

The background image shows a construction site in a residential area. On the left, a multi-story apartment building with a red-tiled roof and balconies is visible. In the center, two yellow excavators are working on a dirt area. To the right, a large, mature tree with vibrant green leaves stands prominently. The foreground features a concrete path, a brown metal post, and some landscaping materials like gravel and rocks. The overall scene is set against a cloudy sky.

# 2022 Hållbarhetsredovisning



Socialt ansvar s. 20

Väsentlighetsanalys s. 12

Miljömässigt ansvar s. 14

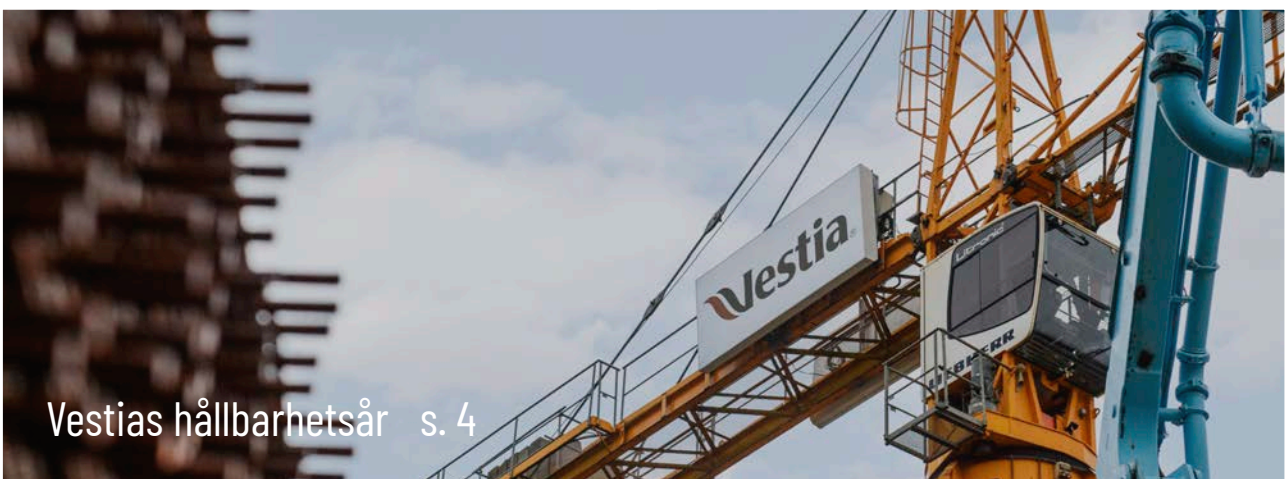


GRI-index s. 38

Etiskt ansvar s. 28



Ekonomiskt ansvar s. 32



Vestias hållbarhetsår s. 4

# Innehåll

Vestias hållbarhetsår .....	4
Vestia: snabbversionen .....	6
Kort om hur vi hållbarhetsrapporterar.....	7
Affärsmodell och värdekedja .....	8
Intressentdialog .....	10
Väsentlighetsanalys .....	12
Vårt hållbarhetsansvar .....	13
Miljömässigt ansvar.....	14
Projektcase: Lyftet.....	19
Socialt ansvar.....	20
Projektcase: Åby Arenastad .....	27
Etiskt ansvar .....	28
Framtidens badanläggning.....	31
Ekonomiskt ansvar .....	32
Projektcase: Gateway Säve .....	35
Bolagsstyrning .....	36
GRI-index.....	38

Hållbarhetsredovisning för Vestia Construction Group AB.  
Rapporten är upprättad av Hallå Hållbarhetsbyrå AB.  
Datum för publicering är 2023-03-31



# Ett helhetsgrepp om hållbarhet

**2022 var året då Vestia tog ett helhetsgrepp om hållbarhet med ambitionen att skapa ett tydligare ramverk för hur vi ska jobba vidare med frågorna. Vi identifierade fyra prioriterade områden där vi har stor påverkan på vår omvärld. Det är inte bara vårt ansvar att agera, det är också en möjlighet att få skapa ett positivt avtryck.**

I omvärlden har det gångna året till stor del präglats av Rysslands invasion av Ukraina. Även vår bransch har påverkats genom bristande tillgång på material, ökade energipriser och logistiska utmaningar. I det rådande läget har vår affärsmodell partnering fungerat väl, då vi tillsammans med våra kunder och samarbetspartners kunnat vara rörliga på en ostadig marknad. De förändrade förutsättningarna har också satt ljuset på flertalet viktiga frågor. Vi behöver på allvar fundera på hur vi ska kunna minska vår förbrukning av råvaror och börja arbeta mer cirkulärt. Energifrågan är förstås en annan stor utmaning.

Vi har under året fattat ett viktigt beslut om att bli klimatneutrala, i hela värdekedjan, till 2045. Målet är i linje med Parisavtalet och Sveriges klimatmål och ett avgörande steg för att möta de utmaningar som världen står inför. Under året har vi, tillsammans med våra kunder, arbetat med att minska våra utsläpp genom att återbruka byggmaterial i olika projekt. Med goda idéer och högt engagemang fyller vi hela tiden på vår erfarenhetsbank och ser en stor potential i att utveckla och införliva flödet för återbruk som en del av värdekedjan.

Vidare är socialt ansvarstagande en fråga som vi sätter högt på agendan. Genom att motivera unga och människor som står utanför arbetsmarknaden kan vi bidra till en långsiktig kompetensförsörjning. Med hjälp av mentorskap, praktikplatser och undervisning för gymnasieungdomar utvecklar vi adepterna såväl som våra egna medarbetare.

Vestia har sedan många år tillbaka ett stort fokus på arbetsmiljö och säkerhet. Detta kommer även framgent vara en högt prioriterad fråga för oss, då byggbranschen är en av Sveriges mest riskfyllda branscher. Här kan vi inte lägga nog med fokus.

En annan utmaning de kommande åren handlar om att nå fördjupad transparens och kontroll i leverantörskedjan för att främja sund konkurrens och socialt ansvarstagande. Det här är en utmaning där vi kommer behöva gå enade tillsammans med våra kunder och samarbetspartners.

När dessa rader skrivs har vi gått in i ett nytt år, 2023, med många spännande projekt och samarbeten framför oss. Det är med stor ödmjukhet och nyfikenhet som vi tar oss an det hållbarhetsfokus som växer fram hos våra medarbetare, kunder och i samhället.



**Christian Wieland**

Vd, Vestia Construction Group



**Christian Johansson Gebauer**

Styrelseordförande, SSEA Group





# Vestia: snabbversionen

## ORGANISATION

Vestia Construction Group (eller kort och gott Vestia, som de flesta säger) är ett privatägt byggentreprenadföretag med drygt 100 medarbetare.

Hos oss jobbar 30 yrkesarbetare och 70 tjänstemän med ansvar inom ekonomi, inköp, försäljning, kalkyl, planering, projektering, arbetsledning, juridik, HR och kommunikation. Huvudkontoret ligger i Mölndal och verksamheten bedrivs i Västsverige.

Vestia ingår i den Ratosägda byggkoncernen SSEA Group. I SSEA Group finns två dotterbolag; Vestia Construction Group och det Stockholmsbaserade bolaget SSEA. Tillsammans utgör bolagen en rikstäckande byggkoncern med spetskompetens inom partnering.

Företaget grundades 1989 och 2016 gjordes ett omtag av företagets affärsmodell som resulterade i det Vestias vi känner idag. Under 2022 omsatte vi 1,5 miljarder kronor\*.

\* Siffrorna är preliminära då Vestias bokslut inte är färdigställt.

## VAD VI BYGGER

Vi har stor bredd i våra uppdrag. Det kan till exempel handla om ny- och ombyggnation av bostäder, kontor, skolor, kultur- och fritidsanläggningar, äldreboenden, lokaler för industri, handel och vård.

## VÅRA KÄRNVÅRDEN

### Tillsammans

Vi bygger framgångsrika lag med både kunder och medarbetare.

### Engagerade

Vi drivs av att alltid göra vårt bästa och var och en av oss vill vara med och bidra.

### Ansvarsfulla

Vi ansvarar för våra egna insatser och att vi får jobbet gjort.

### Modiga

Vi är nyfikna, aktiva och vi tar egna initiativ.

## NÖJDA KUNDER

Vi är stolta över våra kundrelationer, som har resulterat i ett av branschens högsta Nöjd Kund Index.

# Kort om hur vi hållbarhetsrapporterar

För första gången redovisar vi på Vestia vårt hållbarhetsarbete. Informationen i rapporten avser hela Vestia Construction Group för rapporteringsperioden 1 januari till 31 december år 2022. Framöver kommer hållbarhetsinformation att redovisas årligen. För finansiell information upprättas en årsredovisning. De ekonomiska siffrorna i denna rapport, avseende 2022, är preliminära då bokslutet inte är färdigställt.

Hållbarhetsredovisningen sker med referens till GRI 2021 och i enlighet med årsredovisningslagen. GRI-index finns på sidorna sida [38–39](#) i denna redovisning. Uppgifter

om växthusgaser rapporteras och beräknas enligt GHG-protokollet. SSEA Group styrelse samt Ratos hållbarhetsansvarig har granskat denna hållbarhetsrapport.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är Ulrika Videli, [ulrika.videli@vestia.se](mailto:ulrika.videli@vestia.se)

## ISO-certifierade

Vestia är certifierade enligt ISO 9001 avseende kvalitet, ISO 14001 avseende miljö och ISO 45001 avseende arbetsmiljö.



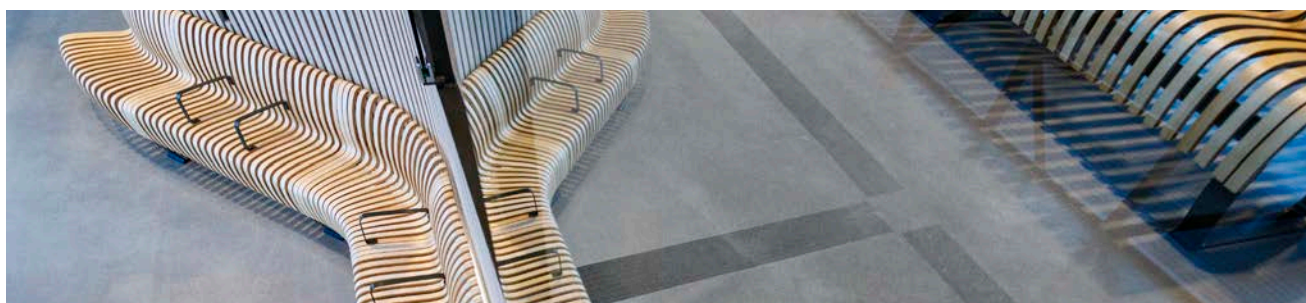
### Styrdokument för Vestias hållbarhetsarbete

- Svenska Aktiebolagslagen
- Årsredovisningslagen
- Miljöbalken
- Arbetsmiljölagen
- Boverkets byggregler
- FN:s globala hållbarhetsmål
- Parisavtalet
- Vestias miljöpolicy
- Vestias arbetsmiljöpolicy
- Vestias uppförandekod för medarbetare och leverantörer



### Samarbeten för hållbarhet

- Centrum för Cirkulärt Byggnad (CC Build)
- Göteborgs plattform för klimatneutralt byggande
- Byggföretagen
- Öppet hus
- Krokslätts Gymnasium



# Affärsmodell och värdekedja

**Vår affärsidé är att erbjuda totalentreprenader i partnering med våra kunder och bygga bostäder, skolor, äldreboenden, kontor, industri- och fritidsanläggningar med tydligt fokus på hållbarhet.**

Partnering är en samverkansmodell där alla inblandade aktörer jobbar mot gemensamt uppsatta mål och en gemensam budget. Arbets sättet bygger på transparens och en öppen dialog.

Som byggbolag påverkar vi vår omvärld och de aktörer som vi samarbetar med, såväl uppströms som nedströms i värdekedjan. Uppströms påverkan innefattar de aktörer från vilka vi köper tjänster eller produkter. Det kan till exempel handla om externa konsulter, underentreprenörer och materialleverantörer. Under 2022 sysselsattes drygt 5 000 personer, via underentreprenörer (baserat på data från ID06), i våra byggprojekt. Genom att ställa krav på våra leverantörer har vi möjlighet att påverka såväl miljömässiga som sociala faktorer. Läs mer om hur vi arbetar med inköp på sida [29](#). På Vestia är 30 hantverkare anställda, som arbetar i våra byggprojekt. Det innebär att vi kan ha en större kontroll över frågor som rör arbetsmiljö, hälsa och säkerhet jämfört med om extern kompetens hade anlåtats.

Nedströms finns de aktörer som mottar våra tjänster eller produkter. Det kan till exempel handla om våra kunder och de personer som ska bo eller arbeta i en byggnad som vi har uppfört.

Under 2022 hade vi sammanlagt 23 pågående projekt varav fem färdigställdes under året. De pågående projekten har ett sammanlagt värde av 3,3 miljarder kronor. Vår projektportfölj innehåller en god spridning av projekt inom kategorin bostäder, industri, kontor, vård- och omsorg, utbildningslokaler samt kultur och fritid.

Våra anställda	Män	Kvinnor	Annat*	Totalt
Tillsvidareanställda, heltid	78	24	0	102
Tillsvidareanställda, deltid	0	0	0	0
Annan anställningsform (projektanställning, provanställning)	2	1	0	3
Timanställda	0	0	0	0

\*Kön som den anställda själv valt att identifiera sig med





### INTRESSEENTER

Kunder  
 Medarbetare  
 Underentreprenörer  
 Leverantörer  
 Ägare  
 Samhället



### RESURSER OCH TILLGÅNGAR

Medarbetare  
 Ägare och partners

Samverkan och långvariga kundrelationer

Yrkeskompetens  
 Kompetensutveckling  
 Affärsutveckling  
 ISO-certifiering  
 Licenser, system och IT

Starkt varumärke



### ERBJUDANDE

Projekteringsledning  
 Produktionsledning  
 Projekt- och arbetsledning  
 Partneringledare  
 Kalkyl  
 Inköp  
 Snickare



### SKAPAT VÄRDE

**För kunder**

Hållbara affärer  
 Ändamålsenliga lokaler

**För medarbetare**

Säker arbetsmiljö  
 Goda arbetsvillkor  
 Kompetensutveckling

**För leverantörer**

Hållbara affärer  
 God affäretik  
 Goda relationer

**För ägare**

Hållbar investering  
 Tillväxt

**För samhället**

Arbetsstillfällen  
 Integration  
 Hållbara byggnader  
 Stärkt lokalt näringsliv



### RESULTAT

Bostäder  
 Utbildningslokaler  
 Lokaler för vård och omsorg  
 Sport- och fritidsanläggningar  
 Lokaler för kontor och handel  
 Industrifastigheter



# Intressentdialog

**Det finns flera olika grupper som påverkar eller påverkas av vår verksamhet. Under 2022 har vi identifierat våra huvudintressenter och genomfört en intressentdialog.**

Dialogerna har skett genom flertalet workshops och samtal med företagsledning, projektmedlemmar och andra nyckelpersoner. Syftet med intressentdialogen är att värdera hur dessa grupper påverkas, eller riskerar att påverkas, av vår verksamhet. I tabellen här intill har vi sammanställt respektive intressentgrupps krav och behov, samt hur dialogerna har genomförts. Många av dialogtillfällena sker i den löpande

verksamheten där tempot stundvis är högt vilket kan göra det svårare att fånga upp våra intressenters behov. Genom samverkansmodellen och långsiktiga relationer med våra samarbetspartners skapar vi kontinuitet och transparens. Det gör att vi ändå upplever att vi lyckas vara lyhörda för våra intressenters utmaningar.

<b>Intressentgrupp</b>	<b>Krav och behov</b>	<b>Dialogform</b>
Huvudägare	Rimlig förväntad avkastning, tillväxt, gott anseende.	Årsstämma och styrelsemöten.
Delägare	Utveckling, rimlig förväntad avkastning, gott anseende, inflytande.	Årsstämma, intervjuer, dagliga kontakter.
Leverantörer	Volym, förutsägbarhet, lojalitet, rättvis behandling, ta en större del av värdekedjan.	Upphandlingar, leverantörsutvärdering, intervjuer, dagliga kontakter, leverantörsträffar, leverantörsrevisioner och samverkansprojekt.
Underentreprenörer	Lönsamhet, "Inget strul", relationer, schysst bemötande, säker arbetsmiljö.	Upphandlingar, leverantörsutvärdering, intervjuer, dagliga kontakter, leverantörsträffar, leverantörsrevisioner och samverkansprojekt.
Medarbetare	Personlig utveckling, trygghet och välmående, samhörighet, gott anseende, möjlighet att påverka, säkerhet	Workshop, daglig dialog, medarbetarundersökning, arbetsmiljömätning, arbetsmiljödialog, facklig samverkan, internutbildningar, incidentuppföljning
Kunder	Kvalitet, långsiktiga relationer, tillgänglighet, involvering, trygghet och säkerhet, kostnadseffektivitet, partnerskap.	Intervjuer, dagliga kontakter, nätverk, samarbetsprojekt, dialogmöten, kundträffar, kundenkäter och upphandlingar.
Finansiärer	Stabilitet, positiv resultatutveckling, minimerade risker, insyn i verksamheten.	Intervjuer, dagliga kontakter, nätverk, samarbetsprojekt, dialogmöten, kundträffar, kundenkäter och upphandlingar.
Kundens kund	Kvalitet, långsiktiga relationer, tillgänglighet, involvering, trygghet och säkerhet, kostnadseffektivitet, partnerskap.	Samarbetsprojekt, dialogmöten, kundträffar och upphandlingar
"Göteborgarna" samt tredje man	Hållbar utveckling, ordning och reda, säkerhet	Intervjuer, nätverk, samverkansprojekt och dialogmöten.
Konkurrenter	"Schysst konkurrens", gott anseende	Samverkansprojekt, informations- och nätverksträffar
Myndigheter	Hållbar stadsutveckling, fler som investerar, följa lagar och krav, tillgänglighet och bemötande.	Hållbarhetsredovisning, hemsidor och digitala medier.
Anhöriga	Säkerhet, rutiner, säker och sund företagskultur	Intressent ej involverad i dialogform.



## Väsentlighetsanalys

För att identifiera våra viktigaste hållbarhetsfrågor har vi använt oss av GRI:s (Global Reporting Initiative) nya process för väsentlighetsanalys. Processen består av ett antal steg där det första handlar om att förstå organisationens hållbarhetssammanhang. Med utgångspunkt i genomförda intressentdialoger och ramverket SASB (Sustainability Accounting Standards Board) sammanställdes hållbarhetsfrågor relaterade till Vestias verksamhet. I nästa steg bedömdes frågornas faktiska och potentiella påverkan på människa, miljö, ekonomi och samhälle. Därefter gjordes

en värdering utifrån hur allvarlig och hur sannolik Vestias påverkan på dessa frågor skulle vara. Frågorna rangordnades och till sist gjordes en prioritering där ett antal hållbarhetsfrågor identifierades som extra viktiga för Vestia att arbeta vidare med. Processen har genomförts och validerats i samarbete med externa hållbarhetsexperter. Med utgångspunkt i väsentlighetsanalysen och FN:s globala hållbarhetsmål har vi landat i fyra övergripande hållbarhetsområden, med tillhörande prioriterade frågor. Dessa är miljömässigt, socialt, etiskt och ekonomiskt ansvar.



FN:s 17 globala mål är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit. Vi har identifierat fem mål som är särskilt prioriterade för Vestia. Av dessa har mål nummer 8, *anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*, en extra stark koppling till vår verksamhet och är ett område där vi kan bidra utifrån flera olika perspektiv.

# Vårt hållbarhetsansvar

---



## 01. Miljömässigt ansvar

Klimatpåverkan

Byggmaterial och återbruk

Bygg- och fastighetsbranschen står för ungefär 20 procent av Sveriges totala utsläpp av växthusgaser. På Vestia har vi som mål att hela värdekedjan ska vara klimatneutral senast år 2045. En viktig del för att nå målet handlar om att använda material på ett effektivt sätt och att skapa cirkulära resursflöden genom återbruk och ökad materialåtervinning.

---



## 02. Socialt ansvar

Jämställdhet och mångfald

Hälsa och säkerhet

Eftersom byggbranschen är mer riskfylld än många andra branscher arbetar vi ständigt för att driva våra arbetsplatser på ett säkert och ansvarsfullt sätt. Socialt ansvar handlar också om att jobba för inkludering, jämställdhet, hälsa och allas lika värde. Vi samverkar med flera olika skolaktörer och bidrar till att skapa arbetstillfällen för personer som står utanför arbetsmarknaden.

---



## 03. Etiskt ansvar

Sund konkurrens

Affärsetik

För oss är det viktigt att verka för en seriös och trygg byggbransch där affärer görs genom god affärsetik och utan påverkan på mänskliga rättigheter. Rent konkret handlar det om att ha rutiner för hur vi arbetar med affärsetik, hur vi säkerställer vår leverantörskedja samt hur vi hanterar eventuella avvikelser från våra riktlinjer och arbetsflöden.

---



## 04. Ekonomiskt ansvar

Långsiktig lönsamhet

Produktkvalitet

Vi är övertygade om att en affärsmodell som inte påverkar människor eller miljö negativt leder till långsiktig lönsamhet. Genom ett nära samarbete med våra kunder och samarbetspartners kan vi fatta kloka beslut för framtiden och bygga hus med hög kvalitet. Det innebär hus som står under lång tid och är mer motståndskraftiga för klimatförändringarnas effekter. Vestia har lång erfarenhet av att jobba med kvalitet och har ett ISO-certifierat ledningssystem.

---

# Miljömässigt ansvar



Klimatpåverkan

Byggmaterial och återbruk

## Påverkan och Risker

I Sverige står bygg- och fastighetssektorn för drygt 20 procent av alla växthusgasutsläpp, och cirka 40 procent av allt avfall (källa: Boverket). På Vestia har vi som mål att hela vår värdekedja ska vara klimatneutral senast 2045. För att nå det målet behöver vi använda material på ett effektivt sätt och skapa cirkulära resursflöden genom återbruk och ökad materialåtervinning. Osäkerheter kring tillgång och

kostnader för råvaror och byggmaterial bedöms vara den största miljörisken kopplat till Vestias byggprojekt. Tillgång och priser för energi och drivmedel har en viss direkt påverkan på Vestias byggproduktion men framför allt innebär det en påverkan på kostnaderna i leverantörsledet. De fysiska riskerna kopplat till klimatförändringarna, som extremväder och höjda vattennivåer förväntas endast ha en begränsad påverkan på Vestias byggproduktion.

## Mål

Vestia ska bli klimatneutrala i hela värdekedjan senast år 2045.

Området bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål nummer 13 (bekämpa klimatförändringarna) och nummer 12 (hållbar konsumtion och produktion)



## Lagar, policys och ramverk

- Miljöbalken
- Vestias Miljöpolicy
- Avfallsförordningen
- Vestias Avfallsplan
- Byggföretagen "Riktlinjer för resurs- och avfallshantering vid byggande och rivning"
- ISO 45001
- Uppförandekod
- Miljöcertifieringssystem
- Centrum för Cirkulärt Byggande (CC Build)



## Klimatpåverkan

Klimatpåverkan, i form av utsläpp av växthusgaser, sker i den egna verksamheten så väl som i kund- och leverantörsledet och bedöms därför vara en prioriterad fråga för Vestia. Vi kan påverka genom att minska behovet av energi och drivmedel, och genom att i första hand välja förnybar energi.

## Hållbarhetsstyrning

Vestia har under året antagit målet att bli klimatneutrala, i hela värdekedjan, till 2045. I samband med det valde vi att ansluta oss till Göteborgs plattform för klimatneutralt byggande. För att kunna följa upp och styra mot målet om klimatneutralitet upprättar vi i år vårt första klimatbokslut, i enlighet med GHG-protokollet. Det avser 2022 års utsläpp och blir basår för insamling av klimatdata.

## Klimatpåverkan i byggprojekten

På Vestia arbetar vi oftast i samverkansmodellen partnering, vilket innebär att projektteamet tillsammans formar projektets miljömål. I alla projekt, oavsett kund, har Vestia rutiner för att utvärdera olika miljöåtaganden och initierar alltid en dialog med kunden. Det kan till exempel handla om vilket drivmedel som ska användas på byggarbetsplatsen, energi-effektivisering eller materialval. Under 2022 användes el, fjärrvärme eller pellets för provisorisk byggvärme.

## Energi

De utsläpp som uppstår i den egna verksamheten har

Vestia stor rådighet över. Det handlar till exempel om vilken el och värme som används på kontoret och på byggarbetsplatserna. Vestia använder sig idag främst av lokala el- och fjärrvärmeleverantörer. Ambitionen är att teckna avtal om grön el och fjärrvärme.

### Energiförbrukning under 2022

Fjärrvärme	1109 MWh
Varav förnybar	0%
EL	1740 MWh
Varav förnybar	1,6%
Summa energianvändning	2849 MWh
Energiintensitet	1,38 MWh/MSEK*

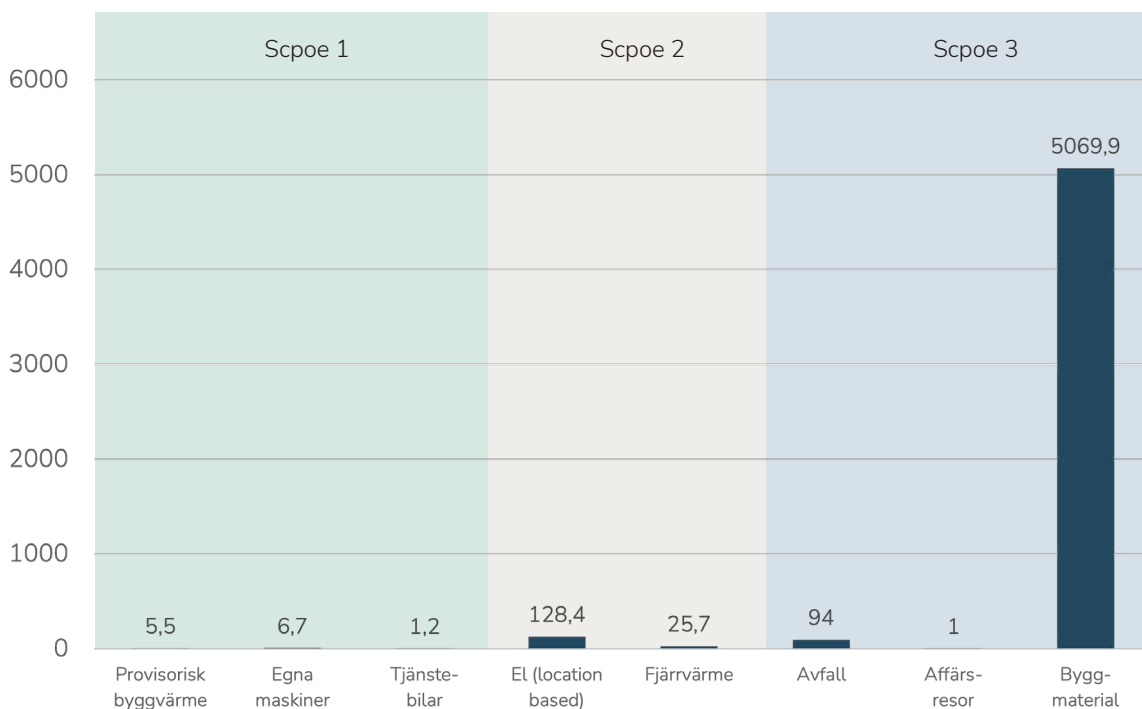
Energiförbrukningen är hämtad från Vestias leverantörer av el och fjärrvärme och avser verklig förbrukning. 2022 är basåret för insamling av energidata. Inga tidigare jämförelseår finns. Elförbrukningen är relativt låg vilket delvis kan förklaras av att Vestia ofta verkar i kundens lokaler och därför inte ansvarar för elförsörjningen.

\*Omsättningen är baserad på förlängt räkenskapsår

## Resor

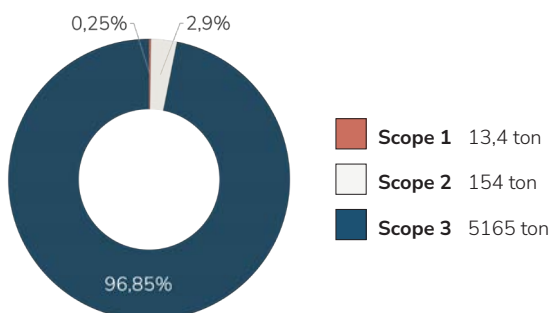
Då Vestia är verksamma i Göteborg med kranskommuner uppstår utsläppen framför allt genom anställdas resor med bil. Under 2022 beslutade Vestia att frångå rena förbränningsmotorer för sina förmånsbilar. Affärsresor med flyg är en förhållandevis liten post.

Vestias utsläpp av växthusgaser under 2022, i ton CO<sub>2</sub>e. Totala utsläpp: 5 332,4 ton CO<sub>2</sub>e



Inga tidigare jämförelseår finns. Vestia arbetar i dagsläget inte med klimatkompensation av växthusgasutsläpp. Indatan till utsläppsberäkningarna i scope 1 och 2 är baserad på verklig förbrukning, insamlad via Vestias leverantörer och anses ha en hög kvalitet. Kategorier i scope 3 har valts ut, delvis baserat på bedömning kring vilka utsläpp som anses vara verksamhetsnära, delvis utifrån var det i dagsläget är möjligt att samla in trovärdiga miljödata. Byggmaterial innefattar stommar som är resta under 2022. Ambitionen är att öka scope 3-rapporteringen nästa år, då klimatdeklarationer ska ha genomförts i flera byggprojekt. Emissionsfaktornerna kommer från verktyget One Click LCA och är till stor del internationella, vilket kan innebära ett mer konservativt resultat än de faktiska svenska utsläppen.

#### Fördelning av utsläpp mellan scope 1-3



De stora utsläppen ligger framförallt i scope 3 och avser byggmaterialet. Utsläppsintensitet för scope 1 och 2 är 0,08 i ton CO<sub>2</sub>e / MSEK.

#### Byggmaterialens klimatpåverkan i ton CO<sub>2</sub>e 2022

Typ av byggmaterial	ton CO <sub>2</sub> e
<b>Betong</b> Färdigblandad betong, betongplatta, konstruktionsbetong, balkar	2 810
<b>Stål</b> Konstruktionsstål, stålprofiler, armeringsstål	1 490
<b>Armeringsjärn</b>	790



## Byggmaterial och återbruk

Byggbranschens klimatpåverkan kommer främst från tillverkningen av material, vilket även återspeglas i Vestias klimatbokslut där byggmaterialet (stomme) står för 97 procent av utsläppen. Här finns de stora utmaningarna för att minska klimatpåverkan. För Vestias del handlar det om att öka andelen återbrukat material, minska mängden byggavfall, identifiera nya byggmaterial med lägre klimatpåverkan samt att prioritera sunda material.

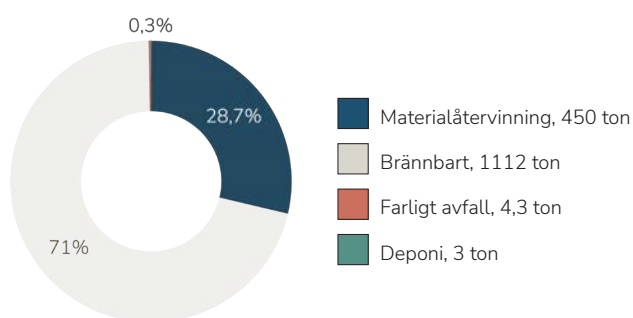
### Hållbarhetsstyrning

Vestia utvecklar inte egna byggprojekt men har genom samverkansmodellen en möjlighet att påverka vilka mål som sätts för till exempel materialval och återbruk. Vi kan framför allt bidra genom en god sortering av byggavfallet samt genom att bygga kunskap och på så vis effektivisera arbetet med återbruk av byggmaterial.

### Byggavfall

Vestia har en avfallsplan som alla projekt följer, som bygger på Byggföretagens *Riktlinjer för resurs- och avfallshantering vid byggande och rivning*. I avfallsplanen framgår det att avfallsmängden i första hand ska minimeras och i andra hand sorteras väl för att öka andelen som går att återvinna eller återbruka. Mål kopplat till byggavfall kommer formuleras under 2023. Hantering av byggavfall följs upp

#### Vestias avfallsmängder under 2022



Olika typer av materialåtervinning	Antal ton under 2022
Plast	11
Trä	308
Gips	313
Metall	161
Betong, tegel, kakel/klinkers	419
Övrigt	374

löpande av platsledningen och tillsammans med KMA-ansvarig i samband med skyddsronder.

### Återbruk

Det mest effektiva sättet att minska en byggnads totala klimatpåverkan är genom att använda så mycket återbrukat material som möjligt. Trots den stora potentialen går inte arbetet med att skala upp återbruk i bygg- och fastighetssektorn i den takt vi hade hoppats då det fortfarande finns hinder som till exempel lagringsmöjligheter och konflikter med andra tekniska krav.

Vi har under året upplevt att frågan har tagit fart och vi har tillsammans med våra kunder och samarbetsparter arbetat med ett flertal projekt med målsättningen att använda återbrukat byggmaterial.

Vi ser att när arbetet görs på rätt sätt så finns det stor potential att spara på tid, pengar och miljö. Genom våra erfarenheter och lärdomar har vi under året utvecklat en återbruksrutin för att vi ska kunna bidra till ett effektivt arbetsflöde. Som ett ytterligare led i att systematisera och förenkla vårt återbruk så är vi medlemmar i Centrum för Cirkulärt Byggande (CC Build) som är en gemensam arena och marknadsplats för cirkulärt byggande. Läs mer om vårt arbete med återbruk på nästa sida.



#### Vår återbruksrutin

- Återbruksmål formuleras
- Inventering
- Demontering
- Rekonditionering
- Transport/Lagerhållning
- Projektering
- Produktion
- Lärdomar

Vestia har ramavtal med Renova. Avtalet täcker majoriteten av det upptagningsområde där Vestia verkar. Renova har levererat avfallsstatistik för Vestias projekt.

## PROJEKTCASE: LYFTET



### Ny gammalt undertak

I projektet visade det sig att vissa produkter lämpar sig extra bra för återbruk. Ett sådant exempel är undertaksplattor, som istället för att slängas kunde användas i de nya byggnaderna.

### Återbruksvinster i Lyftet

**14 ton** minskade avfallsmängder

**41 ton** minskade klimatutsläpp i CO<sub>2</sub>

**874 402 kr** värde på återbrukat material



# Gammalt material får nytt liv på skolor i Mölndal

**I Mölndal har toalettstolar, handfat, kök och dörrar fått ett längre liv. Tillsammans med Mölndals Stad jobbar vi med återbruk i om- och nybyggandet av totalt åtta skolor och förskolor. Programmet, som kallas för Lyftet, startade 2021 och ska pågå i flera år.**

När de gamla skolbyggnaderna i Mölndal skulle demonteras var det tydligt att en stor del av materialet hade många års livslängd kvar. Byggmaterial, hela pentryn, delar av kök, kompletta uppsättningar av vitvaror och ungefär hälften av alla skåp och diskbänkar är exempel på sådant som gick att återbruka.

I Lyftet har vi, tillsammans med våra samarbetspartners, lärt oss vad som är effektivt att återbruka och vilka produkter som sparar mest pengar och koldioxid. Vi har också lärt oss vad andra är intresserade av att köpa. Det har till exempel visat sig att undertaksplattor en eftertraktad återbruksprodukt, liksom storköksutrustning, utslagsvaskar och ståltrappor.

Att återbruka toalettstolar och handfat av porslin gör stor skillnad, eftersom det annars går till deponi. Genom att använda dem igen kan vi minska både råvaruförbrukning och utsläpp. En annan faktor som gör att just toalettstolar och handfat passar bra för återbruk är att deras kvalitet och funktion inte försämras nämnvärt över tid.

I Lyftet har vi använt oss av CCBuils digitala tjänster, som tydligt visar att vi, under en sexmånadersperiod mellan

april och oktober 2022, kunnat spara cirka 6,5 ton koldioxid. Det motsvarar uppvärmning av sex villor på 140 kvm under ett år.



## Ännu mer återbruk

I den välkända Göteborgsskrapan Läppstiftet, har vi byggt om sju kontorsmiljöer på uppdrag av Vasakronan. Här nådde vi en sammantagen återbruksgrad på 70 procent. Och för två av kontoren blev siffran ännu högre än så, hela 85 procent. I beräkningen tas inventarier, undertak, golv, kök, vitvaror, toaletter och handfat med, men byggmaterial exkluderas. I projektet fick vi tillgång till en del överblivet, men oanvänt byggmaterial, som till exempel reglar, isolering, dörrfoder, lister och golv från ett av kundens andra projekt.

# Socialt ansvar

Hälsa och säkerhet

Jämställdhet och mångfald

## Påverkan och Risker

Byggbranschen är mer riskfylld än många andra branscher. Därför är det extra viktigt för oss att våra arbetsplatser drivs på ett säkert och ansvarsfullt sätt och att ingen blir sjuk eller skadas på grund av sitt arbete. Arbetsrelaterad ohälsa har inte bara en negativ påverkan för den som drabbas. Även företaget riskerar att drabbas i form av minskad produktivitet och lönsamhet.

## Mål

Nollvision för allvarliga olyckor och tillbud.

Uppnå en jämn könsfördelning bland medarbetarna och öka andelen kvinnliga yrkesarbetare med 10 procent under 2023.

Området bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål nummer 8 (anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt) och nummer 10 (minskad ojämlikhet)

En annan riskfaktor handlar om brist på mångfald och inkludering. Det finns tydliga samband som visar att organisationer med hög grad av mångfald har bättre lönsamhet. Byggbranschen är traditionellt mansdominerad vilket kan leda till homogena arbetsgrupper med ett likriktat beteende och beslutsfattande. Det finns också en risk att gå miste om värdefull kompetens och därmed möjligheter till utveckling. Det innebär i sin tur större ekonomiska risker och svagare affärsutveckling.



## Lagar, policys och ramverk

- Arbetsmiljölagen
- Diskrimineringslagen
- Vestias arbetsmiljöpolicy
- Vestias mångfaldsplan
- Vestias uppförandekod
- ISO 45001
- UE2015
- Håll Nollan



## Hälsa och säkerhet

Vestia är ett byggföretag som sysselsätter fler än 100 anställda, och mångdubbelt fler samarbetspartners. Det innebär att vi har ett stort ansvar när det kommer till att skapa en god och säker arbetsmiljö. Genom att arbeta med rutiner och kravställning kopplat till hälsa och säkerhet kan vi vara med och bidra till en positiv förändring i branschen.

### Hållbarhetsstyrning

Vestias arbete inom hälsa och säkerhet omfattar såväl anställda som leverantörer och följer svensk arbetsmiljölagsstiftning och vår egen arbetsmiljöpolicy. Hur vi arbetar med hälsa och säkerhet finns beskrivet i vårt ledningssystem som är certifierat enligt ISO 45001, vilket gäller för hela bolaget.

### Hälsa och säkerhet i byggprojekten

Att förutse och förebygga risker är en viktig del i vårt hälso- och säkerhetsarbete. Innan ett byggprojekt startar tar våra projekteringsledare fram en arbetsmiljöplan och en riskanalys. Ytterligare en riskanalys tas fram inför produktionsstart. Under projektets gång genomförs skyddsronder minst varannan vecka. Vid skyddsronderna går arbetsmiljöplanen och riskanalysen igenom med platsledningen och underentreprenörernas skyddsombud. På byggarbetsplatsen startar varje dag med en säkerhetsgenomgång där eventuella risker med dagens arbetsuppgifter går igenom. Veckovis hålls avstämningar med Vestias egen personal där trivsel,

mående och arbetsbelastning diskuteras.

För Vestias underentreprenörer ställs krav på avtalsvillkor enligt UE2021, som är framtaget av Byggföretagen. Vidare kräver vi att våra underentreprenörer tar fram KMA-planer, riskanalyser och arbetsberedningar.

Vestias arbetsmiljöråd driver frågor som rör hälsa och arbetsmiljö. I rådet ingår skyddsombud samt representanter för platsledning, projektledning och HR. Rådet sammanträder kvartalsvis. Det finns ett väl inarbetat samarbete med de fackliga representanterna.

### Utbildning och övning

Utbildning inom hälsa och säkerhet är avgörande för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Alla våra nyanställda genomgår en arbetsmiljöintroduktion. Byggarbetsmiljösamordnare utbildas i BAS P och BAS U. Det finns även ett flertal arbetsplats- och uppdragsspecifika utbildningar inom till exempel säkra lyft, ställningar och liftrar. Därtill genomför Vestia årligen övningar inom till exempel hjärt- och lungräddning. På byggarbetsplatserna utformas projektspecifika övningar och utbildningar kopplat till projektets riskanalys.

### Rapportering och uppföljning

Vestia är anslutet till Infobrick och Dalux som är digitala verktyg för rapportering av observationer, tillbud och olyckor. Rapportering i verktygen kan göras anonymt. Statistik från verktygen sammanställs kvartalsvis och går igenom av KMA-samordnare på Vestia. Den data som samlas in ligger

till grund för utvärdering av övergripande riskområden och för att utveckla Vestias hälso- och säkerhetsarbete på bygg- arbetsplatserna. Vid tillbud eller olyckor av mer allvarlig karaktär informeras alla Vestias medarbetare. Vidare görs alltid en utredning tillsammans med underentreprenör.

### Hälso- och friskvård

Vi strävar efter att alla våra medarbetare ska trivas, mår bra och har en sund balans mellan jobb och fritid. Genom pulsmätningar med fokus på arbetsmiljö och mående kan missförhållanden fångas upp tidigt. Under 2022 genomfördes sådana mätningar vid sju tillfällen. Resultaten av mätningarna visar på vikten av fortsatt kontinuerligt arbetsmiljöarbete, i synnerhet proaktiva insatser där vi säkerställer en sund kultur och premierar bra mående. För Vestias anställda är stress den vanligaste formen av ohälsa. I projektgruppens avstämningar fångas stressnivån upp, hos såväl gruppen

som hos den enskilde individen. Årligen genomförs även en större medarbetarundersökning, engagerad medarbetarindex (EMI), som fokuserar på medarbetarnas engagemang och trivsel. Här ser vi ett positivt utfall där 84 procent av medarbetarna är engagerade, jämfört med 83 procent 2021.

Vestia erbjuder alla anställda extern företagshälsovård. Anställda under 50 år kallas till hälsoundersökning vart tredje år, och de som är över 50 år kallas årligen. All data lagras och förvaras hos företagshälsovården där företagshälsan upprättar fullständig sekretess enligt gällande lag och sekretessregler.

På Vestia finns ett internt hälsoteam som arrangerar gemensamma hälsofrämjande aktiviteter för medarbetarna. Under 2022 har det bland annat ordnats med löpning, padel och golf. Utöver detta har alla medarbetare rätt att ta ut ett friskvårdsbidrag, där beslut om att öka bidraget från och med 2023 har fattats.

Sjukfrånvaro, Vestias anställda	2022	2021
Korttidssjukfrånvaro %	2,8	2,7
Långtidssjukfrånvaro %	0,4	1,0
Total sjukfrånvaro %	3,2	3,7

Sjukfrånvaron gäller endast Vestias anställda, sjukfrånvaro hos leverantörer mäts ej.

### Kollektivavtal

Vestia är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal som reglerar bland annat minimilön, arbetstider och medarbetarnas rättigheter.

### Olyckor och tillbud

Den vanligaste typen av tillbud är fallolyckor från låg höjd. Inga fall har varit från över två meters höjd. Den allvarligaste olyckan som inträffade under 2022 var en snubblingsolycka där en person bröt handleden. Händelseförloppet är analyserat och åtgärdshanterat med en kommunikationsinsats avseende gällande rutin.

	2022		2021	
	Anställda	UE	Anställda	UE
Antal dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador	0	0	0	0
Frekvens dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador	0	0	0	0
Typ av skada	-	-	-	-
Antal allvarliga* arbetsrelaterade skador	0	1	0	1
Frekvens** allvarliga arbetsrelaterade skador	0	0,28	0	0,28
Typ av skada	-	Fall	-	Tungt lyft
Antal arbetsrelaterade skador med en dags sjukfrånvaro eller mer	0	7	1	4
Frekvens arbetsrelaterade skador med en dags sjukfrånvaro eller mer	0	1,99		
Typ av skada	-	Handhållet verktyg	Fysisk överbelastning	Skärolycka, fallande föremål
Antal tillbud	2	19	2	11

\* Skada med bestående men eller över 30 dagars frånvaro.

\*\* Frekvens = (antal skador/antal arbetade timmar) x 200 000.



## Mångfald och inkludering

Vestia ska vara en arbetsplats där alla känner sig välkomna. Genom att arbeta med mångfald och inkludering kan vi främja olika perspektiv och erfarenheter vilket är viktiga nycklar för att Vestia ska kunna fortsätta växa framgångsrikt. Genom att arbeta strategiskt och konsekvent med dessa frågor har vi möjlighet att vara med och påverka byggbranschen i en positiv riktning.

## Hållbarhetsstyrning

Utgångspunkten för vårt arbete med mångfald och inkludering är alla människors lika värde. Alla våra medarbetare ska ges samma möjligheter, oberoende av kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, utseende eller andra särskiljande egenskaper som har rättsligt skydd. Vestia har som arbetsgivare nolltolerans mot diskriminering och trakasserier. Detta framgår tydligt av vår uppförandekod, som alla våra medarbetare och leverantörer ska ta del av. I vår mångfaldsplan

beskriver vi vårt arbete inom mångfald och inkludering genom övergripande målsättningar och aktiviteter för att nå målen. Här framgår också vilka funktioner inom Vestia som ansvarar för genomförande och implementering. Vestias mångfaldsplan revideras årligen. I samband med revision redovisas relevant statistik från bland annat medarbetarenkät och nyheter inom området, till exempel nya lagar. Detta ligger till grund för den nya handlingsplan som ska gälla för nästkommande kalenderår. Vestia har en tydlig rutin för hur eventuella fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska hanteras.

## Jämställdhet

Antalet kvinnor bland medarbetarna har ökat ordentligt under året, även om det fortfarande är en grupp som är underrepresenterad i organisationen. Detta gäller särskilt bland yrkesarbetarna där 1 av 33 medarbetare är kvinnor. Kvinnor som grupp har en lägre lön än män, Vestia planerar att genomföra en lönekartläggning under 2023 för att

### Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar

2022

2021

	Kvinnors baslön	Mäns baslön	Kvinnors totala ersättning	Mäns totala ersättning
Ledning	93%	107%	89%	111%
Övriga tjänstemän	96%	104%	89%	111%
Yrkesarbetare	*	100%	*	100%

\* Då det statistiska underlaget är för litet har vi valt att inte publicera några uppgifter

motverka osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Vestia strävar efter att uppnå en jämn könsfördelning, och för att nå dit behöver vi förstärka vårt arbete för att få in fler kvinnor i organisationen. En viktig del i detta arbete är att jobba mer med kompetensbaserad rekrytering, en evidensbaserad och effektiv metod, som inte diskriminerar. Vi samarbetar med One Partner Group som är ett auktoriserat rekryteringsbolag som finns representerade i nästan hela Sverige. I vår rekryteringsprocess använder vi oss av fyra huvudrubriker; analys, search och annonsering, urval och intervjuer samt kvalitetssäkring.

### Diskriminering

På Vestia ska samtliga chefer ha kunskap om diskrimineringslagen och vad som gäller vid trakasserier, sexuella trakasserier samt kränkande särbehandling. Den senaste medarbetarundersökningen visar att 85 procent svarade ja på frågan om Vestias medarbetare behandlas likvärdigt oavsett ålder, etnicitet, sexuell läggning, kön och genus eller utbildning. 5 procent av de anställda svarade nej på samma fråga. Ytterligare utbildningsinsatser i lika-behandling samt i Vestias uppförandekod för medarbetare och leverantörer kommer att genomföras under 2023. Under året rapporterades ingen diskrimineringsincident.

### Samhällsengagemang

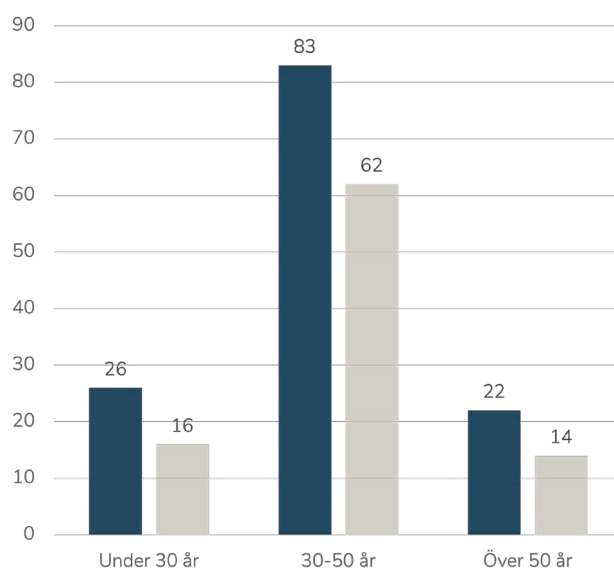
Vestia har flertalet samhällsengagemang. Bland annat genom ett samarbete med Öppet Hus, en ideell förening för mångfald, där Vestia medverkar i ett mentorskapsprogram. Programmet syftar till att inspirera motivera och bredda adeptens nätverk inom byggbranschen.

Vestia har också ett samarbete med bygg- och anläggningsprogrammet på Krokslättsgymnasiet i Mölndal, där det bland annat finns yrkesprogram med arbetsplatsförlagt lärande (APL), som en stor del av undervisningen. Som lärlingar får eleverna möjlighet att praktisera på en av Vestias arbetsplatser minst halva sin studietid.

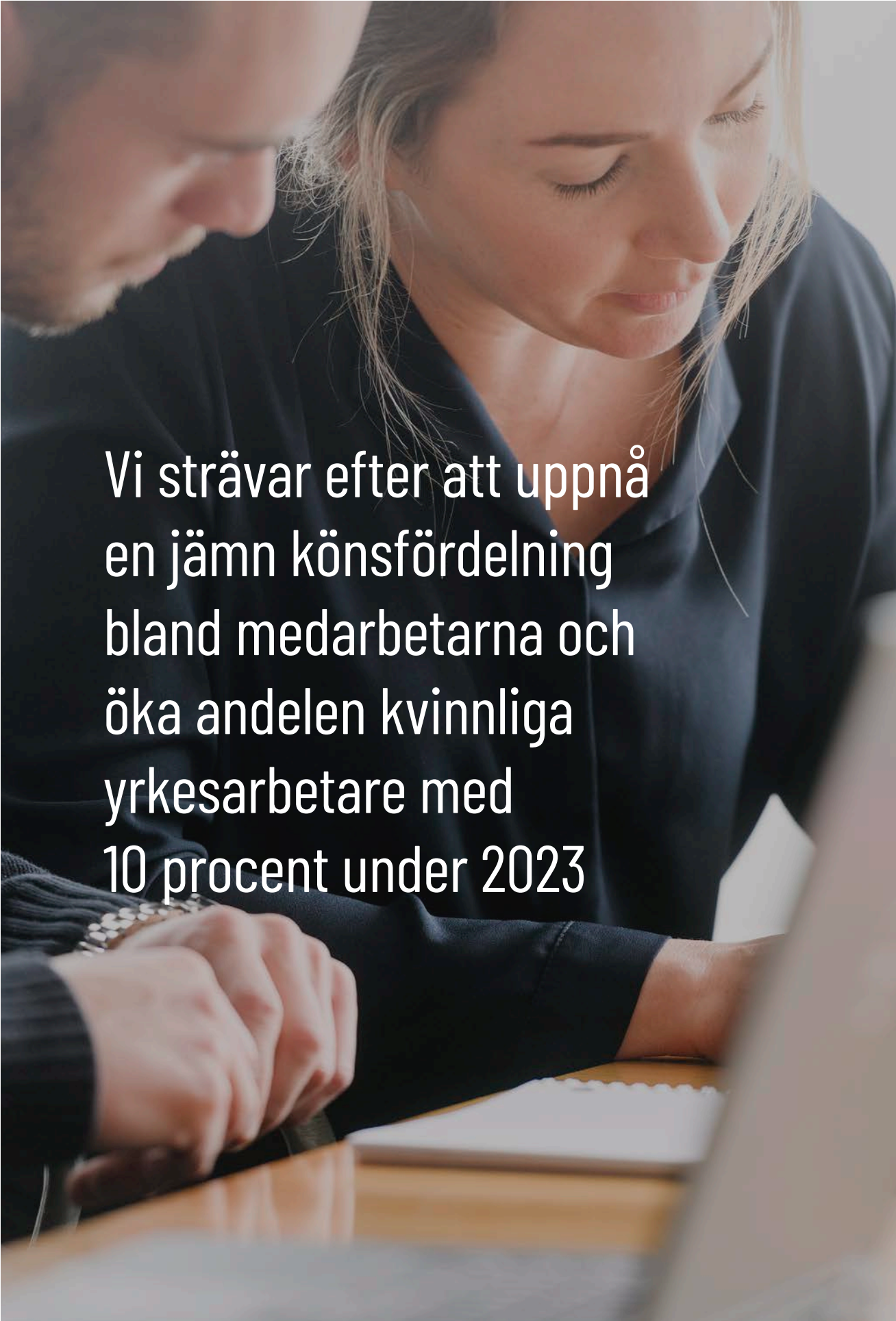
Vestia har under 2022 valt att stötta Hjärtebarnsfonden som arbetar för att ge varje hjärtebarn förutsättningar till liv, rörelse och framtid. Vi har även bidragit till Giving people som stöttar utsatta barn och barnfamiljer.

Könsfördelning, Vestias anställda	2022	2021
Andel kvinnor i styrelsen, %	0	0
Andel kvinnor i ledningsgruppen, %	50	40
Andel kvinnor, övriga tjänstemän %	22	19
Andel kvinnor, yrkesarbetare %	0,3	0
Andel kvinnor totalt, Vestia %	20	12,5

### Åldersfördelning, Vestias anställda







Vi strävar efter att uppnå  
en jämn könsfördelning  
bland medarbetarna och  
öka andelen kvinnliga  
yrkesarbetare med  
10 procent under 2023

PROJEKTCASE: SILVERKÄLLAN



# Ett generationshus med sociala vinster

I stadsdelen Sandarna i Göteborg har vi byggt ett generationshus. Den unika utformningen med äldreboende och skola i en och samma byggnad väntas ge positiva effekter i form av förbättrad psykisk och fysisk hälsa hos både äldre och unga – tack vare generationsöverskridande aktiviteter.

Sandarnaskolan årskurs F-6 med 400 elever har sina lokaler på de tre nedersta våningarna i huset. Moräns Vård- och omsorgsboende med 100 platser är beläget på plan 3–8. Göteborgs Stad är hyresgäst för båda verksamheterna och dessa kommer att bedrivas i kommunal regi.

Gemensamma mötesplatser och aktiviteter möjliggör givande utbyten mellan de boende på äldreboendet och eleverna på skolan. Eleverna får en naturlig nära koppling till den äldre generationen och idrottssal och skolgård skapar ökade möjligheter till rörelse för de äldre. Fastigheten är ett exempel på att både social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet kan kombineras på ett fint sätt. Byggnaden är certifierad med miljöbyggnad Silver och ur stadens perspektiv blir det en mer ekonomisk lösning då de kan kombinera storkök, vaktmästeri, logistik och inte minst det faktum att innerstadsmark används mer effektivt. Den sociala hållbarheten handlar inte enbart om möten mellan skolbarn, de boende och personal som kan arbeta i båda verksamheterna utan det finns även en trygghetsaspekt med verksamhet i gång dygnet runt, året runt, på samma fastighet som en skola.

Silverkällan har genomförts i ett partneringavtal mellan oss och beställaren Hemsö Fastighet AB. Vi valde att handla upp flertalet av underentreprenörerna i samma avtalsform. Partneringupplägget har skapat en stark, gemensam samsyn på de övergripande målen i projektet. Det har även bidragit till god arbetsmiljö och trivsel.

Vår och Hemsös gemensamma ambition har varit att skapa en väl fungerande, modern och samtidigt gedigen fastighet där skola och äldreboende kan verka över lång tid. Generationshuset Silverkällan är ett välkommet tillskott i stadsmiljön och bidrar till en positiv samhällsutveckling och ökad social hållbarhet.



## FAKTA

<b>Total BTA</b>	15 195 kvm
<b>Byggtid</b>	juni 2020–dec 2022
<b>Totalentreprenör</b>	Vestia Construction Group AB
<b>Byggherre</b>	Hemsö Fastighet AB
<b>Hyresgäst</b>	Göteborgs Stad
<b>Arkitekt</b>	what! arkitektur
<b>Miljöcertifiering</b>	Miljöbyggnad Silver

# Etiskt ansvar



Sund konkurrens

Affärsetik

## Påverkan och Risker

För Vestia är det av största vikt att vår verksamhet bedrivs på ett ansvarsfullt sätt, med utgångspunkt i våra kärnvärden. Byggbranschen är en bransch som omsätter mycket pengar och där det historiskt sett har förekommit konkurrens-hämmande aktiviteter. Kopplat till detta finns en ökad risk för kriminalitet och organiserad brottslighet. Andra risk-faktorer till följd av bristande konkurrens kan handla om försämrade arbetsvillkor, att affärsbeslut fattas på fel grunder och minskad lönsamhet.

Som för all affärsverksamhet kan risker uppstå på grund av bristande affärsetik. Sådana risker kan uppstå inom vårt företag såväl som hos våra samarbetspartners och leverantörer. En incident kan ha en negativ påverkan på människor och miljö, och kan även skada vårt anseende och affär.

## Mål

Vi verkar för en sund konkurrens och skäliga arbetsvillkor. Vi accepterar inte någon form av korruption.

Området bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål nummer 8 (anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt) och nummer 16 (fredliga och inkluderande samhällen)



## Sund konkurrens

Frågan om sund konkurrens är en av byggsektorns största utmaningar. För oss är det viktigt att verka för en bransch med seriösa och trygga arbetsvillkor, med nolltolerans mot fusk, svartarbete och kriminalitet.

## Hållbarhetsstyrning

Genom att ställa krav på våra leverantörer har vi stor möjlighet att påverka att deras arbete bedrivs enligt sunda arbetsvillkor och på ett miljömässigt och socialt hållbart sätt. Alla Vestias leverantörer ska signera vår uppförandekod som innefattar riktlinjer för lagefterlevnad och ett etiskt agerande, samt riktlinjer för att motverka mutor och korruption, undvika intressekonflikter och respektera konkurrenslagstiftning. Vi har även åtagit oss att följa Bygg-



## Lagar, policys och ramverk

- Vestias uppförandekod
- IMM:s (Institutet Mot Mutor) näringslivskod
- Byggföretagens uppförandekod

företagens uppförandekod som syftar till att alla medlemsföretag ska agera för sund konkurrens, god affärssed och motverka fusk, mutor, prissamverkan och karteller.

### Ansvarsfulla inköp

I Vestias byggprojekt sker ungefär 80 procent av produktionsarbetet med hjälp av underentreprenörer. Det är av stor vikt för oss att noggrant utvärdera vilka vi väljer att anlita och samarbeta med, för att minska ekonomiska, sociala och miljömässiga risker. Vestia har en väl genomarbetad inköpsrutin och genomför systematiska kontroller av alla nya underentreprenörer där inköpssumman överstiger 500 000 kronor. Syftet är att identifiera underentreprenörer som riskerar att inte leva upp till vår uppförandekod eller krav avseende miljö, arbetsmiljö, säkerhet, arbetsvillkor, mänskliga rättigheter samt affärsetik och antikorrupktion. I samband med denna kontroll tas även interna och externa referenser.

Även efter avslutat byggprojekt utvärderas Vestias underentreprenörer på parametrar som till exempel arbetsmiljöarbete och linjering mot vår uppförandekod. I det fall underentreprenören inte bedöms leva upp till våra krav registreras de på en spärrlista och anlitas fortsättningsvis inte av Vestia. Under året har tre underentreprenörer, efter avslutat byggprojekt, bedömts inte leva upp till Vestias krav. Kommunikation och arbetsmiljö är exempel på områden där leveransen har brustit.

### Affärsetik

För oss handlar affärsetik om att alla affärsrelationer ska kännetecknas av integritet och ansvarstagande. Vi accepterar inte någon form av korrupktion, mutor eller utpressning och ska även motverka utnyttjande av relationer och vänskapsband med syfte att uppnå obefogade förmåner.

### Hållbarhetsstyrning

I Vestias uppförandekod beskrivs de etiska riktlinjer som alla våra medarbetare och leverantörer förväntas följa. Utöver vår egen uppförandekod tillämpar Vestia IMM:s (Institutet Mot Mutor) kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet.

### Utbildning och kommunikation

Det är viktigt att alla Vestias medarbetare förstår och följer de krav som ställs i vår uppförandekod. I anställningsavtalet biläggs alltid uppförandekod och tillhörande vägledande dokument. Uppförandekoden finns även publicerad på vårt intranät. Sedan år 2019 samlar vi med jämna mellanrum nyanställda till introduktionsdagar där de får information om

bland annat Vestias uppförandekod, visselblåsarfunktionen och övriga policys. Under 2022 genomfördes utbildningsinsatser i respektive projekt samt på huvudkontoret med fokus på inkludering och bemötande. Temat för dialogerna var en "schysstare arbetsplats", där samtal fördes kring olika beteenden och hur vi tillsammans kan medverka till en ännu bättre arbetsmiljö. Dialogen syftade till att medvetengöra och lyfta individens bidrag till helheten och den gemensamma arbetsmiljön.



# 100

procent av våra medarbetare och leverantörer har tagit del av vår uppförandekod.

# 100

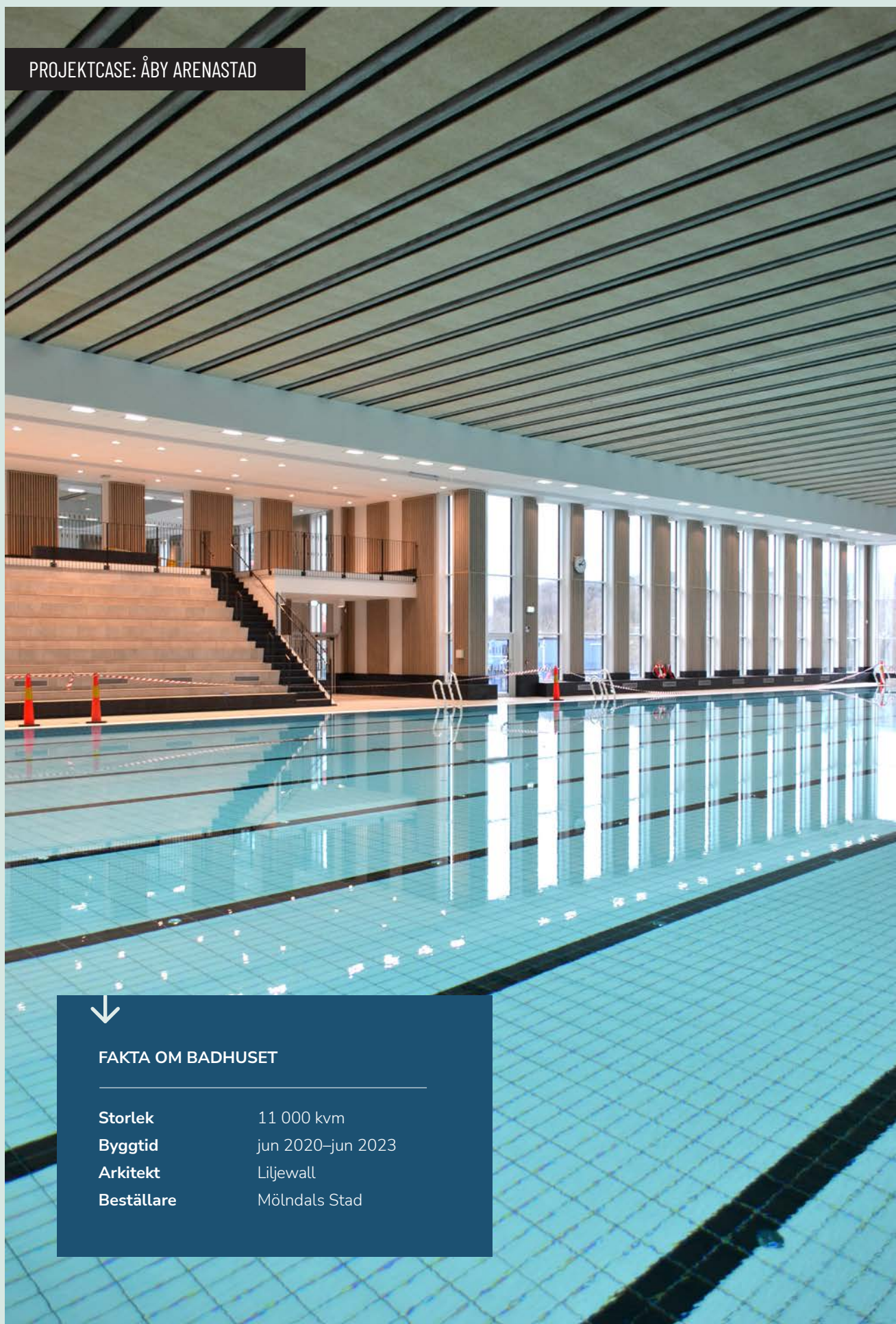
procent av våra medarbetare har utbildats inom affärsetik och antikorrupktion.

### Visselblåsarfunktion

År 2021 inrättade Vestia en visselblåsarfunktion. Genom den kan våra medarbetare anmäla misstankar om till exempel korrupktion, mutor eller jäv. Visselblåsarfunktionen kan också användas för att uppmärksamma brister i säkerheten på en arbetsplats, miljöbrott samt former av diskriminering och trakasserier. Tjänsten är extern och anmälningar kan göras anonymt. Inkomna anmälningar hanteras av Vestias styrelseordförande samt bolagsjurist. Under 2022 har två anmälningar inkommit. Dessa har utretts enligt gällande rutiner. I det ena fallet kunde inget brott mot uppförandekoden konstateras och i det andra fallet konstaterades brott mot vår uppförandekod, och åtgärder har vidtagits.

Under 2022 har inga incidenter av korrupktion rapporterats inom Vestia. Vestia har heller inte varit inblandad i några rättsliga processer kopplat korrupktion, misstroende eller brott mot monopollagstiftning.

## PROJEKTCASE: ÅBY ARENASTAD



### FAKTA OM BADHUSET

<b>Storlek</b>	11 000 kvm
<b>Byggtid</b>	jun 2020–jun 2023
<b>Arkitekt</b>	Liljewall
<b>Beställare</b>	Mölnads Stad

# Framtidens badanläggning

**På 1970-talet byggdes det för fullt i Mölndal och ett stort idrottsområde med en mängd olika idrottsanläggningar växte fram. Anläggningar som idag behöver moderniseras och rustas upp för att staden ska kunna erbjuda invånarna, främst barn och ungdomar, goda villkor för idrott och motion.**

En ny badanläggning, ispist och isstadion byggs av Vestia, i ett strategiskt partnerskapsarbete med Mölndals Stad. Det ska också bli nya omklädningsrum och kanslier för fotbollsföreningarna samt tak över läktaren på friidrottsarenan. Området, som kallas för Åby Arenastad, är ett av stadens största investeringsprojekt någonsin med hög komplexitet i innehåll och genomförande.

Det nya badhuset är 11 000 kvm stort och innehåller en 50-metersbassäng med åtta simbanor och läktare och en 25-metersbassäng med fyra simbanor. Därutöver ska det bli två multibassänger med höj- och sänkbar botten, en undervisningsbassäng, ett familjebad med fyra rutschkanor. Badet rymmer även gym, separat relaxavdelning med en bubbelpool utomhus och ett café.

I projektet ingick att riva den gamla simhallen och ersätta med en ny simhall på samma plats och med liknande storlek. Där med skulle stadens invånare och simklubben MASS ha stått utan simhall under ett par års tid. För att undvika den situationen uppfördes en provisorisk simhall på intelligenta parkering. Tillsammans hittade vi en lösning där en äldre utställningshall från Svenska Mässan kunde köpas in och återanvändas i sin helhet. En lösning som blev bra, både ur ett miljömässigt och ett ekonomiskt perspektiv.

Bassängerna monterades som ett modulsystem i stål och hela byggnaden inklusive bassäng kan därmed säljas vidare till annan part som befinner sig i samma situation som Mölndals Stad. För att maximera hållbarhetseffekten så

ringde vår installationssakkunnige runt i landet och hittade ett begagnat, men välfungerande aggregat, för den fuktiga luften inne i simhallen. En vinst ur flera perspektiv.

Tidigt i projektet räknade vi på kostnaderna för att gräva ner de nya bassängerna jämfört med att lyfta upp entréplanen en våning. Det visade sig att vi kunde spara stora summor och även tid på att grundlägga på en högre nivå. Badhusbesökarna kommer alltså gå en trappa upp, eller ta hissen upp, för att sedan dyka ner i bassängerna vars botten i stort sett ligger i marknivå. Vi sparade mycket pengar på minskade schaktvolym och betydligt mindre vattentäta gjutningar. Sammantaget ett lyckat och hållbart val för projektet och samhället i stort.

Projektet har genomförts av god kommunikation och samsyn om produktens kvalitet och vår leverans. Verksamheten har involverats tidigt i processen för att bidra med sin erfarenhet om vad som har fungerat bättre eller sämre gällande material och funktioner i anläggningen. En annan framgång i processen har varit att Vestia har arbetat tillsammans med både tjänstemän och politiker för att forma produkten utifrån projektets unika förutsättningar. Den gemensamma målsättningen för alla i partnerskapsarbetet är att bygga Sveriges bästa badhus.



# Ekonomiskt ansvar



Långsiktig lönsamhet

Produktkvalitet

## Påverkan och Risker

FN:s globala hållbarhetsmål nummer åtta belyser vikten av att verka för varaktighet, inkludering och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Vestia stävar efter en långsiktig lönsamhet och att skapa värde för sina intressenter. Vi tror att resurseffektivitet och produktivitet utan att tumma på kvalitén är en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Att skapa möjligheter för unga och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden har alltid varit en grundbult i Vestias

bidrag till samhället. Om vi misslyckas med att ta hand om vår planet och att skapa schyssta arbetsvillkor för medarbetare och leverantörer ser vi en stor risk för minskad lönsamhet. Pressade tidplaner och dåliga arbetsvillkor riskerar att försämra kvalitén på de byggda husen. Partnering och god samverkan med kunderna tillsammans med Vestias rutiner och erfarenhet är en förutsättning för att säkra byggnadskvalitén.

## Mål

Lojal Kund Index (LKI), minst 90  
Fortsatt högt Nöjd Kund Index (NKI)

Området bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål nummer 8 (anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt)



## Lagar, policys och ramverk

- Svenska Aktiebolagslagen
- Årsredovisningslagen
- ISO 9001
- Miljöcertifieringssystem



## Långsiktig lönsamhet

Vi är övertygade om att en affärsmodell som påverkar människor och miljö positivt leder till långsiktig lönsamhet. Genom ett nära samarbete med våra kunder och samarbetspartners kan vi fatta kloka beslut för framtiden. Vår Lojal Kund-mätning är ett bevis för att vår samverkansmodell fungerar.

### Hållbarhetsstyrning

I partnering samarbetar alla nyckelaktörer för projektets bästa i en öppen dialog och transparent arbetsmiljö. Beställare, entreprenör, arkitekt och övriga konsulter samverkar som en gemensam organisation mot gemensamma mål och en gemensam budget. Vestia har lång erfarenhet av partnering och samverkan vilket har genererat ett av branschens högsta Nöjd Kund Index. Vestia gör alltid en projektuppföljning där vi även mäter i vilken utsträckning kunden vill fortsätta samarbeta med oss – Lojal Kund Index. Även där får vi höga mätresultat med ett utfall på 96 under 2022. Vi ser det som ett kvitto på att vi förstår våra kunders prioriteringar och lever upp till deras förväntningar.

Vestia har en stor bredd i sina uppdrag och bygger bland annat bostäder, skolor, äldreboenden, kontor, industri- och fritidsanläggningar. Vi jobbar med både privata och kommunala beställare. Genom Vestias erbjudande inom samverkan, våra goda kundrelationer och bredden i uppdrag så minimerar vi riskerna, även i en krävande omvärld.

### Bidrag till lokalsamhället

En viktig fråga för oss är att hjälpa unga människor in på arbetsmarknaden och på så sätt förebygga arbetslöshet och utanförskap. Det gör vi genom att engagera oss lokalt på den marknad där vi är verksamma. Vi samverkar med flera olika utbildningar och skolor, och erbjuder elever lärlingsplatser och mentorskap. Läs mer om vårt arbete på sida [24](#).

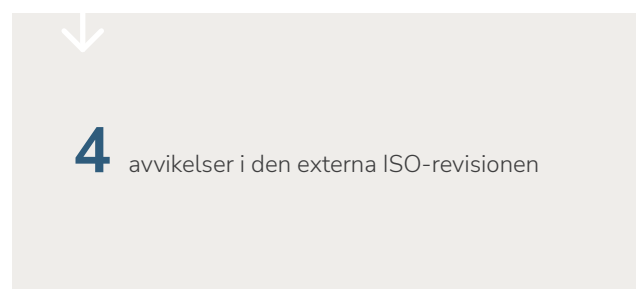
## Produktkvalitet

Fokus på produktkvalitet handlar för Vestia om att bygga hus som står under lång tid och är mer motståndskraftiga för klimatförändringarnas effekter. Hus byggda med kvalitet innebär även en säkrare vardag för de människor som ska vistas i byggnaden.

### Hållbarhetsstyrning

Vestias arbetsprocess och ledningssystem är certifierat enligt ISO 9001 avseende kvalitet, vilket följer som en röd tråd genom alla projekt. Genom vår gedigna arbetsprocess och vår samverkansmodell har vi få brister att åtgärda och därmed låga kostnader under garantitiden.

Vi strävar efter ständig förbättring av vår arbetsprocess och under 2022 hade vi endast fyra mindre avvikelser i vår externa ISO-revision. Noll kopplade till kvalitet, två kopplade till miljö och två kopplade till arbetsmiljö. Samtliga är åtgärdade.



### Miljöcertifieringar

Vi har också god rutin att arbeta med de olika miljöcertifieringssystemen på marknaden, bland annat Svanen, Miljöbyggnad och BREEAM. Under 2022 har vi avslutat två Miljöbyggnadscertifieringar och arbetar i pågående certifieringsprojekt med ytterligare en Miljöbyggnad och en BREEAM Excellent.

## PROJEKTCASE: GATEWAY SÄVE



### FAKTA

Storlek	15 000 kvm
Byggtid	sep 2021–maj 2023
Totalentreprenör	Vestia
Fastighetsägare	Castellum
Hyresgäst	SEEL

# Gateway Säve – en plats för hållbar logistik och mobilitet

**På Gateway Säve, strax utanför Göteborg byggs Sveriges största forskningsanläggning för elektromobilitet. En 15 000 kvm stor byggnad med kontor och laboratorier – testriggar, där näringsliv, forskning och samhällsaktörer kan dela kunskapsutveckling inom elektromobilitet.**

Anläggningen är en av tre i testbädden SEEL – Swedish Electric Transport Laboratory som drivs gemensamt av Chalmers och RISE. SEELs etableringar i Göteborg (Säve), Nykvarn och Borås bildar en gemensam plattform, där forskning och samarbete kan accelerera utvecklingen av en fossilfri, hållbar transportsektor och bidra till att stärka Sveriges konkurrenskraft.

Projektet genomförs i partnering som innebär att alla nyckelaktörer samarbetar för projektets bästa i en öppen dialog och en transparent arbetsmiljö. Vi samverkar som en gemensam organisation mot gemensamma mål och en gemensam budget. Arbetssättet har varit helt avgörande för framdriften.

Genom proaktivitet och ekonomiskt nytänkande lyckades vi undvika leveransproblem och ofrivilliga stopp genom en lite annorlunda lösning. Vi hyrde ett bergrum i närheten och inhandlade en stor del av materialet i ett tidigt skede så som gipsskivor, stålreglar, plywood. Även andra aktörer i projektet fick ta del av lagringsplatsen. Både tidplan och budget har hållits genom hela projektet trots svåra utmaningar från omvärlden.

I juni 2023 tar SEEL över anläggningen och de första ut-

vecklarna kan ta plats i testriggarna och labben. Anläggningarna i Nykvarn och Borås startar upp under sommaren 2023. SEEL som helhet bidrar till att säkerställa Sveriges position i framkant gällande innovation inom transportsektorn.



## Hur ska testbädden användas?

I testbädden SEEL kommer en rad olika aktörer inom till exempel flyg- och fordonsindustri kunna hyra in sig på testriggar och i labben. Det som ska testas är olika slags komponenter för elektriska drivlinor och energilagring avsedda för fordon, fartyg och andra farkoster, samt system för att hantera framdrivning och energistyrning. Det handlar om exempelvis växellådor, axelsystem, nav, elmotorer, kraftelektronik, batterier och bränsleceller. På SEEL i Säve kan man köra in hela bussar och lastbilar.



# Bolagsstyrning

Vestia Construction Group AB är sedan 2021 en del av byggkoncernen Svensk Samverkansentreprenad, SSEA Group, vars styrelse Vestia rapporterar till. SSEA Group är helägt av Ratos och är en del av Ratos affärsområde Construction & Services som Christian Johansson Gebauer ansvarar för. Styrelsen arbetar i enlighet med svensk kod för bolagsstyrning. Styrelsen består av fyra ledamöter och ingen ledamot har en operativ roll inom Vestia varpå ingen intressekonflikt bedöms förekomma. Endast en ledamot är arvoderad, övriga ledamöter har sin anställning inom koncernen. Vid sammansättning av styrelsen har utveckling, kompetens och synergier av Ratos systerbolag prioriterats framför andra mångfaldsaspekter. Dock har Vestias

ledningsgrupp en jämn könsfördelning vilket är en betydande aspekt vad gäller den operativa styrningen av bolaget.

Hållbarhet är en viktig del för att skapa långsiktigt värde. Inom Ratos affärsområde Construction & Services har man utvecklat en gemensam hållbarhetsstrategi som är en del av hållbarhetsarbete för Vestias styrelse. Vidare har Ratos skapat ett hållbarhetsnätverk för sina dotterbolag där två representanter från Vestia är aktiva. Det operativa hållbarhetsarbetet är delegerat till Vestias ledningsgrupp via VD Christian Wieland som också rapporterar tillbaka hållbarhetsarbetets effekter till styrelsen. Styrelsen arbetar kontinuerligt med att uppdatera sina kunskaper inom hållbar utveckling och ESG-området.

Namn	Roll i styrelsen	Födelseår	Annan befattning	Oberoende från bolaget och bolagsledningen	Oberoende i relation till bolagets större aktieägare
Christian Johansson Gebauer	Styrelseordförande	1980	President Business Area Construction & Services Ratos	Ja	Nej
Jan Jahren	Styrelseledamot	1961	Vd HENT AS	Ja	Ja
Jacob Landén	Styrelseledamot	1965	Bolagsjurist Ratos	Ja	Nej
Mats Pålsson	Styrelseledamot	1954	Management consultant	Ja	Ja



“Hållbarhet är en viktig del för att skapa långsiktigt värde”

# GRI-index

GRI standard	Upplysning	Sida
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	<b>Organisation och rapporteringsprinciper</b>	
	2-1 Företagsupplysningar	6
	2-2 Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering	7
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	3, 7
	2-4 Förändringar från tidigare hållbarhetsrapport	7
	2-5 Externt bestyrkande	7
	<b>Anställda och värdekedja</b>	
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	8, 9
	2-7 Anställda	8
	2-8 Arbetare som inte är anställda	8
	<b>Bolagsstyrning</b>	
	2-9 Företagsstyrning och sammansättning	36
	2-10 Nominering och val av styrelse	-
	2-11 Styrelsens ordförande	36
	2-12 Styrelsens översyn av ledningens arbete	36
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera företagets konsekvenser	36
	2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapporteringen	7
	2-15 Intressekonflikt	36
	2-16 Kommunikation av kritiska frågeställningar	29
	2-17 Styrelsens samlade hållbarhetskunskap	36
	2-18 Utvärdering av styrelsens prestationer	-
	2-19 Ersättningspolicy	36
	2-20 Processen för att fastställa ersättningar	-
	2-21 Årlig total ersättning	-
	<b>Strategi, policys och praxis</b>	
	2-22 Uttalande om företagets hållbarhetsstrategi	4, 5
	2-23 Uppförandekod	29
	2-24 Förankring av uppförandekod	29
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	14, 20, 28, 32
	2-26 Orosanmälan och rådgivning	29
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	29
	2-28 Medlemskap	7
	<b>Intressentengagemang</b>	
2-29 Intressentdialog	10, 11	
2-30 Kollektivavtal	22	
GRI 3: Väsentliga hållbarhetsfrågor 2021	3-1 Processen för att utvärdera väsentliga hållbarhetsfrågor	12
	3-2 Lista över väsentliga hållbarhetsfrågor	13
	3-3 Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	15, 17, 21, 23, 28, 29, 33

GRI standard	Uppllysning	Sida
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	33
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamheter som utvärderats för risker avseende korruption	29
	205-2 Kommunikation kring och utbildning i antikorrupsionspolicyer och rutiner	29
	205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	29
GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende 2016	206-1 Legala fall gällande konkurrensbegränsande praxis, konkurrens-lagstiftning och dominerande marknadsställning	29
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energiförbrukning i organisationen	15
	302-3 Energiintensitet	15
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	16
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	16
	305-3 Indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)	16
	305-4 Intensitet avseende växthusgasutsläpp	16
GRI 306: Avfall 2020	306-1 Avfallsgenerering och signifikant avfallsrelaterad påverkan	17
	306-2 Hantering av signifikant avfallsrelaterad påverkan	17
	306-3 Genererat avfall	17
	306-4 Avfall sorterat för återvinning	17
	306-5 Bortskaffat avfall	17
GRI 308: Leverantörsutvärdering miljö 2016	308-1 Nya leverantörer som granskats enligt miljökriterier	29
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	20, 21
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	21
	403-3 Arbetshälsovårdstjänster	22
	403-4 Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet	21
	403-5 Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	21
	403-6 Främjande av medarbetares hälsa	22
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer	21
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem	21
	403-9 Arbetsrelaterade skador	22
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	22
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledning och bland medarbetare	23
	405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar	23
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	24
GRI 414: Leverantörsutvärdering sociala kriterier 2016	414-1 Nya leverantörer som granskats enligt sociala kriterier	29
	414-2 Negativ social påverkan i leverantörsledet och vidtagna åtgärder	28, 29



VESTIA CONSTRUCTION GROUP AB

Kråketorpsgatan 20, 431 53 Mölndal | [info@vestia.se](mailto:info@vestia.se)