen som sitter i förarsätet.

## VI TRIVS PÅ JOBBET!

Engagemanget är stort i SVEAB. Vi är ett tajt och taggat gäng som får jobbet gjort. Vi vill att var och en av oss ska känna det. Från anläggare till koncernchef. Finns känslan och det gemensamma engagemanget att det vi gör skapar något värdefullt för samhället och andra människor så blir det så mycket roligare. Och så mycket bättre.

## VI GER OCH TAR ANSVAR!

De som är på plats och står med stövlarna på marken vet och ser vad som behöver göras. Därför förväntas de också ta ett stort ansvar för att tillsammans med sitt team lösa de dagliga utmaningarna. Det har alltid varit viktigt för oss – det är genom det ansvaret vi utvecklar och lär av varandra.

## VI ÄR PROFFS PÅ ANLÄGGNING!

Man brukar säga att duktiga människor vill jobba tillsammans med andra duktiga människor. Att det är sant märks på våra arbetsplatser. Yrkesstoltheten är stark – att göra det vi gjorde i går ännu bättre i dag och på ett smartare sätt är en drivkraft både för oss och för våra beställare.

I resultatet för medarbetarundersökningen kan vi bland annat följa värderingen av arbetsinnehåll

Vi utvecklar oss själva och vi utvecklar varandra. Vi kallar det **#utvecklautvecklas**



(76 (80), branschjämförelse 76) och arbetsvillkor (74 (74), branschjämförelse 69). Trots en viss nedgång inom området arbetsinnehåll ser vi att våra medarbetare upplever sig ha såväl utmanande som intressanta arbetsuppgifter, befogenhet att fatta beslut samt en bra nivå på arbetsbelastningen. Att säkerhet är prioriterat bekräftas genom att frågan "Jag vet hur jag ska arbeta tryggt och säkert i mitt dagliga arbete." återigen fått högst poäng av samtliga frågor i de senaste årens resultat (87 (87), branschjämförelse saknas).

Genom det löpande förebyggande arbetet mot diskriminering analyserar vi risker och förebygger hinder för likabehandling. Som exempel kan nämnas att byggbodar leasas via extern leverantör varför anpassning av personalutrymmen i form av exempelvis ombyte till både män och kvinnor sker vid behov. Bland tjänstemännen är 19% kvinnor, en ökning med 2% från 2019.

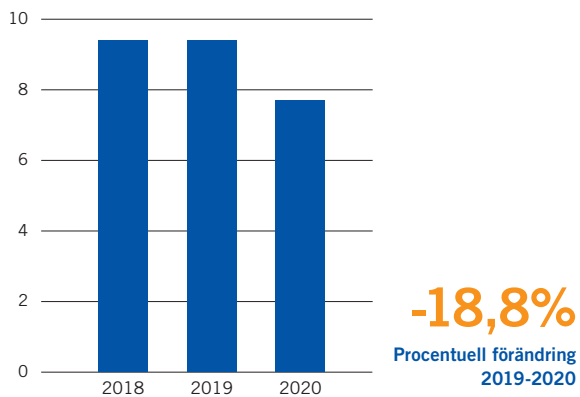
Chefer i bolaget har som verktyg för sin arbetsledning ett antal rapporttyper som ger överblick över exempelvis semestersaldo, sjukfrånvaro och övertid med varningssystem som signalerar när arbetsrättsliga gränser börjar närma sig. Systemet används också för att säkerställa att medarbetare har relevant utbildning och giltiga certifikat. Genom rapporttyperna kan chefer agera proak-

tivt och i rätt tid på rätt signaler. Sjukfrånvaron har under året ökat från 4,1% till 5,3% men bedömningen är att ökningen till sin helhet är relaterad till covid-19.

SVEAB mäter fortlöpande antal olyckor relativt antalet arbetade timmar. Genom att använda beräkningsgrunder för LTIF (Lost Time Injury Frequency) erhåller vi nyckeltal som vägleder oss i förhållande till branschgenomsnitt där vi kan följa andelen arbetsplatsolyckor vilka genererat en dags sjukskrivning eller mer. Antalet inrapporterade olyckor är oförändrat jämfört med 2019 men arbetsplatsolyckor med sjukskrivning som följd har minskat.

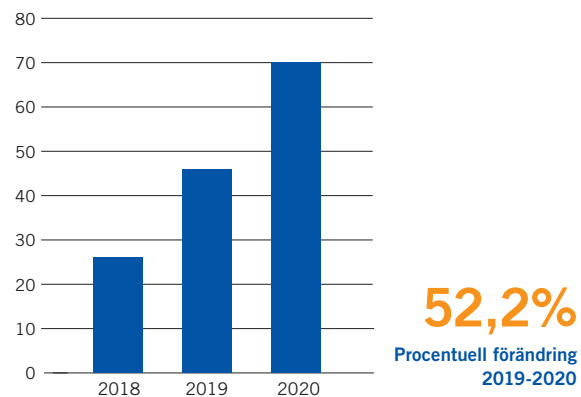
Ett annat av våra mål inom arbetsmiljöområdet handlar om att öka antalet inrapporterade tillbud med 10% årligen. Tillbud visualiserar händelser som hade kunnat leda till olyckor och/eller personsador. Ökad inrapportering av tillbud minskar risken för olyckor då inrapporteringen i sig skapar proaktivitet i form av en ökad medvetenhet och uppmärksamhet. Antalet inrapporterade tillbud ökade 2020 med 52% som ett konkret bevis på att hela organisationen förbättrat sitt arbete med att vara förutseende och att förebygga olyckor genom en effektiv riskhantering.

## LTIF



Antalet inrapporterade olyckor är oförändrat jämfört med 2019 men andelen arbetsplatsolyckor vilka genererat en dags sjukskrivning eller mer har minskat.

## TILLBUDSRAPPORTERING



# HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

## ÖVERGRIPANDE MÅL



Bidra till en aktiv fritid samt skapa förutsättningar för en meningsfull framtid för ungdomar. Bidra till en byggbransch som är attraktiv, sund och säker. Att öka säkerheten i samhället, skapa nya möjligheter och bygga trygga alternativ genom infrastrukturprojekt.

SVEABs engagemang för socialt ansvarstagande syns främst genom våra satsningar inom ungdomsidrott. Att från tidig ålder aktivera sig fysiskt och socialt ger förutsättningar för ett hållbart liv, något som gynnar samhället i stort och inte minst byggbranschens långsiktiga kompetensförsörjning – vi behöver fler som anlägger framtiden med oss!

Medarbetare i SVEAB har möjlighet att erhålla sponsring för eget eller sina barns idrottande. Vi sponsrar också gärna föreningsverksamhet i närheten av aktiva projekt för att knyta ihop vår verksamhet med lokal-samhället. Genom ett flerårigt arbete med Djurgårdens initiativ "Vår stad" sponsrar SVEAB så kallad spontanfotboll i parker och på skolgårdar runt om i Stockholms innerstad och förorter. Vi är stolta över den uppslutning som varit och att verksamheten under 2020 byggts ut från fyra till hela 30 tillfällen med spontanfotboll som arrangerats där barn/ungdomar finns och på barns/ungdomars villkor.

SVEAB har kontakt med ett antal instanser som producerar utbildning och fortbildning inom våra kompetensområden. Genom praktikplatser och studiebesök stärker vi studenters förmåga att komma ut i arbete

efter erlagd examen. Bland våra skolsamarbeten kan nämnas Hermods Skolråd, KTH:s Utvecklingsråd och föreläsningar på Nackademin. Vid aktiva projekt har vi även goda erfarenheter av att rekrytera medarbetare med lokal anknytning i samverkan med kommun eller stadsdelsförvaltning.

Genom infrastrukturprojekt bidrar vi till att fysiskt underlätta kommunikation mellan stadsdelar och människor kan lättare förflytta sig mellan jobb och fritid. Vår verksamhet får samtidigt stor påverkan på den lokala miljön och projekten är ofta påtagliga delar i samhällsbilden - våra arbetsplatser är invånarnas vardagsmiljö och de kan vara både bullriga och dammiga. Genom skyddsronder och kontinuerlig dialog med närboende strävar vi mot att så långt möjligt förebygga risker och störningar. Exempel på verktyg för detta är inhägnader, upplysningsskyltar, åtgärder för att förhindra dammbildning, nedskräpning och verksamhet under begränsade klockslag för att undvika störning.





# HÅLLBAR ETISK AFFÄRSMODELL

## ÖVERGRIPANDE MÅL



Bidra till en byggbransch som är attraktiv, sund och säker.

Risken för korruption anses vara särskilt stor i byggbranschen på grund av stora kontrakt som påverkas av upphandlingar och politiska beslut (Sveriges Byggindustrier, 2018).

Genom vårt medlemskap i Byggföretagen under-tecknar vi en gemensamt framtagen uppförandekod "Code of conduct" för lagligt och lämpligt uppförande. Den ramar in SVEABs självklara ställningstagande.

Vår intressentdialog visade att såväl interna som externa respondenter viktade denna hållbarhetsaspekt som en av de viktigaste. Det stärker oss i vårt arbete att bygga SVEAB utifrån en genomarbetad etik och att följa upp och ställa krav på både vår egen verksamhet och våra leverantörer.

Vi kontrollerar årligen att våra affärspartners respekterar mänskliga rättigheter och FN:s konventioner om mänskliga rättigheter. Processen för leverantörutvärdering, och själva utfallet, utvärderas årligen utifrån fastlagda rutiner. Under verksamhetsåret 2020 granskades 1909 (2015) och minskningen kan hänföras till att granskningen syftar till att succesivt minska antalet leverantörer. Vi har även processer för att i våra leverantörsavtal säkerställa ett socialt ansvarstagande i alla led. Detta innebär bland annat att kontrollera att leve-

rantörer och underentreprenörer följer de lagar och avtal som arbetsmarknadens parter kommit överens om. Under 2020 skapades en systematisk leverantörsbedömning där leverantörer själva mot sanningsförsäkran skriver under på de krav som SVEAB ställer för samarbete. I de fall vi misstänker oegentligheter används extern säkerhetspartner för djupanalys.

SVEABs affär utgörs till ca 91% av uppdrag erhållna under Lagen om Offentlig Upphandling (LoU). Här finns tydligt föreskrivna krav i kontrakt, lagar och regler vilka spiller vidare på underentreprenörer och leverantörer.

För att motverka korruption används genomgående skriftliga avtal och i samband med interna revisioner följs finansiella flöden. I en bransch som kännetecknas av stora ekonomiska transaktioner finns icke desto mindre risker. SVEAB arbetar genom aktivt deltagande i ett antal olika branschorganisationer tillsammans med beställare för att eliminera all form av otillbörliga ekonomiska förehavanden. Sedan 2018 finns i SVEAB en så kallad "Whistleblowing-kanal" genom ett externt säkerhetsföretag som garanterar full anonymitet för uppgiftslämnaren. På så vis ökar möjligheten att i tid upptäcka eventuella etiska övertramp.

## UPPFÖRANDEKOD

SVEAB följer Byggföretagens uppförandekod för lagligt och lämpligt agerande. SVEAB ska:



Agera för sund konkurrens vid anbud, upphandling och inköp samt motverka otillbörlig påverkan, mutor, prissamverkan, karteller, missbruk av marknadsdominans och olika typer av manipulation av anbud med syfte att snedvräda konkurrensen.



Föra korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner samt motverka svartarbete, övrig ekonomisk brottslighet och påverkan från illegal verksamhet.



Agera korrekt och inte bjuda på eller anordna resor, ge gåvor eller andra tjänster eller förmåner som inte kan granskas och redovisas öppet. Detta förhållningssätt gäller även vid mottagande av ovanstående. Normgivande är IMM:s Näringslivskod, [www.institutetmotmutor.se/naringslivskod](http://www.institutetmotmutor.se/naringslivskod).



I förhållandet till kund och leverantör tydliggöra att principerna i denna uppförandekod ömsesidigt ska tillämpas. Ingångna avtal ska följas och tillämpas korrekt.



Utföra uppdrag fackmässigt samt följa beslut från ARN (Allmänna reklamationsnämnden) eller beslut i domstol.



# HÅLLBAR EKOLOGISK UTVECKLING

## ÖVERGRIPANDE MÅL



SVEAB ska jobba med klimatsmarta produkt- och materialval, minskad energianvändning, förnybar energi och återvinningsstrategier med fokus på cirkulära flöden.

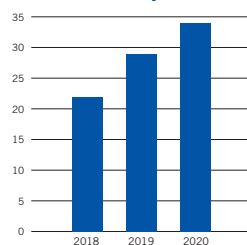
För att nå detta är medvetenhet i organisationen om inköspolicys och de miljökrav som följer därav en viktig faktor. Kravet är att det material som köps in till produktionen skall vara godkänt för användande enligt Byggvarubedömningen.se eller motsvarande register. De vanligaste kemikalieprodukterna som används i våra projekt kontrolleras, enligt riktlinjer i ledningssystemet, mot utfasningslistor en gång per år.

Det finns en rutin för leverantörsbedömning innan godkännande och här tittas bland annat på användning av fossila bränslen, klimatsmart teknik o dyl. Bevaktningar på exempelvis skatt- och sociala avgifter sker automatiskt och i de fall vi misstänker oegentligheter används extern säkerhetspartner för djupanalys. I syfte att ytterligare stärka SVEABs förmåga till kvalitetssäkring av leverantörer pågår ett arbete för att definiera rätt nivå gällande såväl antal leverantörer i stort som antal så kallade röda avtal.

Varje projekt har som mål att minimera transporter ut/in genom att återvinna och förädla befintligt material där förutsättningar finns. SVEAB Materialförädlings anläggning i Brottbys tar emot material som sedan förädlas och återvinns för att bli en del av kretsloppet.

### ANTAL MILJÖFORDON

Totalt antal miljöklassade fordon



**17,2%**  
Procentuell  
förändring 2019-2020

Andelen miljöklassade fordon ökade med 17,2 % jämfört med år 2019. Den procentuella förändringen förväntas öka under 2021 framförallt beroende på förändringar i skattesystemet och aktiva åtgärder från företaget för att driva en positiv ökning av såväl rena eldrivna fordon som laddhybrider.

Återvinningsanläggningen är tillståndspliktig enligt miljöbalken. Här arbetas med att minska resursförbrukningen och strävas mot att det material som kommer in ska hitta en ny plats i framtidens samhälle.

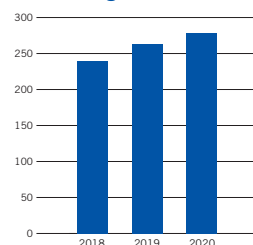
SVEAB Järnvägs verksamhet, som genom sina projekt rustar upp och förbättrar säkerheten vid järnvägen, förbättrar dagligen förutsättningarna till ett mer hållbart resande.

Vi ser en skillnad i energianvändning mellan 2019 och 2020 som härrör till inköp av fossila bränslen. Bakgrunden antas vara minskat antal resor och transporter med anledning av Covid-19 kombinerat med något minskad omsättning. Aktiva åtgärder som att premiera miljöklassade fordon får ännu inte ett stort genomslag på den totala användningen av drivmedel.

Vår miljöanalys visade även på andra väsentliga miljöaspekter så som kemikalieavfall, övrig avfallshandtering och hantering av brandfarliga varor. Omfattningen är dock ringa och därför bevakar vi hanteringen genom internrevisioner och styr tillvägagångssätt genom rutiner och instruktioner.

### ENERGIEFFEKTIVITET

Omsättning (TSEK)/MWh



**5,9%**  
Procentuell  
förändring 2019-2020

Omsättningen per MWh har ökat med 1600kr eller 5,9%. Förändringen påverkas av minskat inköp av fosilt bränsle som gett en lägre energianvändning med 13,4 %. Det motsvarar 768 MWh eller ca 75 000 liter mindre inköpt drivmedel jämfört med år 2019.



**De väsentliga miljöaspekterna** i verksamheten relaterar till elanvändning och val av energikällor samt CO<sub>2</sub>-utsläpp i samband med transporter och drift av entreprenadmaskiner. Här mäts förhållandet mellan omsättning och total energianvändning för att säkerställa att den relativa energianvändningen minskar. Vi verkar också för att öka den eldrivna delen av fordonsflottan, bland annat genom ökat prisbasbelopp för dessa bilval. Genom övergången från ägande till leasing av bodar möjliggörs en långsiktig minskning av energianvändningen på projektetableringar - en leverantör som löpande förbättrar och utvecklar bodbeståndet ger goda förutsättningar till detta.

# HÅLLBAR EKONOMISK UTVECKLING

## ÖVERGRIPANDE MÅL



Nolltolerans mot oegentligheter och löpande kontroll av ekonomiska flöden.

Det finns en stark koppling mellan detta område och området "Hållbar etisk affärsmodell", se ovan.

Strategin för koncernen bygger på utveckling. Genom att vi som koncern utvecklar våra medarbetare och våra kundrelationer kan vi skapa hållbar lönsamhet vilket i sin tur skapar förutsättningar för hållbar tillväxt.

Att uppnå och säkerställa vår nollvision kräver god systematik och kontrollfunktioner av ekonomiska flöden.

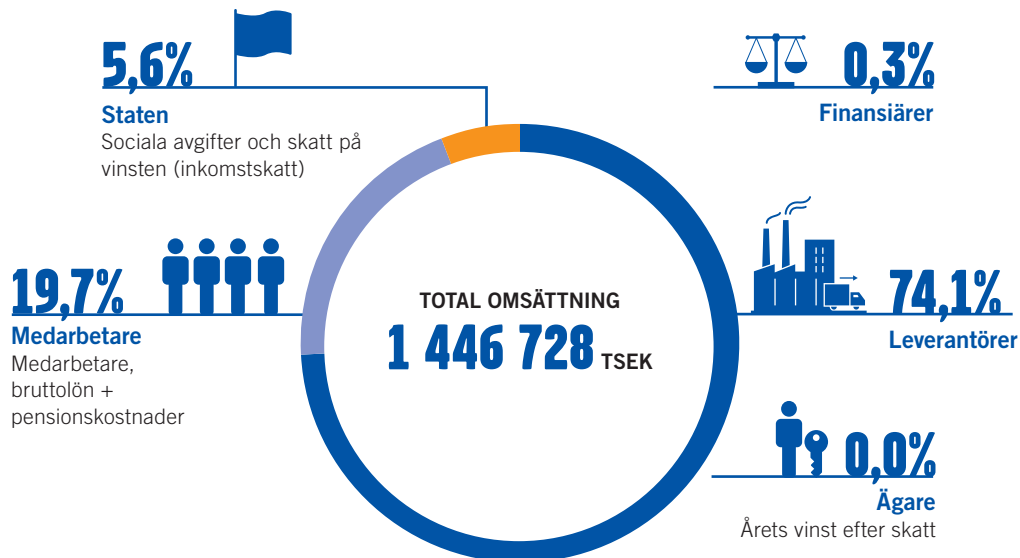
SVEAB är, och ska vara, en seriös aktör på den svenska anläggningsmarknaden och samma krav vi ställer på oss själva ställer vi på våra samarbetspart-

ners, underentreprenörer och leverantörer. De ska leva upp till samtliga kontraktens villkor och de samarbetspartners vi använder oss av ska stå upp för en sund och hållbar ekonomisk utveckling. Granskning görs såväl genom interna kontrollprogram som via extern bedömning.

Internt i bolaget råder den så kallade "farfarsprincipen" för ekonomiska flöden och attester så att åtminstone två organisatoriska led är med i processen.

Företagets revisorer granskar kontinuerligt SVEABs finansiella flöden och redovisning.

## VÄRDESKAPANDE MODELL



# ADRESSER

## HUVUDKONTOR

### Besöksadress:

Gustav III:s Boulevard 54  
169 74 SOLNA

### Postadress:

SVEAB  
Box 3085  
169 03 SOLNA

### Telefon:

Tel. 08-562 575 00  
[www.sveab.se](http://www.sveab.se)  
[kontakt@sveab.se](mailto:kontakt@sveab.se)  
169 03 SOLNA

## LOKALKONTOR

### Södra Stockholm

Pyramidbacken 3  
141 75 Kungens Kurva

