



## BYGGMÄSTAR'N I SKÅNES HÅLLBARHETSARBETE (inkl KMA)

Rent allmänt och även hos oss definierar vi hållbarhetsarbetet i tre dimensioner:

1. **Miljömässig hållbarhet**
2. **Social hållbarhet**
3. **Ekonomisk hållbarhet**

### 0. INLEDNING



Vårt hållbarhetsarbete tar sitt avstamp i vårt ISO/OHSAS-certifierade kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöledningssystem, med utgångspunkt i vår KMA-handbok. Invävt i KMA-handboken har vi även affärsetik, för att tillgodose FN Global Compacts 10 principer som vi stöttar, samt Sveriges Byggindustriers uppförandekod, och IMM:s riktlinjer (Institutet för mutor). Affärsetiken tänker vi in både i den ekonomiska och sociala hållbarheten. FN:s Global Compacts (GC) tio principer ryms inom de fyra områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö samt bekämpning av korruption. Vi har tagit del av ISO 26000, som är en vägledning i arbetet med organisationers samhällsansvar. Den standarden är inte certifierbar utan ses endast som en vägledning till hur ett system kan se ut. Vi är också på väg att ta fram en mer strukturerad hållbarhetsredovisning som bottenar

i GRI. Vi vill att våra kunder, leverantörer, underentreprenörer, konsulter och andra intressenter respekterar och följer våra krav inom dessa områden. I de fall vi utför arbeten åt konsumenter (direkt åt konsument) och får ett ärende hos ARN kommer vi att följa deras beslut, likaså beslut inom domstol. (BI p 5) Vill Ni läsa vår KMA-handbok kan ni kontakta oss. **Vi har ett stort samhällsengagemang och engagerar oss aktivt i både Svenskt Näringsliv och i Sveriges Byggindustrier** och stöttar gärna våra kunder i den kunskap vi fångar upp och i de frågor vi är med och påverkar. 2016 vann vi Mazars ekonomipris för det mest hållbara företaget, dvs som kunde växa med lönsamhet och med fokus på utveckling. 2012 utsågs vi till det svenska tävlingsbidraget till Europas tävling Good Practice Award inom arbetsmiljö. Under början på 2018 utsågs vi till Årets friskaste företag i region Syd, och är en av sex finalister på Sverige-nivå. Tävligen är initierad av Hälsöföretaget Feelgood. Vi var bland de första byggföretagen i Sverige att ha ett integrerat KMA-ledningssystem och våra externa revisorer ger oss mycket beröm för vårt ivriga utvecklingsarbete.

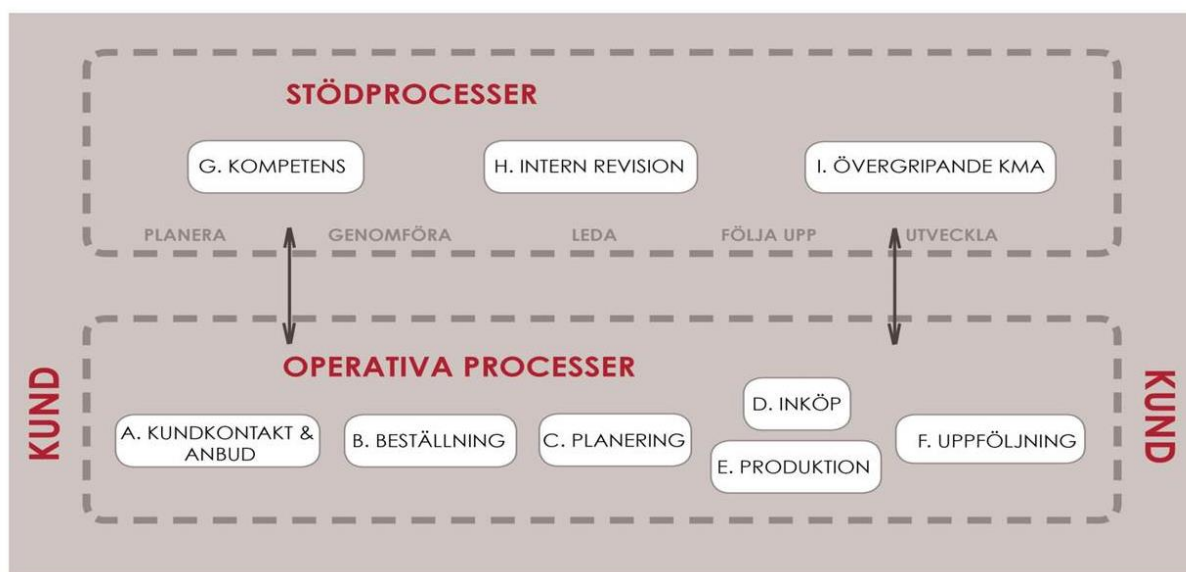
### 1. KVALITET, MILJÖ OCH ARBETSMILJÖ (KMA samt personal)

För att på ett systematiskt sätt ständigt utveckla oss och därmed bidra till förbättringar för oss, våra kunder, leverantörer, underentreprenörer och konsulter, samt för arbetsmiljön och miljön när vi bygger och efteråt när byggnaderna ska tas i drift samt en dag rivs, har vi valt att arbeta i ett integrerat ledningssystem med fokus på kvalitet, miljö och arbetsmiljö. **Vi ser det som att kvalitet, miljö och arbetsmiljö hänger ihop och berör samtliga tre hållbarhetsdimensioner. Genom att bygga rätt från början (kvalitet) minskar vi miljöbelastningen, och**



genom att planera byggnationen rätt från början underlättar vi också arbetsmiljön för dem som ska bygga, förvalta och använda husen (social hållbarhet). Rätt byggt, välplanerat och med sunda inköp och entreprenörs-kedjor är verksamheten även ekonomiskt hållbar.

Många val av kemikalier är också både relaterade till arbetsmiljö och miljö. Sedan 2004 är vi certifierade inom kvalitet och miljö, och sedan augusti 2013 är vi certifierade inom arbetsmiljö. Som ett stöd i vårt kvalitets- miljö- och arbets-miljöarbete (inkl personalarbete) har vi vår KMA-handbok, uppbyggd efter företagets huvudprocesser; A-I.



Företagets kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöpåverkande processer beskriver vi i bilden ovan; operativa och stödjande processer. I de operativa processerna har vi en återkommande kundkontakt. I de stödjande processerna utvecklar vi de operativa processerna, medarbetarna och systemets effektivitet, för att ständigt bli bättre. För varje process finns det nedskrivna rutiner, vilka finns återfinns i vår KMA-handbok. Till rutinerna finns det företagsmallar, checklistor och andra dokument som ett ytterligare stöd i vårt KMA-arbete, liksom policys, mål och program. KMA-arbetet leds av vår Utvecklingsgrupp som består av VD, personalchef, arbetsmiljöchef, miljöchef, avdelningschefer, projektchefer, sammankallande från forumen teknik/produktion, kalkyl/inköp samt IT. Gruppen samordnas av vår VD, Arbetsmiljöchef, Miljöchef och Personalchef, en konstellation vi kallar för KMA-styr.

KMA-handboken beskriver vem som har vilka uppgifter i vår organisation för uppställda mål samt för processernas olika rutiner, liksom för övertagandet av byggarbetsmiljösamordningen från byggherren (BAS-P & BAS-U). Vi skiljer på övergripande arbete i företaget (stab och avdelningsarbete) kontra projektarbete. I projektarbetet tar vi hänsyn till arbetsmiljöfrågorna för både byggproduktions-processen och brukar-/förvaltningskedet (i projekteringen). Avdelningschefer och stab har fått skriftliga delegeringar för att arbeta med det övergripande arbetsmiljöarbetet och för kontorsarbetsplatserna. I det övergripande arbetet jobbar vi med frågor som berör det allmänna utvecklingsarbetet, rehab/företagshälsovård, kompetensutveckling mm. Platschefer har skriftligen fått arbetsmiljöuppgifter delegerade gällande arbetsmiljöarbetet ute på våra byggarbetsplatser, samt för handläggande av BAS-U.



### Bevakning och efterlevnad lagar, förordningar, föreskrifter samt andra krav

Så fort det sker förändringar i lag- och föreskriftskrav kommuniceras detta ut i organisationen inom olika mötesgrupper i företaget, samt via mejl. Bevakningen görs fortlöpande men fördjupat två gånger om året då den stora mängden lagar och föreskrifter brukar förändras (januari och juli). Vi har en förteckning över regelverket. Alla tjänstemän har tillgång till både förteckning och nämnda lagar, förordningar och föreskrifter i nätverket. Alla medarbetare (inkl hantverkare) har också tillgång till regelverket via vår app Fieldly, som alla medarbetare har egen inlogg till. Efterlevnaden stäms av i både internrevisioner och externrevisioner.

### Hantering olyckor och tillbud (arbetsmiljö och miljö)

Alla arbetsmiljöolyckor och arbetsmiljötilbud hanteras i våra rutiner. De rapporteras in till personaladministrationen som administrerar dem och vidareförmedlar till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan i enlighet med regelverket. Vi hanterar också händelserna internt i ett större sammanhang, inte bara med direkt berörda medarbetare, utan i olika forum (Skyddsombudsträffar, MB-grupp, Utvecklingsgrupp) för att hela tiden finna lösningar som förebygger liknande händelser för hela företaget. Vid allvarliga händelser kopplas även företagets Krisgrupp in. För miljöolyckor och tillbud gäller likartade rutiner, där vår miljöchef kopplas in istället för personaladministrationen. Även dessa händelser hanteras i forumen nämnda ovan. Vi har även tillgång till en extern krisgrupp, som stöttar oss vid riktigt allvarliga händelser. Den gruppen finns redo dygnet runt.



### Hjärtstartare

I stort sett alla medarbetare i företaget är utbildade inom första hjälpen, hjärtstartare och i nödlägesberedskap. Sedan 2010 har vi på våra byggarbetsplatser en hjärtstartare/defibrillator uppsatt i manskapsboden tillgänglig för alla på byggarbetsplatsen. Vi anger även hjärtstartarna på allmän informationssida, så att även allmänheten kan nyttja dem vid en situation nära arbetsplatsen. I stort sett alla medarbetare hos Byggmästar'n i Skåne har dessutom utbildning i användning av en hjärtstartare samt i Hjärt-/Lungräddning. Troligen var vi det första byggföretaget i Sverige som införde detta till alla byggarbetsplatser, samt utbildade alla medarbetare – vilket vi är stolta över. Utöver införskaffandet av hjärtstartare till våra byggarbetsplatser och kontor, överlämnar vi hjärtstartare till kunder.



### Transporter

Med anledning av att vi befinner oss i många byggprojekt blir det också en del lokala tjänsteresor. Våra tjänstebilar är därför i första hand bränslesnåla bilar, och en del av bilarna drivs av biogas. Vi har en el-lastbil inom byggservice och flera förmånsbilar är elhybrider. Vi verkar för att minska resor som avser möten som lika gärna kan hållas via Skype. Även samåkning eftersträvas i resor i tjänst.

### Miljöpåverkan

Då våra kunder i stor utsträckning fattar de avgörande besluten kring val av material, konstruktioner och installationer bygger stora delar av vårt arbete på att utbilda/utveckla (GC princip 9) oss för att kunna vara med



och påverka (GC princip 8) kunderna och konsulterna, för att skapa en så bra produkt som möjligt, i en så effektiv och säker produktion som möjligt, med att lyfta fokus på bland annat hållbarhet och energiförbrukning. Vi stödjer försiktighetsprincipen gällande val av produkter, vilket vi även för vidare på våra underentreprenörer (GC princip 7).

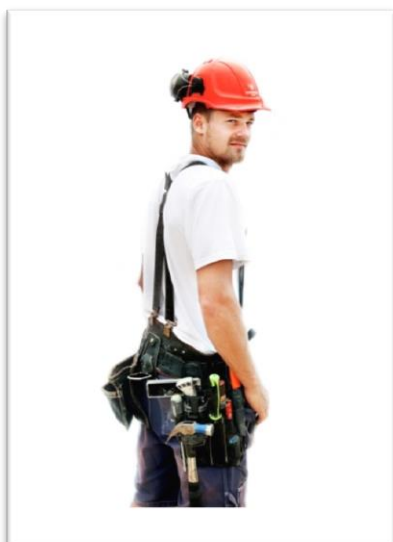
### **Byggarbetsmiljösamordning (BAS) samt Uppdragstagare**

När en byggherre ska utse BAS kan vi som företag ta på oss det ansvaret, både som BAS-P (projektering/planering) och som BAS-U (Utförande). Vi utser därefter lämpliga handläggare. Som handläggare för BAS-P utser vi projektchef och/eller projekteringsansvarig. De har tillräcklig kompetens, erfarenhet och utbildning. Som handläggare för BAS-U utser vi platschef samt eventuellt kompletterar med arbetsledare. De har tillräcklig kompetens, erfarenhet och utbildning. Om kunden har pågående verksamhet samverkar BAS-U med den hos byggherren/brukaren som har det allmänna samordningsansvaret för arbetsplatsen. Vid särskilda fall kan vi åta oss det fulla ansvaret att inte bara vara BAS-P och/eller BAS-U, utan även ta det långtgående steget att vara Uppdragstagare. Det innebär dock att kunden (byggherren) helt överläter befogenheter och beslutanderätt åt oss gällande alla arbetsmiljöfrågor och ekonomin för detta. Vi rekommenderar därför kunden att ej göra så, utan enbart utse oss som BAS-P och/eller BAS-U. (Vid avtal med konsument får vi med automatik rollen som Uppdragstagare, vilket vi är medvetna om och har kompetensen för).

När det gäller byggarbetsmiljösamordningsansvaret (BAS-U), vid övertagande av sådant, använder vi oss av samordningsmötena som ett informations- och planeringsforum i det gemensamma arbetsmiljöarbetet. Vi kräver delaktighet och information från övriga entreprenörer och brukare. Vi sätter upp en Arbetsmiljötavla, hanterar miljö- och skyddsronder mm. Vi strävar alltid efter noll allvarliga olyckor och tillbud.

### **Medverkan i branschens KMA-arbete/Hållbarhetsarbete**

Vi vill inte bara utveckla det egna företaget utan anser det vara viktigt att även vara med och påverka branschen i rätt riktning. Därför medverkar vi i olika forum/nätverk där fokus på hållbarhetsarbetet finns, gällande framför allt kvalitet, miljö och arbetsmiljö samt samhällsengagemang. Exempel på aktiv medverkan:



**Arbetsmiljö, Sveriges Byggindustrier:** Vi medverkar i en referensgrupp som täcker de stora rikstäckande byggföretagen samt har en representant från SME-företagen i Syd (dvs. Byggmästar'n i Skåne), liksom ett SME-företag från Stockholm och ett från Norr. Vi medverkar även i Skånes Arbetsmiljögrupp, där Arbetsmiljöverket, Byggnads, Sveriges Byggindustrier samt några andra bygg- och anläggningsföretag träffas för att dryfta arbetsmiljöfrågor i branschen i ett gemensamt utvecklingsarbete. Vi är medlemmar i Håll Nollan, där vi också kommer att medverka aktivt.

**Sveriges Byggindustrier Syd Miljönätverk:** Vi medverkar och diskuterar olika miljöfrågor för erfarenhetsutbyte och utveckling på miljöområdet. Vi sitter även med i BASTA marknadsråd med syfte att förbättra miljöbedömnings-systemet för byggmaterial och vi är medlemmar i föreningen Hållbart byggande i syd för att få input och kunna vara med och påverka.

**IT/Digitalisering:** Vi är sedan 2018 medlemmar i BIM Alliance, för att kunna få ta del av utvecklingen av BIM (Building Information Modeling), men också för att kunna medverka i deras arbetsgrupper och påverka.



## Kompetens

Våra medarbetare i produktionen (tjänstemän och hantverkare) är bl a utbildade i Heta arbeten, Ställningsbyggande < 9 m, Säkra lyft, samt fått en grund i asbestkunskap. Vi ska inte arbeta med asbest utan då anlitar vi externa godkända aktörer, men för att säkerställa att vi inte av misstag kommer i kontakt med asbest krävs det en sådan grund. Några har dessutom härdplastutbildning, men vi har som policy att undvika isocyanater/härdplaster för de egna medarbetarna och anlitar kvalificerad extern hjälp. Alla platschefer har genomgått utbildningen Startkurs Arbetsmiljö, samt genomgång BAS-P, BAS-U, samt Uppdragstagare. Vår personalstab bevakar att vi upprätthåller rätt kompetensnivå för våra medarbetare.

Då vi samordnar flera aktörer/entreprenörer på en byggarbetsplats är det viktigt med spetskompetens inom byggarbetsmiljösamordning och vi ger alla platschefer, projektchefer samt handläggare för byggarbetsmiljösamordning en utbildning för detta. För att stötta dem, ser vi till att även arbetsledare och entreprenadingsjörer får en grundutbildning inom området, så att alla får aktivt arbetsmiljöfokus i sin vardag.

## Medarbetare

Som en grund har vi en Hållbarhetspolicy kopplad till vårt integrerade ledningssystem för arbetsmiljö, kvalitet och miljö. Alla medarbetare har skriftliga anställningsavtal och är med automatik kopplade till kollektivavtal, då vi är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier (Svenskt Näringsliv). Som medarbetare kan man vara medlem eller avstå från att vara medlem i ett fackförbund och vi vet inte vem som väljer vad. Medarbetare ska respekteras för sitt val att ansluta sig eller ej, både av företaget och av andra medarbetare. (GC princip 3) För att skapa delaktighet i företagets utveckling, i arbetsmiljöarbetet, samt i att lyfta för medarbetarna viktiga frågor, har vi skapat olika forum, där medarbetare från alla olika funktioner medverkar.

Alla medarbetare, oavsett roll, har tillgång till diverse material/information, via vår app Fieldly, som man kan ha både i företagets mobiltelefoner/surfplattor, och i sina egna privata. Varje medarbetare har en egen inloggning. I appen finns vår KMA-handbok, Affärsplan med tillhörande Utvecklingsprogram, Förteckning över regelverk, Information om arbetsmiljön, Skyddsombudens material mm, allt för att göra så mycket om möjligt tillgängligt för alla medarbetare. Förmodligen var vi det första byggföretaget som gav alla medarbetare den möjligheten (då via en portal, idag via en app).

Vi har ett avtal med företagshälsovården som alla medarbetare ingår i. Alla medarbetare får regelbundet gå på hälsoundersökningar (hälso-, arbets-, livstilsundersökning) och i samband med det stämmer vi av hur man trivs på sitt jobb och om diskriminering, kränkning, mobbing eller dylikt föreligger. Samtal förs också kring matvanor, hälsa/välbefinnande med mera.

Vi anser att en lyckosam organisation består av en god mix av människor, gällande ålder, kön, utbildningsbakgrund samt kulturell/social bakgrund, och respekterar människors olikheter. Detta tar vi hänsyn till vid rekryteringar och i befintlig organisation. Vi tar avstånd från diskriminering och kränkning (GC princip 6).







## Minderåriga

Det är en självklarhet för oss att vi och våra underentreprenörer, leverantörer och konsulter följer de svenska föreskrifterna för minderårigas arbetsmiljö. På våra byggarbetsplatser ska man vara minst 16 år gammal och ha en grundutbildning inom det område man praktiserar/arbetar inom, samt ha en handledare. (GC princip 5)

## Projektarbete/Projektteam

Vårt arbete med ett projekt drar igång på allvar när vi får vår skriftliga beställning, men redan innan dess har vi påbörjat arbetet med riskbedömningar av olika slag i projektet. I samband med kontrakt utser vi vår tjänstemannaorganisation och längre fram i projektet även hantverkare. Vi påbörjar vårt arbete med att noggrant gå igenom projektets handlingar och förutsättningar och planerar övergripande projektet, med val av arbetsmetoder och hjälpmedel, samt inköpen. Vid varje projektstart har vi ett startmöte för tjänstemannaorganisationen för att forma vem som ska göra vad, projektmål etc. Vi tar fram en projektanpassad KMA-plan med tillhörande egenkontrollprogram. Från och med 2017 är vårt egenkontrollprogram digitalt och kan hanteras via en app med checklistor (Fieldly), t ex med separata checklistor för exempelvis mottagningskontroller, arbetsberedningar, avsyningar, olika sorters ronder, etc.

### KONTROLLPROGRAM

#### Projekt:

<P.Kod>

<P.Benämning>

Kontrollprocessen påbörjas med en genomgång vid projektstart, som det finns en checklista till. Därefter görs en övergripande produktionsplanering/riskanalys. Successivt påbörjar vi moment, som börjar med en arbetsberedning, för att hamna i mottagningskontroller och montage. Löpande görs viktiga ronder. I det mer avslutande skedet görs en avsyning/besiktning, antingen innan man går in i ett annat moment, eller inför en slutbesiktning, allti syfte att kunna leverera rätt produkt i rätt tid, till en nöjd kund.

### CHECKLISTOR

nr	Beskrivning av arbete
0	Projektuppstart, samt Produktionsplanering/ riskanalys
1	Arbetsberedning olika moment (h) a stommontage)
2	Ronder fortlöpande (skydds- och miljö, fukt, fallskydd)
3	Mottagningskontroller olika material
4	Husunderbyggnad
5	Stomme
6	Yttertak
7	Fasad
8	Stomkomplettering olika delar (yttervägg, innervägg, undertak, fönster)
9	Dörrar montage
10	Snickerier montage
11	Annan inredning montage
12	Avsyning/besiktning (golv före ytskikt, vägg före målning/tapetsering, färdigställd byggdel, skyltar/släckutrustning mm)
13	Projektavslut

Dessa checklistor hanteras sedan med hjälp av mobiltelefon eller läsplatta, direkt ute i produktionen. Som stöd kan man dessutom fotodokumentera med hjälp av fältrapporter. Väl i starten av produktionen tar planeringsmötena fart tillsammans med våra hantverkare, då vi bland annat går igenom regler, kritiska punkter/moment, säkerhet samt allmän information om var arbetsmiljö-information kan hämtas för den specifika byggarbetsplatsen. I direkt anslutning till de olika momenten görs sedan arbetsberedningar.

Varje byggarbetsplats har tillgång till aktuell lagstiftning och säkerhetsdatablad. I personalutrymmena sätter vi (=BAS-U) upp en projektanpassad arbetsmiljöplan (AMP ska överlämnas av BAS-P), checklista vid olycka/tillbud, eventuell ställningsplan och intyg till ställning, samt kopia på Förhandsanmälan från byggherren som sedan uppdateras fortlöpande. Skydds- och miljöronder går regelbundet och dokumenteras i checklistorna för Miljö/Skyddsronder, samt i våra digitala dagböcker. Till skydds- och miljöronder kopplar vi även in miljöperspektivet, tex vad gäller avfall, kemikalier, skydd av material etc. Alla medarbetare har tillgång till den



allmänna och personliga skyddsutrustning som krävs. Merparten av stödet idag är digitaliserat så att man kan hantera arbetsberedningar, egenkontroll, miljö- och skyddsronder, planeringsmöten och samordningsmöten via vår app.

Kommunikationen i projektteamet är viktig och leder till att arbetsplatsens medarbetare engageras och bibringas förståelse för arbetsuppgifterna och säkerheten. Samtliga medarbetare skall känna delaktighet och ansvar för sin del av arbetsprocessen, och därmed också för den färdiga produkten. För att ovanstående skall fungera måste medarbetarna känna till våra KMA-mål. Projektchefen och platschefen informerar successivt medarbetarna. Projektchefen är också en viktig länk mellan projektteam och Utvecklingsgruppen som leder företagets övergripande KMA-arbete och KMA-system.

Projektchefen (tillika KM-ansvarig) finns hela tiden i bakgrunden med uppgift att vid behov stötta arbetsplatsen. Ansvaret för att uppnå rätt kvalitet och mål i enlighet med ställda miljökrav, i en säker miljö ligger odelat på linjeorganisationen.

## 2. SAMHÄLLSANSVAR

### Vårt samhällsengagemang

Nedanstående exempel (ISO 26000) visar hur vi avsätter arbetstid för att bidra till en sund byggbransch och för att bidra till att utveckla unga framtida medarbetare hos oss eller i näringslivet i stort. Genom att exempelvis fortlöpande och väldigt aktivt

- låta egna medarbetare på arbetstid, med lön från oss, studera på Yrkeshögskolan, medverkar vi till att lyfta medarbetare in i nya roller, och kan samtidigt då ta emot yngre och/eller mindre erfarna medarbetare i de roller som de studerande lämnar. En del av medarbetarna som tar detta steg gör det för att kunna fortsätta i branschen efter skador.
- ta emot skolelever och lärlingar medverkar vi till att skapa förutsättningar och bryggor för unga att komma in i arbetslivet.
- låta högskolestudenter i samverkan med oss göra examensarbeten, bidrar vi till att införliva dem i näringslivet.
- ta emot skolelever som behöver PRAO, LIA-praktik (Lärande i arbete), sommarjobb samt annan praktik (t ex samhällsansvar, att medverka i åtgärd som hjälper människor in på arbetsmarknaden). Vi bidrar till deras utveckling inom skolan, samt i att ge dem arbetslivserfarenhet som underlättar för en framtida anställning, antingen hos oss eller hos någon annan.
- aktivt engagemang inom Svenskt Näringsliv och Sveriges Byggindustrier och på så sätt påverka politiker till ett bättre samhälle och ett bättre näringslivsklimat. Ett bra näringslivsklimat genererar ytterligare skatteintäkter till samhället.
- delta i olika branschnätverk medverkar vi till att utveckla byggbranschen och byggsektorn.
- medverka i olika ledningsgrupper för skolor, medverkar vi till en bättre utbildning som matchar näringslivets behov och därmed underlättar övergången från skola till anställning. Vi engagerar oss i gymnasieskolor, yrkeshögskolor och högskolor, och sitter som ordförande i några av dessa ledningsgrupper.





- anordna studiebesök, åka ut till skolor för att berätta om vårt företag, vår bransch och våra arbetssätt, medverkar vi till att eleverna får verklighetsförankring i sina studier och en förståelse för näringslivet som de sedan ska ut i.
- ge donationer till lämpliga välgörande ändamål.
- engagera oss i organisationen Galaxen för att stötta dem som på grund av funktionshinder behöver arbetsplatsförlagd rehabilitering samt påverka till att elever inom byggprogrammen får utbildning inom förebyggande arbetsmiljöarbete för att påverka inställningen hos de kommande arbetstagarna inom byggbranschen, för att undvika framtida besvär och sjukfrånvaro.
- stötta föreningslivet är vi med och bidrar till möjlighet till en god och sund fritid för barn, ungdomar och vuxna och i att skapa gemenskap och riva kulturella barriärer.
- ha varit med och tagit fram mattetal från verkligheten till matteböcker för högstadieelever och gymnasieelever i en digital mattebok. I samband med detta medverkar vi i skolor och "räknar matte" med eleverna.

Är det så att vår kund vill att vi stöttar dem i deras arbete kring samhällsansvar gör vi gärna det, men ovanstående punkter är vad vi gör kontinuerligt inom organisationen, oavsett projekt vi är involverade i. När det gäller anställningslösningar är det viktigt att vi dels tittar på arbetsrätter och turordningen, men också att vi ser på långsiktiga lösningar, så att de elever, praktikanter etc som vi redan idag hanterar/tar emot, inte slås ut. Här är det viktigt med en dialog mellan oss, Er som kund och eventuellt med involverade myndigheter och aktörer i övrigt.

### 3. EKONOMI

Vi bidrar till samhällsnytta genom att bedriva en verksamhet på ett lönsamt sätt och som därmed genererar vinst som i sin tur medverkar till betalning av olika skatter med mera. Lönsamhet är nyckeln till en ekonomisk hållbarhet, och den lönsamheten ska botten i att vi verkar på en marknad med sund konkurrens.

#### Företagandes villkor



För att få en ekonomisk hållbarhet är det viktigt att företagandets villkor ges en sådan grund. Det gäller regelverket vi ska förhålla oss till, t ex inom arbetsrätt, miljö, offentlig upphandling, skattelagstiftning mm. Den ska vara enkel, och beakta den konkurrens vi lever med på den globala marknaden, samt förutsättningar för en sund konkurrens. Vi engagerar oss i samhällsfrågorna och särskilt i företagandets villkor, via vårt engagemang inom Svenskt Näringsliv och Sveriges Bygginstrumenter. Vår VD är vice ordförande inom Sveriges Bygginstrumenter, och är även styrelseledamot inom Svenskt Näringsliv och engagerad i Svenskt Näringslivs SME-kommitté (små och medelstora entreprenörer).

#### Sund konkurrens

Vi är med och bidrar till en sund byggbransch genom vårt åtagande att ansluta till ID06-systemet, där vi dels säkerställer att alla på byggarbetsplatserna har ID06-kort, dels kommer att applicera den kontrollfunktion som





är på väg att tas fram. Vi verkar för sunda upphandlingar och en sund konkurrens. Vi medverkar aktivt i att utveckla de offentliga upphandlingarna i öppna dialoger i näringslivet, främst inom byggbranschen. (BI p 1)

Vi är med och bidrar till en sund byggbransch genom vårt åtagande att alla medarbetare har en ID06-bricka och genom våra krav att alla (även underentreprenörer, konsulter med flera) på byggarbetsplatserna ska identifiera sig med hjälp av en ID06-bricka. Vi är förberedda och redo för att staten/myndigheterna godkänner granskning av hur företag tar ansvar för att betala rätt lön/vit lön till sina medarbetare och därmed tillhörande skatter/sociala avgifter med mera. Vi visar gärna på individnivå kopplingen lön – skatt/sociala avgifter – och har redan förberett för sådan kontroll i redovisningen. Detta blir ett krav under 2018, där vi redan idag således är redo. I praktiken blir det här även ett hjälpmedel för oss att se till och värna om att våra underentreprenörer köper in sina underentreprenörer på ett korrekt sätt, och därmed motverka svartarbete. Från och med 1 januari 2016 har vi personalliggare i projekten, där alla på arbetsplatsen registreras, allt för att vara Skatteverket behjälpliga vid kontroller.

Bokföringen följer god redovisningssed och vi har en auktoriserad revisor som granskar vår bokföring. Kostnader och intäkter förs korrekt, och fakturorna ska vara korrekt märkta med projekt och referenser. Våra leverantörsfakturor sköts elektroniskt och atteras alltid minst av en avdelningschef eller VD utöver dem i projekten. Slumpmässigt (och utan kännedom ute i projekten) kontrolleras fakturor av ekonomiavdelningen. När det gäller inköp har vi ett kritiskt öga till timpriser för att bedöma rimligheten i nivån, så att den inte är "för låg" och därmed en signal på oseriös aktör. Vi kollar upp nya aktörer och om de arbetar under samma kollektivavtal som oss, Byggavtalet, kontrollerar vi medlemskap hos Sveriges Byggindustrier eller förhandlar enligt MBL §§ 38-40 med den fackliga organisationen Byggnads. (BI p 2) i enlighet med våra inköpsrutiner.



Vår VD medverkar i regelbundna möten med Skatteverket i en branschsamverkan för att förbättra den sunda konkurrensen, med fokus på att en sund konkurrens är en konkurrens mellan seriösa företag som vill efterleva svenska lagar och föreskrifter, t ex gällande skatt och arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med att förebygga att eventuella affärer görs med kriminella organisationer, och har fått stöd och tips i det arbetet från Skatteverkets medarbetare, och har även egna möten med dem.

#### **KUNDER**

Affärer görs mellan människor – men avtal finns mellan företag, och de ekonomiska transaktionerna görs mellan företag. Det är företagets bästa som gäller. Byggmästar'n i Skåne stödjer inte avvikelser från den synen och när vi anar att en medarbetare eller en representant från kunden avviker från den synen och vill få personlig vinning på bekostnad av ett företags (tagande/givande av muta), vidtas åtgärder.

En viktig del i vår vardag för att kunna bedriva vår verksamhet och till och med växa, är att ständigt träffa och kommunicera med våra (befintliga samt potentiella) kunder och bygglidare. En del i detta arbete är att nätverka och vi medverkar i många olika formella och informella nätverk, samt i att erbjuda seminarier vi själva anordnar.



Som ett stöd i tillämpningen har vi IMM:s Näringslivskod (institutet mot mutor), som även Sveriges Byggindustriers uppförandekod lutar sig mot. (GC princip 10, BI p 3)

### **Leverantörer, underentreprenörer, konsulter**

Vi är alltid öppna för nya aktörer på marknaden/i branschen och konkurrensutsätter våra köp. Alla köp ska leda till det som är mest ekonomiskt fördelaktigt för vårt företag, inom ramen för aktuell lagstiftning inom alla områden vi berörs av. Viktiga parametrar är pris, leveransförmåga, samarbetsförmåga, respekt för byggarbetsplatsens arbetsmiljö, samt respekt för medarbetare/kollegor inom projekten. Vi stödjer och respekterar skyddet för internationella mänskliga rättigheter och tar helt avstånd från företag som inte gör detsamma. Vi kontrollerar slumpmässigt de företag vi gör affärer med för att säkerställa att de inte bryter mot de mänskliga rättigheterna. (GC principerna 1 och 2) Tvångsarbete är något som vi helt tar avstånd från och gör vad vi kan för att kontrollera vid utländska köp (GC princip 4).

Det är viktigt för oss att våra krav, liksom kundens, förs vidare ned till konsulter, underentreprenörer och leverantörer, vilket görs i samband med förfrågning och köp, dels i form av kundens alla handlingar, dels i form av våra krav, vilka återfinns i våra inköpsmallar som dessutom anpassas till respektive projekt, med dess unika krav och behov. Vi kräver in KMA-planer och egenkontroller av respektive konsult och ue i samband med deras etablering, och följer sedan upp arbetet vid projekteringsmöten och samordningsmöten.

Affärer görs mellan människor – men avtal finns mellan företag. Det är företagets bästa som gäller. Byggmästar´n i Skåne stödjer inte avvikelser från den synen och när vi misstänker att en medarbetare tar emot en muta/eller ber om en privat tjänst, eller då en leverantör, underentreprenör eller konsult avviker från den synen (givande av muta) vidtas åtgärder. (GC princip 10) Som ett stöd i tillämpningen har vi IMM:s Näringslivskod (institutet mot mutor), som även Sveriges Byggindustriers uppförandekod lutar sig mot (BI p 1, 3).

Beskrivningen av vår uppförandekod, det vill säga, detta dokumentets innehåll, ligger tillgänglig för dem vi gör affärer med på vår inköpsportal samt på vår hemsida. (BI p 4)

### **Våra konkurrenter/kollegor**

Att medverka i nätverk som syftar till att utveckla branschen anser vi är viktigt och vi deltar aktivt inom olika frågor såsom kollektivavtalsfrågor, forskning och utveckling, arbetsmiljö, entreprenadjuridik/ upphandlingsfrågor, kompetensutveckling mm.



Inom dessa områden är vi kollegor i branschen. Däremot ska vi inte rubba konkurrensen på marknaden utan verka för en sund byggbransch och vi ska se till kundernas bästa. När det gäller affärsperspektivet är vi således konkurrenter i branschen. Vi tar helt avstånd från karteller och prissamverkan. (GC princip 10, BI p 1)

### **Myndigheter**

Vi tar avstånd från all olaglig påverkan på myndigheter som ska främja oss i beslutsprocesser, det vill säga från korrupktion, och vi tar även avstånd från personer som representerar myndigheterna som kräver olaglig behandling för att ta fram beslut som krävs i vår verksamhet. (GC princip 10, BI p 1)



## 4. VÅR HÅLLBARHETSPOLICY & VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Vår hållbarhetspolicy innehåller aspekter kring kvalitet, miljö, arbetsmiljö, personalarbete, samt affärsetik. Vi vill aktivt medverka till ett hållbart samhälle och ett hållbart byggande.

1.2 Hållbarhetspolicy (Kvalitet, Miljö, Arbetsmiljö/Personal samt Affärsetik)		
Vi ska säkerställa att alla produkter och tjänster motsvarar kundens krav och förväntningar samt verka för att varje uppdrag blir en god referens för ytterligare affärer. Vi ska utföra uppdrag fackmässigt samt följa beslut från ARN (Allmänna reklamationsnämnden) eller beslut i domstol.	Alla medarbetare ska trivas på jobbet och bidra till en god trivsel och arbetsmiljö. Ingen medarbetare ska behöva drabbas av olycksfall eller ohälsa på grund av arbetet. Personlig skyddsutrustning ska finnas i tillräcklig omfattning och användas. Hjälpmedel för att begränsa arbetsskador/ arbetssjukdomar ska finnas och användas.	Vi 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 snedvrیدا konkurrensen. I förhållandet till kund och leverantör tydliggöra att principerna i denna policy ömsesidigt ska tillämpas. Ingångna avtal ska följas och tillämpas korrekt.
Genom trovärdighet, flexibilitet och hög kompetens vill vi bygga långsiktiga kundrelationer. Vi ska följa den tekniska utvecklingen inom branschen.	All form av diskriminering och kränkningar tar vi helt avstånd från. I detta ligger även att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Föräldra-ledighet uppmuntrar vi alla medarbetare till att ta.	Vi ska föra korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner samt motverka svartarbete, övrig ekonomisk brottslighet och påverkan från illegal verksamhet.
Vi ska bevaka förändringarna inom tillämplig lagstiftning samt övriga kvalitets-, miljö- och arbetsmiljökrav och säkerställa efterlevnaden av dem. Alla medarbetare ska informeras och/eller utbildas om krav som berör dem i arbetet.	Var och en av medarbetarna ansvarar för att de följer de lagar, föreskrifter och andra krav som finns och gäller under arbetet och på arbetsplatserna. Finns en osäkerhet kring föreskrifter eller säkerhetsarbetet ansvarar medarbetaren för att ta upp den med sin chef.	Vi ska 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.
Medarbetarna ska vara utbildade för att klara sina arbetsuppgifter och för att kunna ta ansvar i en delegerad organisation. Nyanställda ska introduceras och få information om verksamheten och företaget.	Alla medarbetare ska medverka i utformningen av den egna arbetssituationen och yrkesmässiga utvecklingen. Vi ska eliminera faror och ständigt försöka minska arbetsmiljöriskerna samt förhindra skador och ohälsa.	En organisation för hälsokontroller, rehabilitering och arbetsanpassning ska finnas. Under arbetstid är vi alkohol- och drogfria. I det fall man upplever allvarlig fara för liv/hälsa ska man avlägsna sig från platsen, utan att känna oro för represalier.
Genom att lyfta fram miljöfrågorna i våra projekt ska vi bidra till en minskad miljöbelastning vid om-, till- och nybyggnad av hus, med fokus på energi- och materialförbrukning, samt hantering av farliga ämnen, inkl korrekt avfalls- och saneringshantering.		Vi ska kontinuerligt arbeta med kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöförbättrande åtgärder samt fortlöpande öka kompetensen och miljömedvetenheten hos medarbetare, och ständigt utveckla vårt ledningssystem. Alla medarbetare ska inkluderas i det arbetet.

### Utvecklingsprogram

I företaget har vi ett utvecklingsprogram inklusive mål för vårt arbete kring hållbarhet (kvalitet, miljö, arbetsmiljö, samhällsansvar). Alla medarbetare ges möjlighet att komma med input till vad man vill att vi lägger fokus på och utvecklar vidare. Programmet inklusive mål tas upp på våra skyddsombudsträffar, MB-möten samt Utvecklingsmöten, både för framtagning och för uppföljning, för att nå ut så brett som möjligt till alla medarbetare i syftet att skapa ett så levande ledningssystem som möjligt.

### Hållbarhetsrapport

Från och med 2017 års årsredovisning rapporterar vi i koncernens förvaltningsberättelse om vårt hållbarhetsarbete, främst kopplat till lagkravet på hållbarhetsrapportering, men också lite vidare än så.

**Kort presentation av FN Global Compact, Sveriges Byggingdustriers Uppförandekod samt ISO 26000**

*FN-fakta* **FN OCH NÄRINGSLIVET**

## Global pakt med näringslivet

**FRÅGAN OM FÖRETAGENS ANSVAR** när det gäller sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och miljö (CSR) har blivit allt mer uppmärksammat under senare år. En rad aktörer och initiativ har dykt upp på området. Här presenteras grundläggande fakta om de regler som råder, om några av aktörerna och om FN:s arbete på området.

**Vid det ekonomiska världsförumet (World Economic Forum) i Davos 1999** lanserade FN:s före generalsekreterare Kofi Annan ett initiativ för att få näringslivet att engagera sig i FN:s frågor och ta globalt ansvar. Han uppmanade näringslivet att ansluta sig till FN "i en global pakt med gemensamma värderingar och principer som kommer att ge den globala marknaden ett mänskligt ansikte". Han slog fast nio principer för företagens agerande när det gäller mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljöpraxis. Principerna baserades på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet samt Rio-deklarationen. Global Compact bildades.

I juni 2004 hölls ett första toppmöte i New York (Global Compact Leaders Summit) för involverade aktörer, däribland företagsledare, politiker, fackföreningar och icke-statliga organisationer. Under mötet tillkännagavs att en ny princip rörande korruption skulle läggas till de existerande nio, i linje med den konvention mot korruption som FN:s generalförsamling antagit hösten innan (2003).

Grundtanken är att utifrån de tio principerna (se rutan här intill) skapa ett nätverk mellan företag på olika nivåer och andra berörda aktörer. Samarbetet ska präglas av frimilighet och öppenhet, och syfta till att påskynda en positiv utveckling på de områden som principerna indikerar. Dessutom finns en förhoppning att företagen som är med även ska engagera sig i projekt som främjar global utveckling i allmänhet och FN:s millenniemål i synnerhet.

I nätverket ingår en rad FN-organ (däribland FN:s högkommissionarie för mänskliga rättigheter, miljöprogrammet UNEP, utvecklingsprogrammet UNDP och Internationella Arbetsorganisationen ILO). Vidare ingår fackliga organisationer (t.ex. Fria Fackföreningsinternationalen ICFTU), affärsorganisationer (t.ex. Rotary), frivilligorganisationer (t.ex. Amnesty International, Human Rights Watch, Oxfam och Världsnaturfonden), akademiska organisationer, tankesmedjor m.fl.

perna i sin företagsstrategi; arbeta för att de ska bli en del av företagskulturen; äta sig att offentligt tala för Global Compact; samt i sin årsrapport redogöra för hur företagets arbete på området bedrivs.

Global Compact har kritiserats hårt av delar av det civila samhället, som menar att det inte finns någon oberoende kontroll av att de företag som är med verkligen uppfyller sina löften. På sin webbsida svarar organisationen att den inte är ett tvingande eller övervakande organ. Tvärtom bygger hela verksamheten på offentlig insyn, öppenhet och upplyst självintresse. Global Compact uppmuntrar de deltagande företagen att ta initiativ och avsätta resurser för att främja de olika principerna utifrån idén att ansvarstagande företag kan göra en avgörande skillnad och samtidigt vinna egna affärsfördelar.

I juli 2007 arrangerades i Genève Global Compacts tredje toppmöte. Över 1000 företagsledare, regeringsrepresentanter och ledare för fackliga och andra organisationer från hela världen deltog vilket gjorde det till det största FN-mötet någonsin om företagens samhällsansvar. Mötet antog en deklaration i 21 punkter, den s.k. Genève-deklarationen, som bl.a. listar åtgärder för företag, regeringar och övriga deltagare i Global Compact. Se: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

**ENLIGT GLOBAL COMPACTS TIO PRINCIPER SKA FÖRETAGEN:**

<p><b>Mänskliga rättigheter</b></p> <p><b>PRINCIP 1:</b> Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom stöten för företagets inflytande</p> <p><b>PRINCIP 2:</b> Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter</p> <p><b>Arbetsrätt</b></p> <p><b>PRINCIP 3:</b> Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar</p> <p><b>PRINCIP 4:</b> Eliminera alla former av tvångsarbete</p> <p><b>PRINCIP 5:</b> Avskaffa barnarbete</p> <p><b>PRINCIP 6:</b> Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter</p>	<p><b>Miljö</b></p> <p><b>PRINCIP 7:</b> Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker</p> <p><b>PRINCIP 8:</b> Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande</p> <p><b>PRINCIP 9:</b> Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik</p> <p><b>Korruption</b></p> <p><b>PRINCIP 10:</b> Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.</p>
---	--

**GLOBAL COMPACTS (GC) 10 PRINCIPER**
**Mänskliga rättigheter**

1. Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagets inflytande
2. Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

**Arbetsrätt**

3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.
4. Eliminera alla former av tvångsarbete
5. Avskaffa barnarbete
6. Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

**Miljö**

7. Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker
8. Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande
9. Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

**Korruption**

10. Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.



## Vad är ISO 26000

ISO 26000 - en internationell standard för socialt ansvarstagande. Den bygger på sju grundläggande principer som tillsammans definierar begreppet socialt ansvarstagande.

Enkelt uttryckt kan man säga att ISO 26000 beskriver vad ditt företag eller organisation kan göra för att bidra till en hållbar framtid. ISO 26000 kan användas i både offentlig och privat sektor. Standarden innehåller endast frivilliga riktlinjer (inga regler) och leder därför inte till någon certifiering.

Riktlinjer för socialt ansvar:

- Koncept, termer och definitioner
- Bakgrund, trender och utmärkande drag
- Principer och rutiner
- Kärnområden och frågeställningar
- Integriering, genomförande och främjande av socialt, ansvarsfullt beteende i hela din organisation, i form av policy och rutiner, inom ditt branschområde
- Identifiering av och samverkan med intressenter
- Spridning av information om åtaganden, prestationer och annat i samband med socialt ansvar.

## Bakgrunden till ISO 26000

**Behovet av att ISO skulle arbeta ut en standard för socialt ansvarstagande nämndes för första gången 2001 av kommittén för konsumentpolitik, ISO/COPOLCO.**

Under 2003 skapade intressenterna i ISO en särskild grupp för socialt ansvarstagande. Den inrättades av ISO:s tekniska kommitté, TMB, och gruppen gjorde en omfattande inventering av initiativ och frågeställningar i samband med socialt ansvarstagande över hela världen.

2004 genomförde ISO en internationell konferens med olika intressenter om ISO skulle börja arbeta med socialt ansvarstagande eller inte. De positiva rekommendationerna från konferensen ledde till att de i slutet av 2004 inrättade en arbetsgrupp om socialt ansvar, ISO/WG SR, för att utveckla standarden, ISO 26000.

Av alla grupper, som någonsin tillsatts för att utveckla en ISO-standard, hade ISO/WG SR den största och bredaste medlemsbasen med intressenter som var representerade. Dessa verkade inom: industri, myndigheter, arbetsmarknad, konsumenter, icke statliga organisationer, tjänster, support, forskning etc.

## Uppförandekod

Vid Byggstämman i maj 2013 fattades beslut om att införa en uppförandekod (code of conduct) för samtliga medlemsföretag i Sveriges Byggindustrier. Koden innebär att medlemsföretag och dess medarbetare ska följa lagar och föreskrifter samt verka för sund konkurrens och tidsenliga relationer såväl inom företaget som i förhållande till kunder och leverantörer.

Uppförandekoden ingår efter den 1 juni 2014 i förbundets kriterier för medlemskap. Avsteg från eller underlåtenhet att agera i enlighet med uppförandekoden kan, som yttersta konsekvens, utgöra grund för uteslutning ur Sveriges Byggindustrier.

Som stöd och hjälp till de företag som så önskar erbjuder Sveriges Byggindustriers Entreprenörsskola en halvdagsutbildning, som är kostnadsfri för medlemsföretagen. [Läs mer om kursen.](#)

En e-learningutbildning har också tagits fram. Utbildningen är kostnadsfri och är ett komplement till den lärarledda utbildningen kring uppförandekoden. Du hittar utbildningen på [www.sverigesbyggindustrier.se/kurs](http://www.sverigesbyggindustrier.se/kurs)

Uppförandekoden innebär att BIs medlemsföretag 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.