

Working for the future

Hållbarhetsrapport
för BERGNÄSET Ställningsmontage AB
2023



BERGNÄSET®

WORKING FOR THE FUTURE

Innehåll

1	Säkra arbetsplatser som kärnverksamhet___	6
	1.1 BERGNÄSET Ställningsmontage AB _____	8
	1.2 Vårt strategiska ramverk _____	19

2	Styrning av hållbarhetsarbetet_____	11
	2.1 Polycys och styrdokument _____	13
	2.2 Compliance_____	14
	2.3 Visselblåsning_____	15

3	En trygg och inkluderande arbetsplats_____	16
	3.1 Hälsa och säkerhet _____	18
	3.2 Jämställdhet och mångfald_____	21
	3.3 Kompetensutveckling _____	23
	3.4 Inhyrd arbetskraft _____	25

4	Vårt miljöarbete_____	26
	4.1 Klimatet i fokus_____	27
	4.1.1 Klimatnytta med ställningsverksamhet_____	31
	4.2 Farliga kemikalier och substanser _____	32
	4.3 Avfall från den egna verksamheten samt transport och hantering av avfall och farligt avfall _____	32
	4.4 Tillståndspliktig verksamhet _____	32
	4.5 Miljöincidenter och olyckor _____	32

5

Om denna rapport _____ 33

5.1 Bakgrund och organisation _____ 34

5.1.1 Förändring under året _____ 34

5.2 Periodisering, redovisningsriktlinjer och granskning __ 35

5.3 Data till hållbarhetsrapport 2023 _____ 36

5.4 Kontakt _____ 36

6

Appendix _____ 37

VD-ord

Verksamhetsåret 2023 innebar utmaningar för bolaget då tillväxten var nära 20% i jämförelse med 2022. Det har inneburit ökade krav på planering och resursutnyttjande vilket kan skapa produktionsproblem med inverkan på säkerheten. Vi kan stolta se tillbaka på 2023 och konstatera att vår personal klarade utmaningarna utan allvarliga olyckor där våra medarbetare skadades. För mig bekräftar det att bolaget har väl inarbetade rutiner som skapar trygghet och säkerställer en hög leveransnivå till våra kunder. Det långsiktiga arbetet med att sätta "Säkerheten först" ger resultat men vi kan inte luta oss tillbaka utan måste fortsätta utvecklas för att vi och våra kunder skall få bästa möjliga förutsättningar att utföra våra arbeten.

Det är också tydligt att hållbarhet är en mycket viktig del av BERGNÄSETs affär. Vi säkerställer en säker och produktionsanpassad arbetsmiljö för våra kunder med hjälp av våra medarbetares engagemang och höga kompetens. Vår målsättning är att vara ställningsbranschens mest attraktiva arbetsgivare, med medarbetare som vid varje tillfälle när risker uppstår avbryter arbetet, stannar upp och ändrar metod för att utföra det på ett säkrare sätt.

Vi har konsekvent under många år arbetat med att, via upphandlingsprocessen, säkerställa en korrekt utbildningsnivå samt att det finns kollektivavtal hos våra leverantörer så att de har förutsättningar att bidra till BERGNÄSETs höga leveranskrav. Det är ett långsiktigt arbete och vårt bidrag till att successivt förbättra ställningsbranschen.

På miljösidan fortsätter vi att förbättra vår fordonsflotta där ett antal nya elfordon införskaffades 2023. Vi arbetar ständigt med att förbättra vår materiallogistik för att minimera transporter och behov av ställningsmaterial i företaget och därmed minimera vår klimatpåverkan. BERGNÄSET hade verksamhetsåret 2023 nära 100% nyttjandegrad av sitt ställningsmaterial.

Vi kan sammanfattningsvis se tillbaka på ett år där vi har ökat omsättning och lönsamhet, fortsatt att arbeta med effektiviseringar samt klarat att bedriva verksamheten utan olyckor med allvarlig personskada eller dödsfall.

Jag ser fram mot ett fortsatt framgångsrikt hållbarhetsarbete under 2024 med support från vår nya ägare REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB.



Henrik Löfgren
CEO, BERGNÄSET Ställningsmontage AB

1

Säkra arbetsplatser
som kärnverk-
samhet



Säkra arbets- platser

BERGNÄSET har en lång tradition av att arbeta tillsammans med svenska industriföretag och medverka till deras hållbarhetsarbete. Våra tjänster ger våra kunder möjlighet att utföra underhålls-åtgärder och byggprojekt där vi bidrar till säkra arbetsplatser, effektiva projekt och verksamhetsanpassad arbetsmiljö. Detta innebär i sin tur att våra kunder kan säkerställa sin kapacitet, effektivitet och driftsäkerhet.

Verksamheten har ett stort fokus på hälsa och säkerhetsarbete. Vi lägger också stor vikt vid våra inlånade medarbetares välbefinnande och är engagerade i att säkerställa deras arbetsvillkor, arbetsmiljö och säkerhet. Vi arbetar aktivt med att förbättra ställningsbranschen för att främja en ansvarsfull och hållbar arbetsmiljö för alla involverade.

Den svenska koncernen bestod under 2023 av det nybildade moderbolaget REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB samt dotterbolagen BUCHEN Sweden AB och BERGNÄSET Ställningsmontage AB. BERGNÄSET förvärvades under 2023. Verksamheten i BUCHEN utgörs främst av industrisanering och i BERGNÄSET utgörs verksamheten av montering, demontering och uthyrning av byggnadsställningar och väderskydd med tillhörande service.

I denna hållbarhetsrapport redovisas resultatet för BERGNÄSET Ställningsmontage AB.



1.1 BERGNÄSET Ställningsmontage AB

Verksamheten bedrivs i Sverige från Kiruna i norr till Oxelösund i söder. Platskontor finns på 10 fasta lokaliseringar med huvudlager i Luleå och Iggesund. Bolaget har totalt ca 280 medarbetare (omräknat 265 FTE, Full Time Equivalent) och omsatte 721 MSEK under 2023.

Verksamheten är främst inriktad mot industri-, kraft och infrastruktur samt byggprojekt i norra och mellersta Sverige. Vanliga tjänster är fasadställning, industriställning, stämpställning, väderskydd och arbetsklättring. Bolaget är auktoriserad medlem i branschorganisationerna STIB, Ställningsentreprenörerna och BF, Byggföretagen.

10 fasta lokaliseringar
Totalt ca 280 medarbetare
Omsättning 721 MSEK





GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



1.2 Vårt strategiska ramverk

I den svenska koncernens strategiska ramverk är hållbarhet centralt. Genom långvarigt samarbete med våra kunder och andra intressenter strävar vi efter att som en aktiv part bidra till deras hållbarhetsarbete. Vår verksamhet fokuserar på att erbjuda lösningar och tjänster som ökar effektiviteten hos våra kunder och bidrar till en ökad säkerhet samt ett minskat miljöavtryck. Vi är fast beslutna att, i samverkan med våra kunder, främja hälsa, säkerhet och hållbarhet och därigenom bidra till mänsklig utveckling genom att engagera oss i FN:s mål för hållbar utveckling. Detta för att uppnå en bättre och mer hållbar framtid för alla – WORKING FOR THE FUTURE.

Vi arbetar målmedvetet med hållbarhetsfrågor inom den egna organisationen tillsammans med våra intressenter. Vårt strategiska ramverk och våra strategiska mål är utvecklade med FN:s globala hållbarhetsmål som en viktig referenspunkt och harmoniserar med flera av de globala målen. Koncernen arbetar idag direkt med 9 av de 17 globala målen och bidrar indirekt till ytterligare 6 av dessa genom bl.a. kravställande på leverantörer, metodutveckling och genom vår tjänsteleverans. BERGNÄSETs bidrag till koncernens strategiska mål och tillhörande aktiviteter presenteras under respektive avsnitt i denna rapport.



STRATEGIER

AFFÄRSUTVECKLING

Hållbara affärer - långsiktig lönsam tillväxt genom nöjda kunder, engagerade medarbetare, proaktivitet, affärsmannaskap, organisk tillväxt och förvärv. Vi ska vara förstahandsvalet av våra kunder.

I enlighet med FN:s globala hållbarhetsmål



KLIMAT

Vi bekämpar klimatförändringarna genom att bidra till att våra kunders kapacitet, effektivitet och driftsäkerhet, förlänga livslängden på deras utrustning, och därmed undvika betydande utsläpp från deras produktion.

I enlighet med FN:s globala hållbarhetsmål



HÄLSA & SÄKERHET

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och målet är en hälsosam och skadefri arbetsmiljö – varje dag. Hos oss ska man känna sig trygg och man ska våga säga ifrån och ifrågasätta om något känns fel.

I enlighet med FN:s globala hållbarhetsmål



MEDARBETARE

Vi vill ha en stark, positiv företagskultur där alla bidrar, känner sig inkluderade och tar ansvar för att utveckla sig själva och sina kollegor. Feedback och ständiga förbättringar ska vara en naturlig del av verksamheten.

I enlighet med FN:s globala hållbarhetsmål



MÅL

- _Branschens bästa hälsa- och säkerhetskultur
- _Hållbart värdeskapande – finansiell & operativ prestanda
- _Nöjda kunder
- _Positiv företagskultur med nöjda och engagerade medarbetare
- _Bidra till att bekämpa klimatförändringar



VÄRDERINGAR

- _Vi jobbar säkert eller inte alls
- _Teamkänsla – Vi blir bättre tillsammans
- _Vår viktigaste resurs är våra medarbetare och deras engagemang
- _Hållbarhet – vi tar ansvar för säkerhet, hälsa, kvalitet och miljö i alla delar av vårt arbete
- _Kundfokus – Vi behandlar kunder och affärskontakter med respekt och ärlighet, och tillför värde



VISION

Utvidgning av vår marknadsposition och god positionering på de definierade internationella tillväxtmarknaderna med vår tjänsteportfölj.



MISSION

Vi ökar våra nationella och internationella kunders produktivitet genom enskilda och komplexa tjänster utifrån vår tekniska expertkompetens, pålitlighet och flexibilitet.

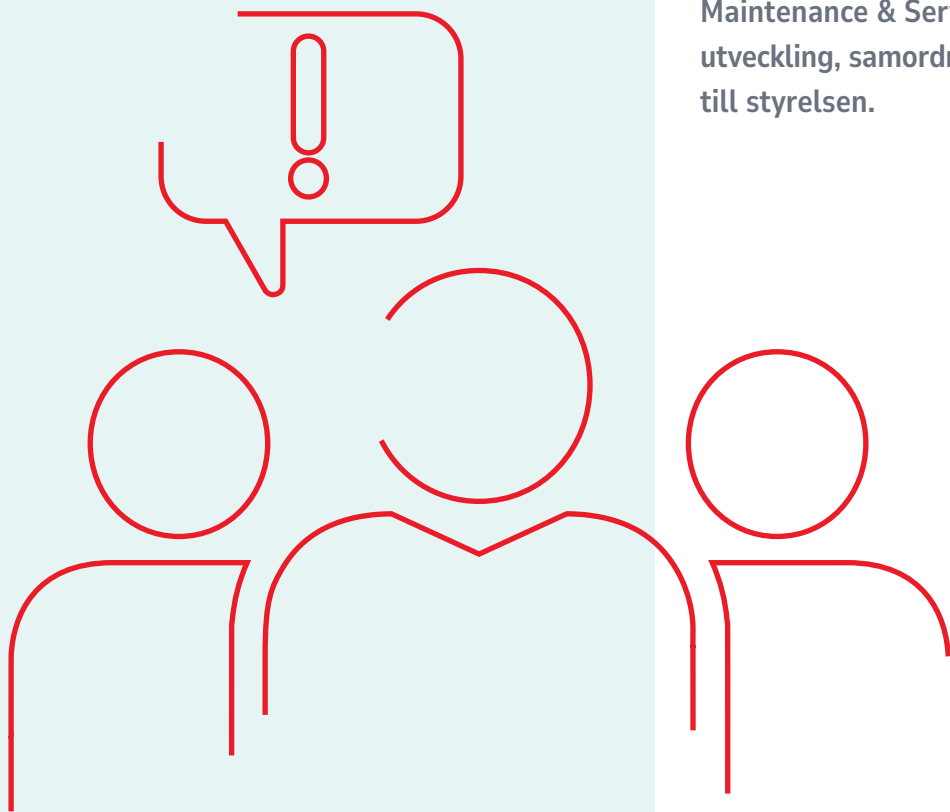
Working for the future

2

Styrning
av
hållbarhetsarbetet



Pekar ut vägen



Ansvaret för hållbarhetsfrågor innehas ytterst av styrelsen för moderbolaget, REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB. VD inom respektive dotterbolag är ansvariga för strategiutveckling, samordning, implementering och uppföljning samt för rapportering av måluppfyllnad till styrelsen.

BERGNÄSET Ställningsmontage AB:s ledningsgrupp bestod under 2023 av VD, Affärsstöd, Marknad och Försäljning, HR, Verksamhetsutveckling och Produktionschefer.

Funktionschefer och operativa chefer ansvarar för implementering och uppföljning av mål, strategier och policys inom den egna verksamheten. De har även ansvar för att återrapportera resultat till ledningsgruppen. Externt redovisas hållbarhetsarbetet, inklusive måluppfyllnad, årligen i hållbarhetsrapporten.

Övergripande Policys och riktlinjer

- _ Affärs- och hållbarhetspolicy, inklusive direktiv och förtydligande
- _ Etiska riktlinjer/Uppförandekod
- _ Uppförandekod för leverantörer
- _ Arbetsmiljöpolicy
- _ Mångfalds- och likabehandlingspolicy, inklusive direktiv och förtydligande
- _ Compliance-program från REMONDIS-gruppen bestående av flertalet direktiv
- _ Direktiv för representation
- _ Direktiv för informationssäkerhet



2.1 Policys och styrdokument

Bolagets hållbarhetsarbete styrs av koncernens olika policys och riktlinjer. Den övergripande policyn som ytterst styr hållbarhetsarbetet för verksamheten är Affärs- och hållbarhetspolicyn. Ytterligare policys och riktlinjer finns inom en rad områden i syfte att förenkla och förtydliga. Det är varje medarbetares ansvar att känna till, bidra till och agera i enlighet med uppsatta policys. Vi följer Byggföretagens Uppförandekod i egenskap av medlemmar i organisationen.

Under 2023 gjordes en översyn av policys inom moderbolaget, REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB, för att harmonisera policys och riktlinjer mellan de olika dotterbolagen. Fortsatt genomgång och utveckling kommer ske under 2024. BERGNÄSET har genom sin tidigare ägare NCC complianceprogram och policys. REMONDIS complianceprogram med tillhörande policys och riktlinjer kommer introduceras och implementeras i verksamheten under år 2024 i samband med att bolaget integreras i den svenska koncernens ledningssystem.

För säkerställande av efterlevnad av policys och regelverk finns interna kontrollsystem på plats. Utbildningsinsatser genomförs löpande vid uppdatering av gällande regelverk.

2.2 Compliance

Koncernen har ett strategiskt ramverk bestående av ett antal policies och direktiv som bland annat sätter ramarna för koncernens complianceprogram med särskilt fokus på anti-korruption.

Vårt complianceprogram är en vägledning för hur vi ska agera i olika sammanhang och situationer och är utvecklat i syfte att säkerställa förtroendet för bolaget samt att etiska krav efterlevs.

Utbildning i Uppförandekod och complianceprogram ingick i tidigare ägares onboardingprocess och var obligatorisk för samtliga medarbetare. Under 2024 kommer en utbildning i REMONDIS-koncernens complianceprogram anordnas med fokus på antikorruption för ledningsgruppen, personer inom affärsutveckling samt operativa chefer.





2.3 Visselblåsning

Under hela 2023 fanns en visselblåsarkanal, Tell Me, tillgänglig genom de tidigare ägarna. I och med försäljningen av bolaget påbörjades arbetet med att upprätta en ny extern visselblåsarkanal i REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB:s regi.



BERGNÄSET har sedan hösten 2023 en visselblåsarkanal tillgänglig via det externa och oberoende systemet QnisterWhistle. Rapporter som inkommer via visselblåsartjänsten går, efter en första bedömning av relevans hos Qnister, vidare till vår svenska koncerns interna etiska råd. Det etiska rådet består av General Council och HR Director.

Vidare finns även en koncerngemensam visselblåsarkanal i Tyskland vilken administreras av koncernens Chief Compliance Officer. Genom dessa visselblåsarkanalerna har medarbetare möjlighet att förmedla misstankar om eventuella missförhållanden.

Under 2023 inkom inga ärenden som bedömdes vara visselblåsningar.

3

En trygg och
inkluderande
arbetsplats



Inkluderande arbets- plats

Medarbetarstrategi

_ Ledarskap och kultur

för att vi ska nå vår vision krävs det engagerade ledare och medarbetare. Vi behöver en stark kultur där vi arbetar säkert eller inte alls.

_ Talang och kompetens

i BERGNÄSET är det möjligt att utvecklas och axla nya roller inom bolaget. Vi är i behov av ledare som själva har erfarenhet av praktiskt arbete som ställningsmontör och det är därför särskilt viktigt för oss att utveckla våra medarbetare och visa på de möjligheter som finns.

_ HR-Stöd

HR- funktionen i BERGNÄSET stöttar ledare i frågor kring ledarskap, kultur, talanghantering och kompetensfrågor och ger ett stöd för att uppnå medarbetarstrategin.

Inom BERGNÄSET är vår viktigaste resurs våra medarbetare, deras kompetens och lojalitet. Vår ambition är att förnya ställningsbranschen, bland annat genom att arbeta för rättvisa villkor, ha för arbetet auktoriserad personal samt sätta säkerhet som nummer ett. Vi ska vara ett föredöme i branschen och förstahandsvalet för medarbetare.

Utifrån detta har ledningsgruppen i samverkan med fackliga representanter tagit fram en medarbetarstrategi som klargör att bolaget har för avsikt att ha en hög andel egen personal i jämförelse med branschen. Medarbetarstrategin vilar på tre delar – Ledarskap och kultur, Talang och kompetens samt HR-stöd.

Bolaget strävar alltid efter att erbjuda medarbetarna en utvecklande, trygg och inkluderande arbetsplats som ska bidra till att människor mår bra, trivs och växer. 2023 har på många sätt varit ett utmanande år då bolaget bytt ägare och påbörjat en integrationsprocess. Det har inneburit nya förutsättningar, både för bolaget som arbetsgivare och för bolagets medarbetare.

3.1 Hälsa och säkerhet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan ledning, medarbetare och skyddsombud. BERGNÄSET arbetar efter devisen – Seriöst och Säkert från start till klart.

Som ett led i att leva upp till våra intressenters förväntningar, successivt reducera arbetsplatsrelaterade olyckor samt vår strävan efter att skapa trygga arbetsplatser har koncernen två arbetsmiljöspecialister anställda, en med huvudansvar för den fysiska arbetsmiljön och en med huvudansvar för den psykosociala.

Riktlinjerna för arbetsmiljöarbetet återfinns i arbetsmiljöpolicy och bolagets strategi 2024-2026. Strategin utgör det övergripande ramverket i utformandet av handlingsplaner för att nå bolagets centrala och lokala hälsa- och säkerhetsmål. Genom proaktiva åtgärder och aktiviteter strävar bolaget efter att minimera antalet olyckor.

¹ Bradley-modellen är en ramverksmodell som används för att bedöma och förstå mognadsnivån för arbetsmiljöarbetet inom en organisation. Den fokuserar på aspekter som ledarskap, riskhantering och kommunikation för att skapa en säker och hälsosam arbetsplats. Genom att använda denna modell kan organisationer identifiera styrkor och svagheter samt utveckla strategier för förbättringar.

Detta handlar exempelvis om att öka inrapporteringen och förbättra analysen av tillbud och riskobservationer. En översyn och uppdatering av strategin kommer att genomföras under 2024 för att harmonisera strategin inom den svenska koncernen.

Under 2023 genomfördes en kartläggning av mognaden i bolaget gällande arbetsmiljöarbetet baserad på Bradley-modellen¹. Skattningen genomfördes initialt av deltagare från ledningsgruppen, skyddskommittén och samt övriga ledare i bolaget. Genom att analysera resultaten identifierades områden för förbättring, såsom att stärka kommunikationsflödet. Under 2024 planeras kartläggningen att följas upp med en undersökning riktad mot samtliga medarbetare.



De största identifierade arbetsmiljöriskerna var för 2023:



Arbete på hög höjd – ställningsmontage



Interna transporter/transporter inom anläggning (t.ex. traverskörning och arbete med teleskåptruck)



Generella risker vid arbete på industri



Generella risker vid arbete under marken (tunnlar, anläggningsarbete under jord osv.)

Inom bolaget finns en central skyddskommitté vars syfte är att delta i planeringen och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Skyddskommittén bevakar utvecklingen av det förebyggande arbetet och arbetet med att motverka ohälsa och olycksfall samt verkar för arbetsförhållanden som uppmuntrar förbättrad hälsa hos medarbetarna. Deltagare är VD, HR, Arbetsmiljöingenjör, Regionchefer och skyddsombud. Under 2023 anordnades fyra möten i enlighet med gällande rutin. Skyddskommittén sammankallades även vid extra tillfällen för att diskutera risker i samband med att integrationsprocessen med vår nya ägare inleddes.

Under året har fysiska skyddsronder genomförts löpande. BERGNÄSET har som mål att minst en skydds rond ska genomföras per kvartal, andra lokala måltal kan förekomma på våra resultatenheter. Regionchefer och VD ska genomföra sex Manager Safety Walks per år. Periodiciteten fastställs i kontrollprogram och kontrolleras genom stickprov vid internrevision.

Interna revisioner har genomförts i enlighet med en fastställd årsplan. Revisionerna resulterar i en skriftlig rapport med positiva iakttagelser, eventuella avvikelser samt förbättringsförslag med krav på åtgärder och uppföljning.

Olycksfall och händelsestatistik

2023

LTIR ² – Lost time injury, inkl. inhyrd personal (Olycksfall > 24 h frånvaro per 1 miljon arbetade timmar)	17,3
Totalt antal olyckor	50
Varav inhyrd personal	14
Totalt antal olyckor MED frånvaro	13
Varav inhyrd personal	5
Totalt antal olyckor UTAN frånvaro	37
Varav inhyrd personal	9
Totalt antal tillbud	85
Totalt antal riskobservationer	309

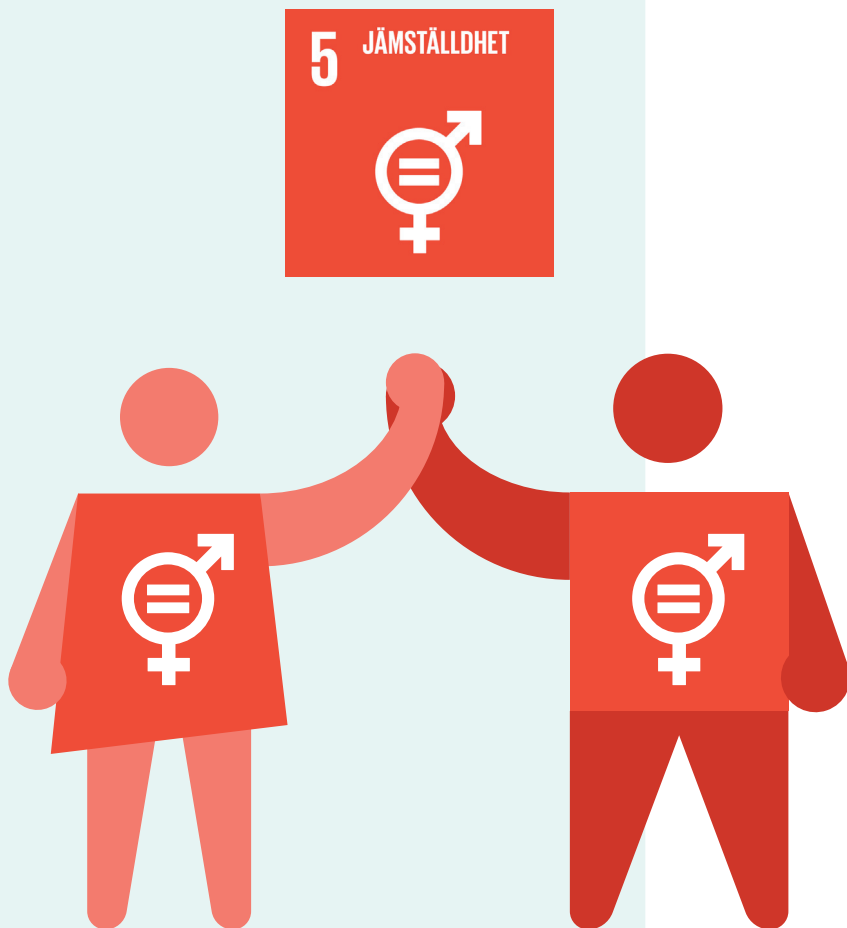
Under året har totalt 8 olyckor som medfört frånvaro inträffat. Totalt resulterade dessa olyckor i 309 sjukfrånvarodagar. Ingen olycka har inneburit allvarlig kroppsskada. Samtliga olyckor utreds och en rad åtgärder, såsom utbildning och utökad information, har vidtagits från bolagets sida för att säkerställa att dessa inte inträffar igen.

² Statistiken för LTIR har lämnats av NCC och avser perioden November 2022 till November 2023. Då data avseende arbetade timmar för inlånad personal ej är tillgänglig avser LTIR endast egen personal..

Den psykosociala arbetsmiljön följs regelbundet upp genom olika medarbetarundersökningar. Under första halvan av 2023 genomfördes medarbetarundersökningen, VOICE, som är en serie av undersökningar med olika fokusområde vid de olika tillfällena. Den årliga undersökningen och riskbedömning gällande OSA, Organisatorisk och social arbetsmiljö, genomfördes hösten 2023.

Flexibilitet och friskvårdsförmåner är en del av bolagets strävan att öka medarbetarnas välmående, förebygga ohälsa och att vara en attraktiv arbetsgivare. Lagstadgade medicinska undersökningar ges till berörda medarbetare i enlighet med gällande krav. Utöver de lagstadgade medicinska undersökningarna erbjuds medarbetare hälsoundersökningar i enlighet med gällande kollektivavtal. Genom företagshälsovården kan medarbetare även få hjälp med exempelvis samtalsterapi, behandling hos sjukgymnast, bedömning av ergonom och/eller specialistläkare. Medarbetarna erbjuds även ett årligt friskvårdsbidrag. För att ge medarbetarna så goda förutsättningar som möjligt att kombinera arbete, familj och fritid finns möjlighet till hemarbete för de som har arbetsuppgifter som tillåter detta.

Personalomsättningen var under året 8,6 %. Personalomsättningen bedöms som normal för branschen och har varit nedåtgående under 2023. Sjukfrånvaron var under året 5,5 %.



3.2 Jämställdhet och mångfald

BERGNÄSETs arbetsplatser skall vara inkluderande där alla medarbetares behandlas likvärdigt och har samma rättigheter och möjligheter. Ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen accepteras. Arbete för jämställdhet och mångfald utgår från synen att människors olikheter bidrar till en attraktiv och dynamisk arbetsplats.

Under 2023 var medelåldern för samtliga medarbetare 41,7 år, andelen kvinnor i bolaget var 3%. Samtliga medarbetare är berättigade föräldraledighet, under 2023 var 96 män och 2 kvinnor föräldralediga.

Bolagets ambition uttrycks i Mångfalds- och likabehandlingspolicy och Likabehandlingsplan. Policyn innehåller även förklarande direktiv samt en rutin för hur eventuella potentiella kränkningar ska rapporteras. Arbetet med jämställdhet och mångfald inkluderas i det proaktiva psykosociala arbetsmiljöarbetet. Bolagets förebyggande arbete omfattar en rad åtgärder såsom årliga lönekartläggningar, utbildning och meritokratisk rekrytering för att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen där endast kompetens ska styra. Det förebyggande arbetet dokumenteras löpande av HR-funktionen.

Medelantal anställda fördelat på ålder och kön³

	Ålders- grupp	18-29 år		30-39 år		40-49 år		50-59 år		60-69 år		70+ år		Totalt	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Heltids- anställda	Män	45	16	97	35	63	22	49	17	19	7	0	0	273	97
	Kvinnor	0	0	4	1	0	0	4	1	0	0	0	0	8	3

Sammansättning av styrelse och ledningsgrupper fördelat på ålder och kön⁴

	Ålders- grupp	18-29 år		30-39 år		40-49 år		50-59 år		60-69 år		70+ år		Totalt	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Styrelsen	Män	0	0	0	0	0	0	3	50	0	0	0	0	3	75
	Kvinnor	0	0	0	0	0	0	1	25	0	0	0	0	1	25
Lednings- grupp	Män	0	0	2	33	1	17	1	17	1	17	0	0	5	83
	Kvinnor	0	0	1	17	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17

Bolaget respekterar självklart alla medarbetares föreningsrätt och rätt till kollektiva förhandlingar. Kollektivavtal finns på samtliga arbetsplatser och totalt omfattas 100 procent av medarbetarna av kollektivavtal. Samverkansmöten på företagsnivå genomfördes tre gånger under 2023.

³ Tabell avser per den 31/12 2023

⁴ Tabell avser per den 31/12 2023

3.3 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling sker alltid i samråd med den enskilda medarbetaren och utgår från den enskilde medarbetarens önskemål samt verksamhetens behov och resurser. Medarbetare har, tillsammans med sin chef, ett ansvar att aktivt identifiera utvecklingsbehov och föreslå kompetensutvecklingsåtgärder för att bibehålla, utveckla och erhålla den kompetens som krävs i rollen.

Ett viktigt forum för detta är de årliga utvecklingssamtalen. Under året har 68 % av medarbetarna inom BERGNÄSET haft utvecklingssamtal. Detta är ett prioriterat område för 2024. En åtgärd för att möjliggöra att fler får sitt årliga medarbetarsamtal är att perioden för genomförande av samtal förlängts för yrkesmedarbetarna. Inom stab och ledning har 100 % av medarbetarna haft utvecklingssamtal. Bolaget uppmuntrar till intern rörlighet för att erbjuda medarbetarna ytterligare utvecklingsmöjligheter inom organisationen. Arbete med successionsplanering genomförs årligen och drygt 100 medarbetare omfattades av genomgången 2023.

BAM, Bättre arbetsmiljöutbildning, är en grundutbildning för chefer och skyddsombud som ger metoder och kunskaper för att jobba med den



fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Inom BERGNÄSET är det obligatoriskt för personer med personalansvar och skyddsombud att genomgå BAM-utbildning med repetition vart 5:e år. Även övriga medarbetare får delta efter beslut från närmsta chef.

Samtliga ledare i BERGNÄSET ingår i det som kallas Ledarforum. Deltagarna i forumet samlas digitalt ett antal gånger per år samt fysiskt en gång per år. Ledarforum omfattar frågor inom exempelvis arbetsmiljö och compliance där innehållet varierar vid de olika tillfällena. Under 2023 genomfördes fem Ledarforum varav ett fysiskt.

Bolaget erbjuder kontinuerligt en rad kompetenshöjande utbildningar. På grund av verksamhetens beskaffenhet ställs höga krav på säkerhet och många av de arbetsmoment som finns kräver flertalet lagstadgade utbildningar, certifieringsutbildningar och andra kravutbildningar. Under 2023 genomfördes totalt 2 837 utbildningstimmar, vilket är ett genomsnitt på 10.1 timmar utbildning per medarbetare.



Under året har följande utbildningar genomförts:

- _ 34 certifieringsutbildningar har slutförts under året
- _ BAM-utbildning för arbetsledning, chefer och skyddsombud.
Totalt deltog 7 medarbetare
- _ Övriga arbetsmiljörelaterade utbildningar som genomfördes var totalt 200 st.
- _ Utbildning i ärendehanteringssystem för olycksfall och andra incidenter med fokus på utredning och rotorsaksanalys genomfördes i december i nya ägarnas regi
- _ Samtliga personer i arbetsledande ställning deltog i en föreläsning och visning av Byggbranschens säkerhetspark
- _ Två personer genomförde ledarskapsutbildning
- _ Utbildning i Uppförandekod genomfördes av 8 medarbetare
- _ Complianceutbildningar genomfördes av 9 medarbetare
- _ Hållbarhetsutbildningar har genomförts av 12 medarbetare



3.4 Inhyrd arbetskraft

Bolaget vill vara ett föredöme inom ställningsbranschen genom att ha en hög andel egen personal samt genom att värna om våra samarbetspartners och säkerställa att de har varaktigt goda arbetsvillkor, trygga arbetsförhållanden och en rättvis ekonomisk tillväxt. Detta uppnår vi genom att vi arbetar med en hållbar hantering av leverantörer och samarbetspartners.

Våra samarbetspartners upphandlas och granskas enligt fastställda rutiner som bl.a. innebär att de riskbedöms, värderas och följs upp utifrån de krav som ställs genom vår och våra kunders uppförandekod för leverantörer. Under 2023 beslutade bolaget att anlita en extern part som gör djupgående kontroller av våra samarbetspartners, vilket inkluderar en granskning av socialt ansvar, arbetslivskriminalitet och kontroll av arbetsrättsliga villkor. Granskningen 2023 resulterade i att några mindre brister identifierades, bristerna är kommunicerade med berörda samarbetspartners som återkommit med en plan för korrigerande åtgärder. Vi strävar efter att bygga långsiktiga relationer och med att stärka de samarbetspartners som visar en vilja och förmåga att arbeta med en positiv utveckling och därmed förmåga att uppfylla ställda krav. Som ett led i vårt arbete har bolaget valt att arbeta med inlåning av personal istället för upphandling av underentreprenader. Genom att välja inlåning istället för underentreprenad har BERGNÄSET arbetsmiljöansvaret för personalen och kan därmed säkerställa deras säkerhet. Den inlånade personalen arbetsleds av oss vilket gör det enklare att säkerställa att våra interna rutiner och instruktioner efterlevs. Denna strategi främjar inte bara en trygg och säker arbetsmiljö utan också hög kvalitet och kontinuitet i våra projekt, vilket är avgörande för vår långsiktiga affärsverksamhet och hållbarhet.

4

Vårt
miljöarbete



Miljö- arbete

4.1 Klimatet i fokus

Bolaget strävar hela tiden efter att minska den egna klimatpåverkan, då det är en betydande del av bolagets totala miljöpåverkan. Särskilt fokus har lagts på energi- och drivmedelsförbrukning.

Under 2024 kommer en revidering av systerbolagets klimatstrategi att göras för att även inkludera moderbolaget och BERGNÄSET. Klimatstrategin gäller för perioden 2021–2034, med basår 2020. Strategin utgör det övergripande ramverket i utformandet av detaljerade handlingsplaner för att nå den svenska koncernens klimatmål.

Totalt orsakades koldioxidutsläpp i Scope 1 och 2 på 700 ton under 2023. Utsläppen för verksamheten före 2023 ingick i tidigare ägares utsläppsberäkningar och är ej tillgängliga.



Utsläpp av koldioxid

Klimatpåverkan	2023
Scope 1 (Ton CO ₂)	700
Scope 2 (Ton CO ₂)	0,2
Scope 1+2 (Ton CO ₂)	700
Scope 3* (Ton CO ₂) (Ofullständigt)*	452

* Scope 3 – Data är ofullständig. För detaljerade uppgifter kring koldioxidutsläpp se Tabell i Appendix

Bolagets direkta klimatpåverkan härstammar främst från tjänsteresor och transporter av ställningsmaterial, interna och till projekt hos kund. Vi arbetar ständigt med vår materiallogistik för att minimera materielbehovet i företaget samt för att minska vår klimatpåverkan. Under 2023 hade bolaget närmast en 100% nyttjande grad av ställningsmaterial, vilket minimerar klimatpåverkan.

Indirekt påverkan härstammar från inköp av ställningsmaterial samt från det avfall som uppkommer i samband med utförande av våra tjänster. Klimatpåverkan från inköp av ställningsmaterial, Scope 3, har ännu ej kartlagts.

Drivmedelförbrukning och andel förnyelsebart egna transporter och maskiner

Drivmedel	2023
Total mängd drivmedel (l)	297 000
Förbrukning per omsättning (l/kSEK)	0,4
Totalt utsläpp av koldioxid från transporter och maskiner (ton CO ₂ ekv)	670
Andel förnyelsebart (%)	32,7 % ⁵

⁵ Enligt Energimyndigheten publikation Drivmedel 2022

Fordons och maskinpark, antal och euroklass/EU₂

Tunga fordon	2023	Arbetsmaskiner	2023
Antal	2	Antal	20
Euro 6 (%)	50 %	Steg IV B (Euro 6)	10 %
Euro 5 (%)	50 %	Steg IV A (Euro 5-6)	5 %
		Steg III B (Euro 5-6)	25 %
		Steg III A (Euro 4)	35 %
		≤ Steg II (Euro 2-3) ⁴	35 %

Personbilar och

lätta lastbilar	2023
Antal	169
Eldrift	8 %
Euro 6 (%)	82 %
Euro 5 (%)	10 %

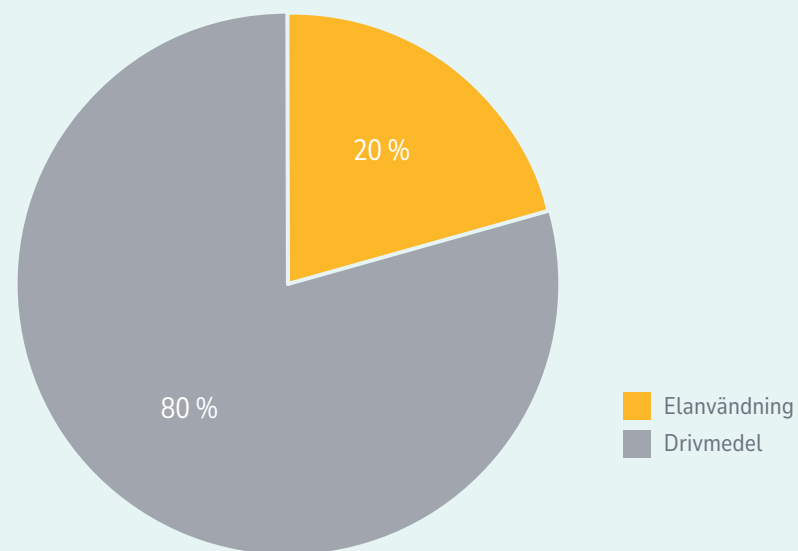
Fordons- och maskinparken byts ut och moderniseras löpande och ett antal elfordon införskaffades 2023. Förebyggande underhåll och logistikplanering är andra exempel på förebyggande åtgärder.

BERGNÄSET har fram till ägarbytet 2023 omfattats av tidigare ägares energikartläggning enligt lagen om Energikartläggning i stora företag. Det finns inget krav på verksamheten att utföra en separat energikartläggning för perioden som enligt befintlig lagstiftning ska slutrapporteras senast 2024-03-31. Inköpt el utgör 20% av bolagets totala energiförbrukning men bidrar marginellt till det totala koldioxidutsläppet. Data gällande inköpt fjärrvärme är ej tillgänglig för 2023 då detta aggregerats centralt hos tidigare ägare. Uppskattningsvis 85% av bolagets inköpta el nyttjas för uppvärmning via värmepumpar.

Fördelning energianvändning – köpt energi

Media – köpt energi	2023
Uppvärmning (MWh)	Data ej tillgänglig eller ingå i elen
Elanvändning (MWh)	732
Drivmedel (MWh)	2 912
Varav förnyelsebart drivmedel (%)	32,7
Total energianvändning (MWh)	3 640

Fördelning energianvändning 2023



4.1.1 Klimatnytta med ställningsverksamhet

Verksamhetens väsentligaste bidrag till att bekämpa klimatförändringarna är indirekt genom vår tjänsteleverans. Vår tjänsteleverans möjliggör för våra kunder att utföra underhållsåtgärder och byggnationsprojekt där vi bidrar till effektiva projekt för våra kunder. Detta innebär i sin tur att våra kunder kan säkerställa sin kapacitet, effektivitet och driftsäkerhet och förlänga livslängden på sina utrustningar och tillgångar, därmed undviks betydande utsläpp från våra kunders produktion.

Uthyrningen av ställningsmaterial bidrar till minskad konsumtion, bolaget nådde nästintill 100% nyttjandegrad av BERGNÄSETs ställningsmaterial under 2023, vilket bidrar till minskad klimatpåverkan.

I dagsläget är denna klimatnytta svår att mäta och redovisa. I bolagets klimatbokslut redovisas utsläpp som uppkommer i hela värdekedjan, fortlöpande utvecklas och säkerställs Scope 3-data. Klimatnyttan synliggörs och redovisas däremot hos våra kunder.



4.2 Farliga kemikalier och substanser

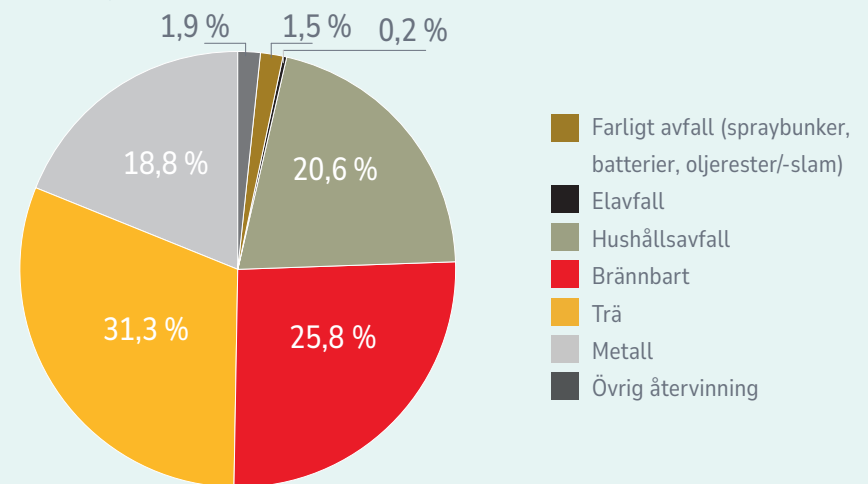
Bolaget har länge arbetat i enlighet med substitutionsprincipen. Detta innebär att de kemikalier och oljor som hanteras i våra verkstäder är utbytta mot alternativ som innebär minsta möjliga påverkan på miljön. Samtliga kemiska ämnen och produkter administreras och riskbedöms via ett för ändamålet avsett stödsystem.

4.3 Avfall från den egna verksamheten samt transport och hantering av avfall och farligt avfall

Relativt lite avfall genereras i den egna verksamheten, totalt 71 ton 2023. Avfallet utgörs främst av hushållsavfall, brännbart avfall, trä och metall från kontor, depåer och materiallager samt små mängder farligt avfall såsom sprayfärgsburkar, batterier, oljetrasor och oljeslam. Bolagets farliga avfall hanteras på vederbörligt sätt.

Avfall som genereras i uppdrag och projekt tillhör kunden och redovisas ej här. BERGNÄSET följer kundens anvisningar för avfallssortering.

Fördelning avfallsfraktioner 2023



4.4 Tillståndspliktig verksamhet

Verksamheten är ej tillstånds- eller anmälningspliktig enligt Miljöbalken. Tillstånd att bedriva yrkesmässig godstrafik enligt Yrkestrafiklagen finns.

4.5 Miljöincidenter och olyckor

Bolaget har inte haft några utsläpp till varken mark, luft eller vatten, ingen misstanke om eventuell förorening förekommer.

5

Om denna
rapport

Rapport

Working
for the
future





5.1 Bakgrund och organisation

Denna hållbarhetsrapport omfattar BERGNÄSET Ställningsmontage AB, org.nr 556393-2838, med huvudkontor på Fabriksvägen 8 i Luleå, Sverige. BERGNÄSET Ställningsmontage AB är sedan 26 juni 2023 ägt av REMONDIS-gruppen och är ett dotterbolag till REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB.

5.1.1 Förändring under året

I juni 2023 sålde tidigare ägare, NCC AB, BERGNÄSET Ställningsmontage AB till REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB. REMONDIS Maintenance & Services Sweden AB ägs i sin tur av REMONDIS Maintenance & Services International GmbH som är en del av REMONDIS-gruppen. Integrationen av verksamheten påbörjades i september 2023 och pågår även under 2024.

5.2 Periodisering, redovisningsriktlinjer och granskning

Rapporten har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen, med målsättning att ge en öppen och balanserad bild av BERGNÄSET Ställningsmontage AB:s hållbarhetsarbete.

Hållbarhetsredovisningen har granskats av KPMG i enlighet med årsredovisningslagen.

Detta är bolagets första egna hållbarhetsrapport. Tiden innan förvärvet har bolagets hållbarhetsarbete redovisats som en del NCC:s hållbarhetsredovisning. Denna hållbarhetsrapport som avser kalenderåret 2023 publiceras den 20:e juni 2024 på BERGNÄSET Ställningsmontage ABs svenska hemsida, bergnaset.se



5.3 Data till hållbarhetsrapport 2023

Personaldata är beräknad på FTE, Full Time Equivalent. Klimatdata från el och värme har samlats in från leverantörer. Metoden och emissionsfaktorer för klimatberäkningar är i enlighet med GHG Protocol standarder.

BERGNÄSET Ställningsmontage AB tillhörde fram till 26 juni 2023 NCC AB. Som en del av förvärvet och övergången etablerades ett TSA, Transitional Service Agreement, som innebär att tidigare ägaren hantera processer som ekonomi, löner och IT fram till den 1:a mars 2024.

Data för 2023 har delvis sammanställts med hjälp av information hämtad från tidigare ägare. Vissa nyckeltal har mätts med annan metodik och periodisering i den tidigare ägarens regi, och viss data har aggregerats på ett sätt som inte möjliggör att separera ut BERGNÄSETs data och är därmed inte tillgänglig, detta anges i dessa fall direkt i rapporten.

I samband med rapporteringen för år 2023 påbörjades implementeringen av ett IT-stöd för datainsamling och bearbetning av hållbarhetsdata. I och med införandet av det nya IT-stödet kan vi nu säkerställa en bättre datakvalitet framöver.

5.4 Kontakt

För frågor gällande den här hållbarhetsrapporten, kontakta Helena Malmström på, helena.malmstrom@remondis-ms.se

Upprättad av



Helena Malmström 2024-06-20
Head of QE & Sustainability

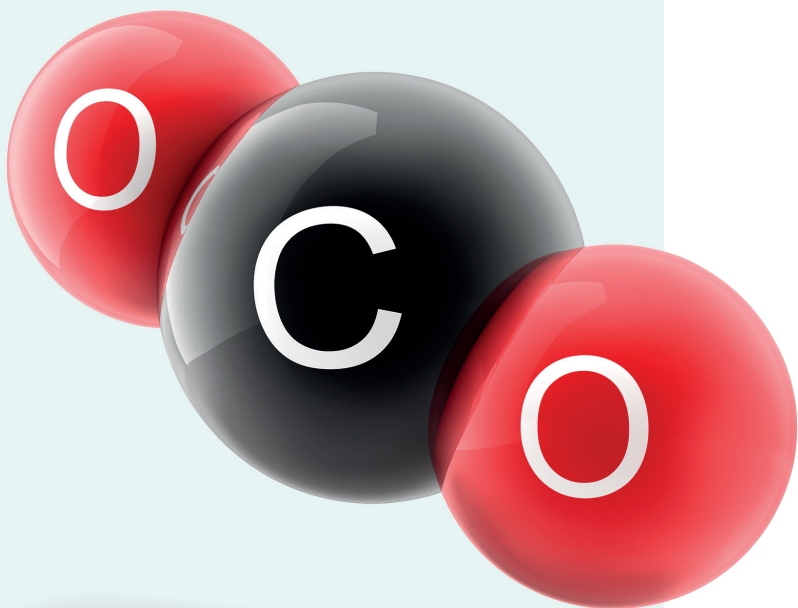
Godkänd av



Henrik Löfgren 2024-06-20
VD

6

Appendix



Appen- dix

Beräknad klimatdata 2023¹

Klimatpåverkan/Utsläpp	2023	Kommentar
Scope 1	700	
Drivmedel till fordon och maskiner (Ton CO ₂)	700	location based
Köldmedieläckage (Ton CO ₂)	0	NA
Scope 2	0,2	
Inköpt el (Ton CO ₂)	0,2	Marked och location based beroende på tillgänglig data
Inköpt fjärrvärme och fjärrkyla (Ton CO ₂)	data ej tillgänglig	Ofullständig data. Data för fjärrvärme är ej tillgänglig från tidigare ägare, övrig uppvärmning sker via värmepumpar och ingår i inköpt el.
Summa Scope 1+2	700,2	
Scope 3	452	Ofullständig data Ej komplett, otillräckliga uppgifter
Inhyrd arbetsmaskinstjänst (Ton CO ₂)	425	
Tjänsteresor (Ton CO ₂)	25	Ofullständig data. Uppgifter för tåg och taxi saknas 2023
Hotell (Ton CO ₂)	41,6	Uppgifter saknas 2023
Avfallshantering (Ton CO ₂)	–	
Kapitalvaror (Ton CO ₂)	Ofullständig data	Uppgifter saknas från leverantör
Summa Scope 1+2+3	1 151	

BERGNÄSET Ställningsmontage is a member of the REMONDIS Group, one of the world's leading recycling, service and water companies. The Group has branches and associated businesses in more than 30 countries in Europe, Asia and Australia. It employs more than 40,000 people who work for millions of citizens and many thousands of companies. The highest levels of quality. Working for the future.

BERGNÄSET Ställningsmontage AB
Fabriksvägen 8
972 54 Luleå // Sweden
T +46 920 223090
info@bergnaset.se
bergnaset.se

En del av REMONDIS

BERGNÄSET®

WORKING FOR THE FUTURE