

Hållbarhetsupplysning

Verksamhetsåret 2024



Intressent- och väsentlighetsanalys

Intressentanalys

Styrelsen, ledningsgruppen och tjänstemän i EBAB har genomfört en intern intressentanalys. Analysen baserades på de dialoger som skett med intressenter, via kundmöten, innehåll och krav i avtal, medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal samt vid kontakt med försäkringstagare.

Företagets viktigaste intressenter är dess ägare, kunder, försäkringstagare, underentreprenörer och företagets medarbetare. Intressenterna är de som har störst påverkan, via risker eller möjligheter, på den finansiella utvecklingen, som bidrar till att uppfylla uppsatta hållbarhetsmål men kan även utgöra hinder för att uppnå mål.

På styrelsens strategimöte i maj 2024 genomfördes en SWOT-analys baserad på utfallet 2023 och antaganden av 2024. Identifierade hot och möjligheter analyserades och sammanställdes sedan i en handlingsplan. Handlingsplanen omfattar såväl kortsiktiga som långsiktiga mål och strategier för koncernens övergripande hållbarhetsarbete.

Väsentlighetsanalys

Under våren 2025 genomfördes en uppdaterad väsentlighetsanalys genom dialog med de intressenter som identifierats ha störst betydelse för företaget, i första hand de försäkringsbolag som företaget har tecknat avtal med samt ett större kommunalt fastighetsbolag där EBAB är upphandlad byggentreprenör. Väsentlighetsanalysen genomfördes som anonym enkät. Enkäten skickades ut till 12 intressenter varav 5 valde att medverka.

Följande hållbarhetsaspekter uppskattas ha störst betydelse för intressenter och med störst påverkan på företaget:

Miljö:

- Avfall
- Transporter – utsläpp av CO2
- Miljövänliga och hållbara byggmaterial

Socialt ansvar och respekt för mänskliga rättigheter:

- Jämställdhet och mångfald
- Utbildning och kompetensförsörjning

Personal

- Arbetsmiljö och säkerhet
- Nöjda medarbetare

Motverkan mot korruption -sund konkurrens

- Bedriva etisk affärsverksamhet

Styrning och policys

EBAB är certifierad enligt ISO 9001, 14001 och 45001. Det certifierade ledningssystemet utgör grunden i verksamhetsstyrningen tillsammans med utarbetade policys. ISO certifieringen innebär att våra rutiner och arbetssätt inom kvalitet, miljö och arbetsmiljö är kvalitetssäkrade och följer de lagar och regler vi omfattas av. Ledningssystemet bygger på vi ska bedriva ett systematiskt arbete med målsättning att leda till ständiga förbättringar. Genom interna revisioner, ledningens årliga genomgång samt den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet kontrollerar vi efterlevnaden av ledningssystemet, styrande regelverk och lagar samt stämmer av utfall av uppsatta mål. Utöver de interna revisionerna sker återkommande externa revisioner av oberoende part.

Våra policys ska vara styrande och vägledande för hur vi bedriver vårt hållbarhetsarbete. Nedan återfinns de styrande policys som i någon mån inryms inom bolagets intresseområden för hållbarhet

- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Visselblåsarpolicy
- Rutin för kränkande särbehandling
- Brandskyddspolicy
- Drogpolicy
- Tobakspolicy
- Trafiksäkerhetspolicy
- Integritetspolicy

Ytterligare styrning sker med hjälp av:

- Jämställdhetsplan
- Företagshälsovård
- Uppförandekod för Affärspartners. Upprättad och införd under hösten 2024.



Sociala förhållanden

Då ansökningarna till de olika byggprogrammen minskar i takt med att nya program, som ligger mer i tiden, tillkommer på gymnasieskolorna ser koncernen Byggbetjänten AB ett ansvar i att vända den trenden. Genom deltagande på olika yrkesmässor, riktade till högskoleelever, upplyser vi eleverna om de olika yrkeskategorierna som finns inom området bygg. Det område som har drabbats hårdast av lågt intresse är inriktningen golvläggning. Många gymnasieskolor har valt bort den inriktningen på grund av lågt intresse. Genom att arbeta aktivt med gymnasieskolor i vårt upptagningsområde och erbjuda praktikplatser på våra respektive golvbolag hoppas vi att kunna vara med och påverka och vända den negativa trenden.

Samhällsengagemang

En del av företagets hållbarhetsarbete är vårt engagemang i lokal föreningsverksamhet vilket bland annat sker genom sponsring. Företagets målsättning och vision med sponsringen är att nå ut så brett som möjligt och av den anledningen har vi valt att inte enbart satsa på elitidrotten vilken oftast är den grupp som företag väljer som samarbetspartners. EBAB vill att alla, oavsett kön eller funktionshinder, ska ha tillgång till och kunna utöva sport. Alla anställda kan söka sponsring till en organisation eller förening genom en formaliserad process på vårt intranät. Sponsring kan beviljas om det finns ett ömsesidigt mervärde för föreningen och bolaget.

Föreningsverksamheten ska i någon form bidra till ökad mångfald och inkludering, tillgänglighet eller i övrigt skapar positivt mervärde för det lokala samhället. Den hållbara insatsen ska vara en aktivitet som genomförs för att utveckla verksamheten inom något av hållbarhetsområdena: miljö, ekonomi eller socialt. Sponsringen bedöms utifrån hur väl insatsen är kopplad till hållbarhetens tre områden och om föreningen har barn och ungdomsverksamhet. Nedan följer ett axplock av föreningar eller organisationer som vi sponsrar:

- **LIF Lindesbergs handbollslag** – motivering bred verksamhet med allt från ungdomsidrott för både tjejer och killar samt ett lag i parahandboll.
- **Guldsmedshytte SK ishockey** – motivering har Örebro läns största ungdomsverksamhet för tjejer som vill spela och träna ishockey.
- **Linde ridskola** – motivering verksamhet som vänder sig mot både tjejer och killar
- **Stiftelsen Aktiv skola** – motivering arbetat aktivt med information, utbildning och att höja medvetenheten om grooming.
- **Barncancerfonden**
- **Sportlotteriet** – motivering hela överskottet av försäljningen av lotter går direkt tillbaka till idrottsföreningen.

EBAB står inte bakom organisationer som bedriver otillåten verksamhet eller bryter mot mänskliga rättigheter.



Kränkande särbehandling

Bolaget tillåter ingen kränkande särbehandling eller trakasserier och med det som utgångspunkt har vi utformat riktlinjer för hantering av eventuella överträdelser. Det har inte rapporterats några visseblåsarärenden relaterat till kränkande särbehandling. Resultatet från OSA-undersökningen som genomfördes våren 2025 visade inte heller på förekomst av kränkande särbehandling.

Leverantörsbedömningar

Hållbarhet innebär även att kunna göra hållbara, säkra och etiska affärer. Som ett led i hållbarhetsarbetet uppdaterades bolagets leverantörsbedömning under slutet av 2023. Idag genomförs bedömningar vid nytecknande av ramavtal eller vid upphandling av entreprenader. Leverantörer och underentreprenörer kontrolleras avseende kreditvärdighet, att de betalar arbetsgivaravgifter, innehar F-skatt samt att de inte har skatteskulder. Alla företag som anlitas förbinder sig att agera i enlighet med Byggföretagens Uppförandekod samt Byggbetjäntens Uppförandekod för Affärspartners.

Jämställdhet och mänskliga rättigheter

EBAB arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare där alla känner sig inkluderade. Vi ska vara attraktiva för alla oavsett kön, ålder, utbildning, etnicitet, religion, funktionshinder eller någon annan av de andra diskrimineringsgrunderna och alla ska känna sig välkomna.

Rekrytering av nya medarbetare sker kompetensbaserat, det vill säga det är kriterierna för den aktuella tjänsten som avgör en eventuell anställning. Om det uppstår situationer där det finns flera sökande med likvärdig kompetens strävar vi alltid för att säkerställa en ökad mångfald inom bolaget genom att prioritera sökande i underrepresenterade grupper, till exempel avseende ålder eller etnicitet.

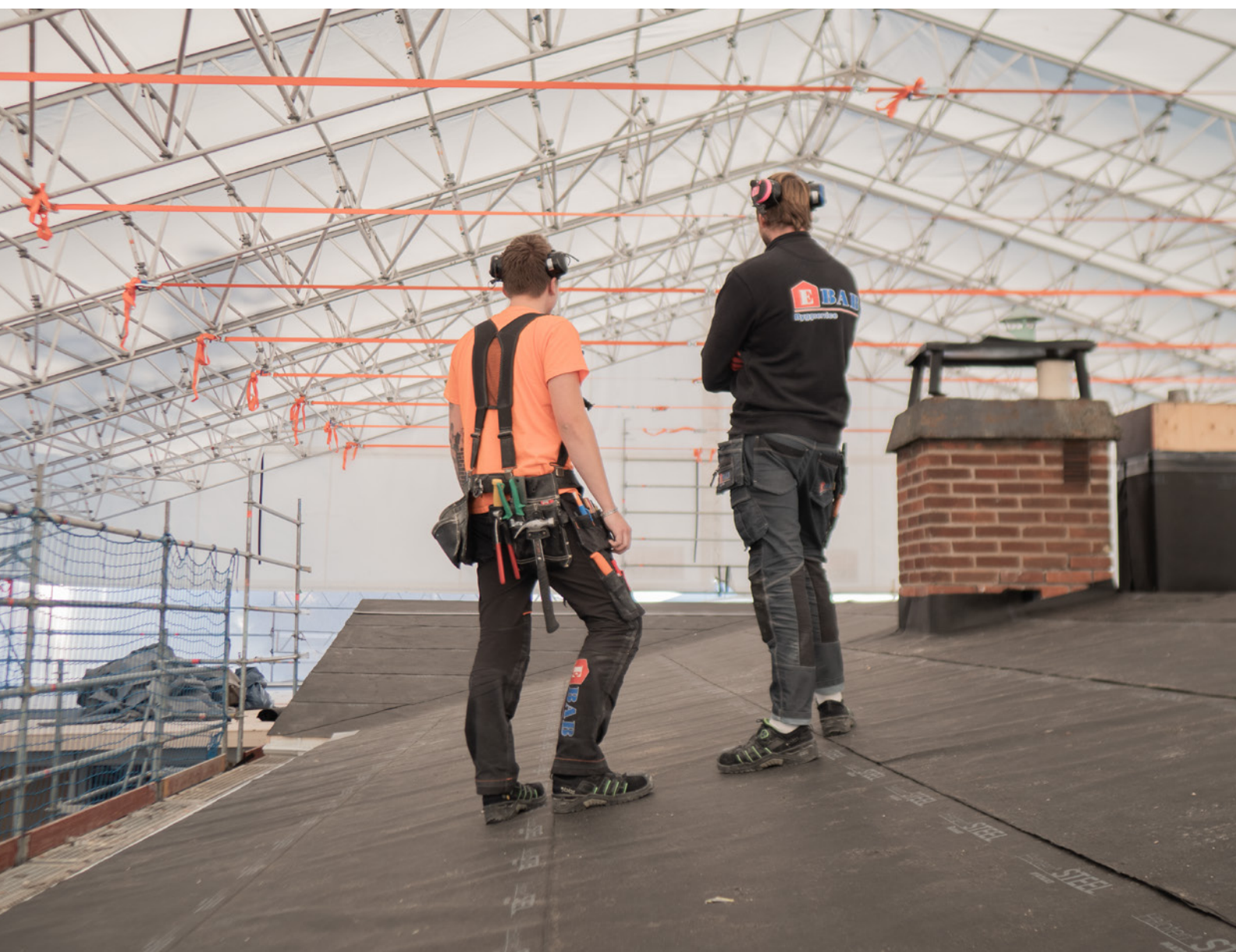
Andelen kvinnliga yrkesarbetare ligger för närvarande på 6 % i EBAB. Det är betydligt högre än snittet i byggbranschen och något vi är väldigt stolta över. 2024-12-19 publicerade Statistiska Central Byrån (SCB) underlag som visar att enbart 1,8 % av träarbetare i Sverige är kvinnor.

Arbete i byggbranschen är ofta fysiskt ansträngande och en stor del av yrkesverksamma byggnadsarbetare drabbas tyvärr av arbetsrelaterade olyckor eller ohälsa vilket i många fall tvingar individerna bort från arbetsmarknaden i förtid. EBAB har under många år samarbetat med Galaxen Bygg. Galaxen Bygg är ett icke vinstdrivande branschinitiativ som skapades redan 1986. Företaget ägs gemensamt av Byggföretagen samt flera större företag som t.ex. Skanska, Peab och Bravida.

Galaxen arbetar specifikt mot byggsektorn och har som målsättningen att skapa ett hållbart arbetsliv. Tillsammans med Galaxen Bygg har flera anpassade anställningar för personer med nedsatt arbetsförmåga och behov av rehabilitering kommit till stånd. Vid utgången av 2024 hade EBAB en Galaxen anställd snickare.

EBAB har sedan många år ett nära samarbete med de lokala gymnasieskolorna i Degerfors, Lindesberg, Örebro, Hallsberg samt gymnasieskolan i Köping. Genom att erbjuda praktikplats för elever på skolornas byggprogram skapar vi möjligheter för individerna att genomföra obligatoriska kursmoment som krävs för att fullfölja sin skolgång. Praktiken har många gånger möjliggjort inträde på arbetsmarknaden genom att de erbjudits lärlingsanställning hos oss efter avslutad utbildning. Oavsett om en praktik resulterat i anställning hos EBAB har praktiken många gånger bidragit till att eleven kunnat ge referenser till andra företag.

Både Lindesberg och Köping har tagit emot skolelever för praktik under våren 2024 varav två sedan anställdes som lärlingar i Lindesberg hösten 2024 och en anställdes som lärling i Köping. Under hösten 2024 tog Lindesberg emot två nya praktikanter från årskurs 2 på Gymnasieskolans byggprogram. Örebro har inte haft möjlighet att ta emot praktikanter under 2024. Andelen lärlingar förväntas vara oförändrad under 2025.



Miljö

I enlighet med bolagens miljöpolicy ska vi verka för att minska negativa effekter på miljön. EBAB:s miljöaspektbedömning pekar i huvudsak på två faktorer med betydande negativ påverkan för miljön.

Utsläpp av växthusgaser

Verksamhetens huvudfokus är byggserviceuppdrag, en verksamhet som innebär ett betydande antal transporter med servicebilar, tjänsteresor och materielleveranser. Vi har valt att mäta våra utsläpp från de transporter som sker med företagets servicebilar, dvs de resor som sker till och från våra byggarbetsplatser av våra yrkesarbetare. I ett framtida scenario kan det även vara av värde att utvärdera påverkan av utsläpp från de tjänsteresor som utförs samt att inkludera materialtransporter.

Utsläppet beräknas med hjälp av de fordonsuppgifter som finns registrerade hos Transportstyrelsen. För vart och ett av våra servicefordon har inhämtats uppgifter på utsläppsnivån av CO₂/km. Totala utsläppet av CO₂ har beräknats utifrån den årliga körsträckan. Beräkningen är i dagsläget begränsad till de fordon som körs inom EBABs byggserviceverksamhet.

Koldioxidutsläpp EBAB

År	CO ₂ utsläpp (kg)	Körsträcka (Km)
2023	119 967	688068
2024	111 910	635205

Under 2024 minskade EBAB mängden CO₂ utsläpp från egna transporter med ca 8 ton. Totalt minskade även den årliga körsträckan med drygt 5000 mil. Detta innebär dock inte att vi per automatik kan konstatera en motsvarande minskning av vår totala miljöbelastning. Förändringen består i att utsläpp och transporter med egna fordon har reducerats, samtidigt som dessa i stället har överförts till externa aktörer. Detta har möjliggjort en mer effektiv resursanvändning, där våra medarbetares arbetstid i större utsträckning kunnat nyttjas direkt hos kund.

Under 2024 skedde en positiv förändring av bilparken på tjänstemannasidan. 2023 var endast 25% av förmånsbilarna hos tjänstemän el-drivna men vid ingången av 2025 var andelen elbilar 58%.

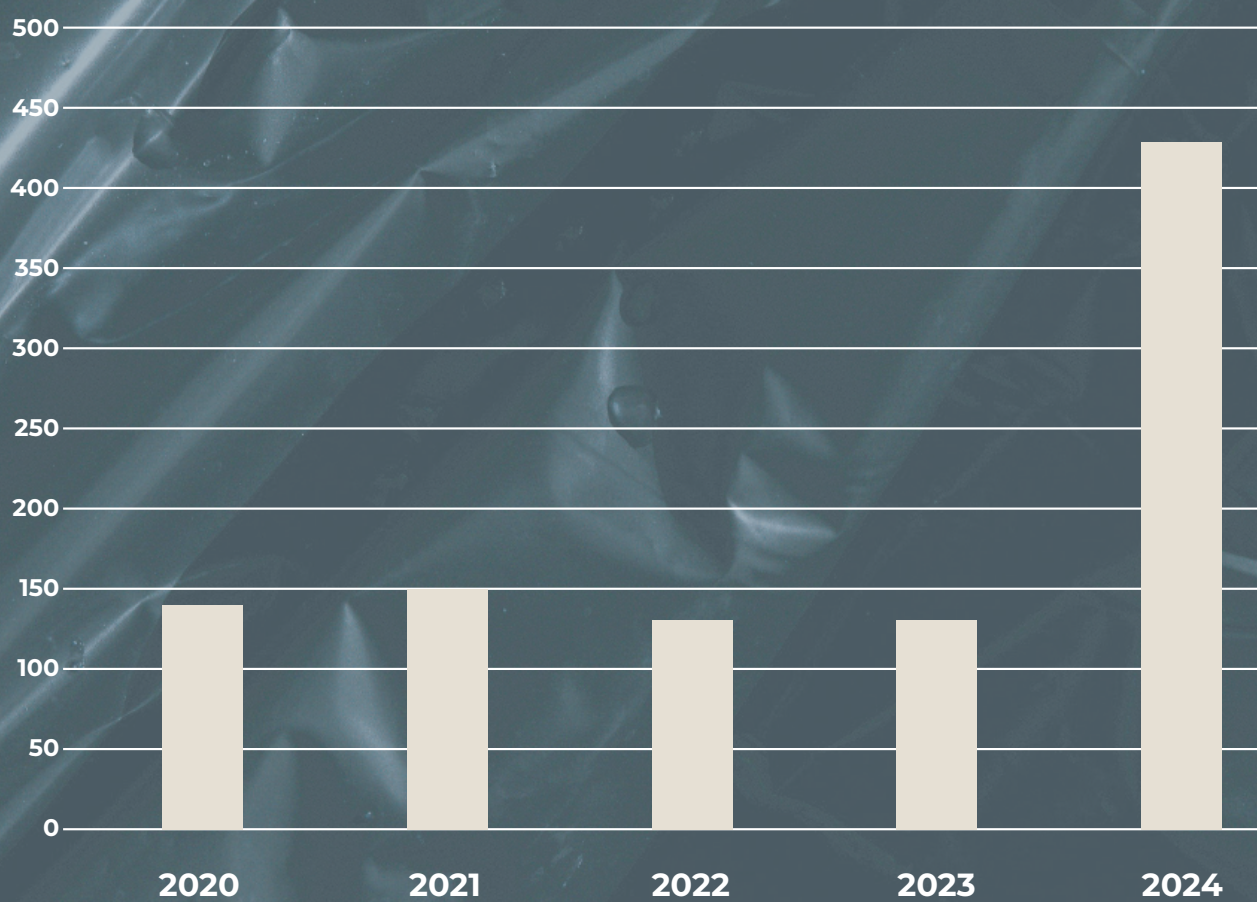
Avfallshantering

I likhet med övriga byggbranschen ger verksamheten upphov till betydande mängder avfall. Det övergripande målet med vår avfallshantering är öka andelen avfall som kan återanvändas eller som genererar energiåtervinning. För att nå målet krävs en ökad sorteringsgrad.

Som följd av att en stor del av verksamhetens inriktning är försäkringsskador och byggservice utgör en stor del av avfallet sammansatt material. Under både 2022 och 2023 hade EBAB lämnat in en betydande andel avfall som registrerats som sorterbart avfall. Det som avses med den faktionen är material som inte kunnat separerats på byggarbetsplatsen utan som sedan efterbehandlas av avfallsmottagaren till exempel vid rivning av badrum går det inte alltid att separera kakel från underliggande tätskikt och gips. I enlighet med Avfallsdirektivet ska avfall sorteras där det uppkommer och med anledning av det inleddes ett omfattande arbete med att ta fram en ny rutin för avfallshantering. En särskild märkning att sätta på de Big bags eller containrar som används som uppsamlingskärl på arbetsplatserna togs fram. I samband med det togs även enklare informationsmaterial fram vilket sedan användes för att utbilda personalen. Verksamhetens art medför att det ofta inte går att sortera avfall i större container då mängderna blir så små i det enskilda projektet. Valet av sorteringskärl faller därför oftast på Big bags.

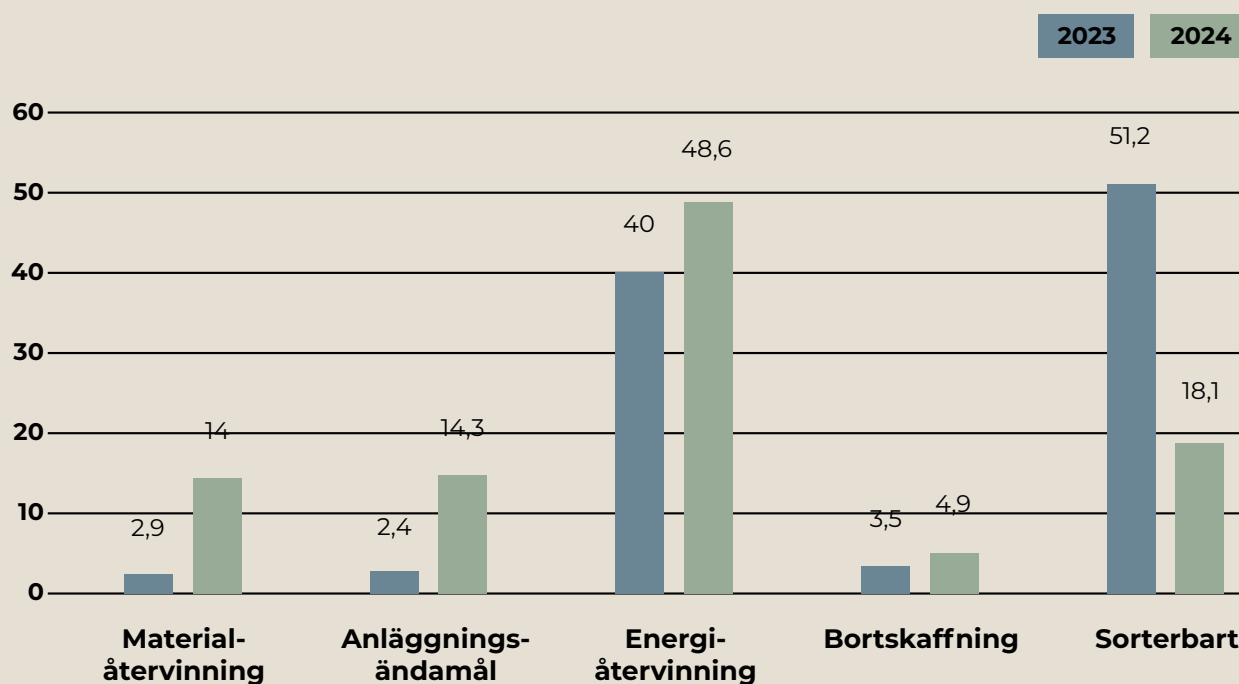
Sammanställning av totala avfallet som producerats 2024 har markant ökat från föregående år. Under 2023 producerade EBAB 126,99 ton avfall medan det under 2024 producerades 431,47 ton, en ökning 240%. Vi har ingen anledning att tro att det är en faktisk ökning av mängden avfall utan att det istället beror på ökad kontroll och spårbarhet på avfallet. I Mars 2024 infördes nya rutiner för hämtning av avfall, där vi nu till största delen använder koncernens interna transportör Hyrmaskiner. Det har historiskt varit möjligt för snickarna att själva köra avfallet till kommunala avfallsanläggningar. De nya rutinerna har medfört en ökad kontroll av vart och hur transporter sker, vilka som kör, vart avfallet körs och hur stora mängder vi producerar. Utöver det så har snickarna kunnat maximera sin tid hos kund och antalet transporter har minskat. Under 2024 har avfall hanterats av Hyrmaskiner, egen personal i begränsad utsträckning, PreZero, Nora Linde Frakt (NLF), Sortera och Ragnsells medan under 2023 och tidigare enbart finns information om hämtning av NLF eller transporter i egen regi.

Mängd avfall (ton)



Avfallshierarkin "avfallstrappan"

2023 lämnade mer än 50% av avfallet från EBABs byggarbetsplatser i form av sorterbar eller sammansatt fraktion det vill säga allt slängdes i samma säck/container och eftersorterades sedan på avfallsanläggningen. Genom att strukturera avfallshanteringsprocessen har vi nått ökad sortering på arbetsplatsen. 2024 var mängden sorterbart avfall nere på 18,1%. Vid rivningsarbeten är det inte alltid självklart att allt material kan källsorteras direkt på byggarbetsplatsen på ett sätt som är försvarbart ur både ett ekonomiskt och miljömässigt hållbarhetsperspektiv.





Hållbara medarbetare

Den enskilt viktigaste resursen inom koncern är medarbetarna. Friska och välmående medarbetare är en förutsättning för att kunna skapa ekonomiskt hållbara affärer över tid. 2024 låg sjukfrånvaron på 4,8% vilket är en stor förbättring mot 2023 då sjukfrånvaron var hela 9,10%. Enligt statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) låg sjukfrånvaron inom byggbranschen på ca 3,5% fjärde kvartalet 2023, vilket är lite lägre än genomsnittet för alla branscher på 4,1%.

Lönekartläggning

Varje år genomförs lönekartläggning för att identifiera oskäligen löneskillnader mellan könen inom jämförbara tjänster. För tjänstemän råder individuell lönesättning vilken baseras på kompetens. För yrkesarbetare gäller samma lönesättning oavsett kön i enlighet med kollektivavtalet.

Nöjda medarbetare

Under 2024 genomfördes ingen NMI (Nöjd Medarbetarindex) utan istället genomfördes en OSA-undersökningen (Organisatorisk och social arbetsmiljö) under Q2 2025. OSA-undersökningen genomfördes i enlighet med kapitel 2 i AFS 2023:2, som behandlar planering och organisering av arbetsmiljöarbetet.

Svarsfrekvensen i OSA-undersökningen uppgick till 52,5 %, vilket är betydligt lägre jämfört med tidigare medarbetarundersökningar. Koncernens genomsnittliga svarsfrekvens låg på 51 %. Som jämförelse hade NMI-undersökningen som genomfördes under Q4 2023 en svarsfrekvens på 87 %. Orsaken till den låga svarsfrekvensen 2024 är i dagsläget inte fastställd, men potentiella faktorer kan vara lågt engagemang, bristande eller otillräcklig kommunikation, brist på förtroende, hög arbetsbelastning, upplevd komplexitet i undersökningen eller rådande konjunkturläge inom branschen. Inför kommande undersökningar, oavsett om det gäller OSA eller NMI, planeras en kartläggning för att identifiera och åtgärda orsakerna bakom den låga svarsfrekvensen och därigenom öka deltagandet.

OSA-undersökningen 2025 resulterade i ett eNPS (Employee Net Promoter Score) på -10. eNPS är ett mått som används för att mäta medarbetarnas lojalitet och engagemang gentemot arbetsgivaren. Detta resultat indikerar att det finns ett behov av att arbeta vidare med att stärka medarbetarnas trivsel och engagemang.

En ny NMI-undersökning planeras att genomföras under fjärde kvartalet 2025, vilket blir en uppföljning av den som genomfördes under fjärde kvartalet 2023. Den tidigare undersökningen visade mycket goda resultat för områden som företagskultur och "vi-känsla" (91 %), stolthet över att arbeta på företaget (87 %) samt en positiv uppfattning om stämningen mellan kollegor (89 %). Endast cirka 2 % av medarbetarna uttryckte tveksamhet kring om de kommer att arbeta kvar på företaget om två år.

Arbetsmiljö och hälsa

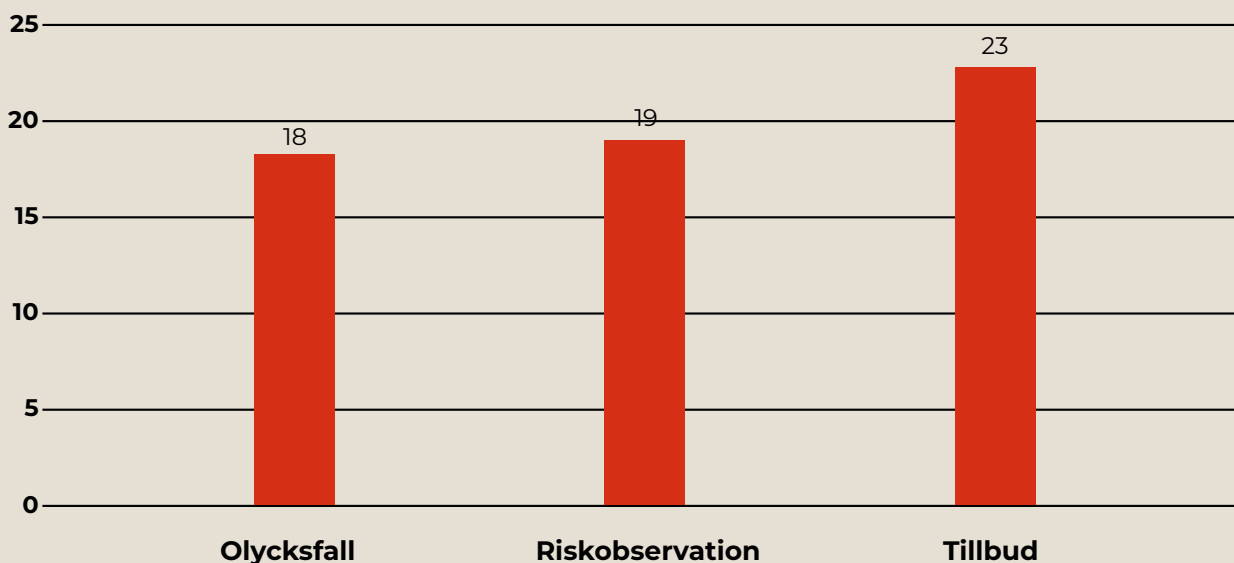
För att säkerställa en god arbetsmiljö som förebygger arbetsolyckor och ohälsa har EBAB ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som är ISO certifierat enligt SE-EN 45001.

EBABs vision är att ha noll arbetsplatsolyckor genererar sjukfrånvaro. En viktig hörnsten för att identifiera och åtgärda risker i arbetsmiljön är att rapportera de olyckor och tillbud som inträffar i verksamheten.

Under 2023 var avvikelserapporteringen så låg att en handlingsplan för att öka rapporteringen av incidenter upprättades. Ett nytt och enklare rapporteringssystem infördes på intranätet och information om vad som bör rapporteras har därefter fortlöpande kommunicerats i de olika kommunikationskanaler som tillämpas.

Ytterligare en parameter för rapportering infördes; riskobservationer. Genom att rapportera riskfyllda situationer eller beteenden möjliggörs ett mer proaktivt arbetssätt då risker kan elimineras innan de hunnit leda till tillbud eller i värsta fall olycka. Antalet rapporterade avvikelser ökade markant under 2024. Under 2024 rapporterades totalt 60 avvikelser vilket kan jämföras med 14 rapporter under 2023.

Avvikelser



Av de 18 rapporterade olycksfallen klassificerades två som allvarliga (inneburit mer än 8h frånvaro) medan övriga 16 inte medfört frånvaro utan enbart lindrigare sårvård (ögonusch, plåstervård etc).

EBABs nollvision inom arbetsmiljö och säkerhet innebär att vi strävar efter att ingen medarbetare, underentreprenör eller kunder ska skadas så allvarligt att det medför sjukfrånvaro från arbetet. Under 2023 hade EBAB inga olyckor med sjukfrånvaro men under 2024 inträffade två olyckor vilka vardera medfört mer än 8h frånvaro. Lost Time Injuri frequency (LTIF) är ett vedertaget nyckeltal för att mäta arbetsskadefrekvens. LTIF mäts som antal händelser som medfört frånvaro om minst 8h per miljon arbetade timmar.

År	Olyckor med frånvaro	Arbetade timmar	LTIF
2023	0	73697	0
2024	2	78509	25,5

Ett LTIF på 25 kan anses vara ett högt värde vilket indikerar att vi behöver arbeta ytterligare för att förbättra rutiner, arbetsmetoder och stärka den interna säkerhetskulturen. I små och medelstora företag kommer dock enstaka olyckor alltid ge stora svängningar i LTIF-värdet vilket delvis beror på antalet arbetade timmar.

Ett annat sätt att mäta arbetsmiljöprestanda är "severity rate" (allvarlighetsgrad) vilken mäts som totalt antal frånvarotimmar till följd av olycka * 1000 / totalt antal arbetade timmar. EBABs två allvarliga olyckor medförde en total frånvaro på 68h vilket ger värdet: $68 \cdot 1000 / 78509 = 0,87$. En severity rate på 0,87 innebär att för var 1000 arbetstimme går 0,87 arbetstimmar frånvaro på grund av frånvaro. Det faktiska severity rate-värdet i EBAB är troligen mycket högre då kortare frånvaro (t.ex. för snabbt besök på vårdcentralen) inte har en egen tidkod och följaktligen inte registreras korrekt.

Under 2024 inträffade även ett par allvarliga tillbud då medarbetare oavsiktligt exponerats för asbest i samband med rivning av vattenskador. Med anledning av de allvarliga tillbudena har åtgärder vidtagits för att öka kunskapen och kompetens hos personalen samt att förbättra rutinen ytterligare för provtagning av material innan rivning påbörjas. Samtliga tjänstemän har under 2024/2025 genomgått Allmän utbildning Asbest.

Företagshälsovård

Koncernen arbetar idag med tre olika företag inom området företagshälsovård. Anledningen till att vi arbetar med tre olika aktörer är geografisk. Det ska vara enkelt för den anställda att ta sig till företagshälsovården vid behov. Från 2024 arbetar vi tätare med företagshälsovården gällande sjukfrånvaro. Rehabiliteringsutredning sätts in i ett tidigare skede med möjligheten att använda oss av någon av våra upphandlade aktörer.

Under 2024 har vi utöver de kollektivavtalade hälsoundersökningarna tagit hjälp av Företagshälsovården för att avropa medicinska kontroller för vibrationsexponering samt fibrosframkallande damm som t.ex. asbest.

Motverkande av korruption och sund konkurrens

EBAB följer lagen om visselblåsning genom inrättandet av en visselblåsarpolicy samt en anonym visselblåsarfunktion för rapportering av missförhållanden. Alla anställda har tagit del av policyn samt informerats vart och hur rapportering sker och hur inkomna rapporter behandlas. Policyn och rapporteringsfunktionen är till för att medarbetare, praktikanter eller övriga som utför tjänster åt företagen tryggt och säkert ska kunna rapportera lagöverträdelse, misstanke om mutor eller annan ekonomisk brottslighet som t.ex. bedrägeri eller förfalskning, överträdelse mot uppförandekod, hot och våld mm. Det har inte inkommit några rapporter sedan policyn och visselblåsarfunktionen lanserades december 2022.

Som medlem i Byggföretagen har vi förbundit oss att följa deras uppförandekod och genom medlemskapet har vi förbundit oss att:

- Agera för sund konkurrens vid anbud, upphandling och inköp samt att motverka korruption eller olika typer av manipulation för att snedvrida konkurrens.
- Leverantörer och underentreprenörer ska tillämpa principerna i uppförandekoden.
- Inte bjuda på resor, gåvor eller tjänster som inte tål att granskas och redovisas.

Under hösten 2024 implementerades en extern uppförandekod för Affärspartners vilken är en del av kontraktshandlingarna med våra leverantörer. I uppförandekoden ska det framgå hur avvikelser ska rapporteras och vilka konsekvenser avsteg kan medföra.

En intern uppförandekod har tagits fram och ska börja implementeras under 2025.

Under hösten 2024 genomförde EBABs tjänstemän Byggföretagens medlemsutbildning "Sund konkurrens". Syftet med utbildningsinsatsen var att höja kunskapen och kompetens om hur man kan verka för en sundare byggbransch.

