

# Hållbarhetsrapport 2023

## XERVON Sweden AB

XERVON är en helhetsleverantör av ställningar och väderskydd till industri-, bygg- och anläggningsprojekt i Sverige. Vår leverans kännetecknas av hög tillförlitlighet samt av ett målmedvetet och metodiskt säkerhetsarbete i alla led – för våra medarbetare, för våra kunder samt för de entreprenörer som dagligen använder den utrustning vi levererat. Vår verksamhet ställer stora krav på oss att agera ansvarsfullt i alla situationer. Vi kan genom vårt sätt att verka bidra till en hållbar utveckling där affärsetik, säkerhet och hälsa samt arbetet för miljö, mänskliga rättigheter och goda arbetsförhållanden spelar en avgörande roll. Med expertis och lyhördhet bidrar vi till effektiva projekt, säkra arbetsplatser och bästa totalekonomi för våra uppdragsgivare.

XERVON Sweden AB ingår i tyska REMONDIS Maintenance & Services, ett av världens ledande återvinnings-, service- och vattenföretag med över 30 000 medarbetare. REMONDIS Maintenance & Services bidrar till hållbar utveckling genom sina tjänster inom återvinning, vattenförsörjning och värnande om naturresurser.

## Utvecklingen 2023

EcoVadis, världens ledande leverantör av hållbarhetsbedömning av företag, tilldelade XERVON klassificeringen silver samt höjt betyg (64/100, jämfört med föregående års 59/100). I maj 2023 certifierades vårt ledningssystem enligt ISO standard för verksamhetsprocesser, miljöledning och arbetsmiljöarbete (ISO 9001, 14001 och 45001). Vi har genomfört ett omfattande arbete med vårt ledningssystem och utvecklat riktlinjer, rutiner och policyer. Under året har vi också arbetat med förbättringar inom hållbarhetsområdet och genomlyst organisationen för att identifiera verksamhetens största risker samt möjligheter till positiv påverkan. Specialistfunktioner har tillsatts inom inköp samt säkerhet. Hållbarhetsarbetet har växlats upp i omfattning och blivit mer professionaliserat. Detta genom ökade personalresurser och ett större fokus på hållbarhetsfrågorna i organisationen. I samband med företagets strategikonferens i november genomfördes en hållbarhetsutbildning för alla tjänstemän. Vårt arbete med miljö, socialt ansvar och etik stod i fokus under utbildningen. Under hösten genomförde företaget Kiwa en omfattande HSEQ-utvärdering av verksamheten i samband med en större upphandling. Av företagen som utvärderades fick XERVON bäst betyg, och processen såväl som förbättringsförslagen har varit av värde för att driva fortsatta förbättringar. För att förbereda för EU:s nya rapporteringskrav Corporate Social Reporting Directive, CSRD, har en dubbel väsentlighetsanalys upprättats.

XERVONs ägare REMONDIS förvärvade i augusti 2023 BERGNÄSET Ställningsmontage AB och blir därigenom Sveriges största aktör inom ställningsmontage. Under 2023 ökade XERVONs omsättning till 655 mkr (jämfört med 587 mkr 2022).

Då flera bolag under 2002 fusionerades i XERVON minskar jämförbarheten över åren när det gäller hållbarhetsdata. Detta bör beaktas i denna hållbarhetsrapport.

## Strategi, risk och styrning

Hållbarhet berör alla delar av XERVONs verksamhet och integreras i de policy- och styrdokument som verksamheten leder och arbetar enligt. Detta gäller särskilt områden som arbetsvillkor, säkerhet och miljöansvar. Uppförandekoden är vårt viktigaste styrande dokument och utgör ramverket för vårt kvalitetssystem samt våra policydokument och interna riktlinjer. Hållbarhetsfrågorna hanteras löpande i ledningsgruppen och styrelsen och det yttersta ansvaret för hållbarhetsfrågorna ligger hos VD. Vad gäller hållbarhetsrisker hanteras dessa integrerat i det övergripande riskarbetet.

## Uppförandekoder och riktlinjer

XERVONs uppförandekod (Code of Conduct) syftar till att tydliggöra de krav och förväntningar vi ställer på vårt eget agerande och uppförande, både som företag och som enskilda anställda i företaget. Detta är vårt sätt att bidra till hög affärsetik och hållbar utveckling. Uppförandekoden utgör ramverket för vårt kvalitetssystem samt våra policydokument och riktlinjer inom affärsetik och mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och säkerhet, miljö och kvalitet samt inköp och informationssäkerhet. Koden tar sitt avstamp i FN:s Global Compact och dess tio principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn och antikorrupcion.

Uppförandekoden omfattar alla medarbetare i XERVONs svenska verksamhet, partners och bolagets styrelse. Den är tillämplig också för kunder och leverantörer. Alla medarbetare har ett ansvar att respektera, följa och främja uppförandekoden samt att delta i de kontinuerliga internutbildning som erbjuds. Målet är att koden ska vara en del av samtliga anställnings- samt kund- och leverantörsavtal.

Vår uppförandekod grundar sig på REMONDIS Maintenance & Services-koncernens uppförandekod, som översiktligt beskriver vilka regler koncernens företag och medarbetare har att förhålla sig till. Läs mer på koncernens hemsida, <https://www.remondissustainability.com>.

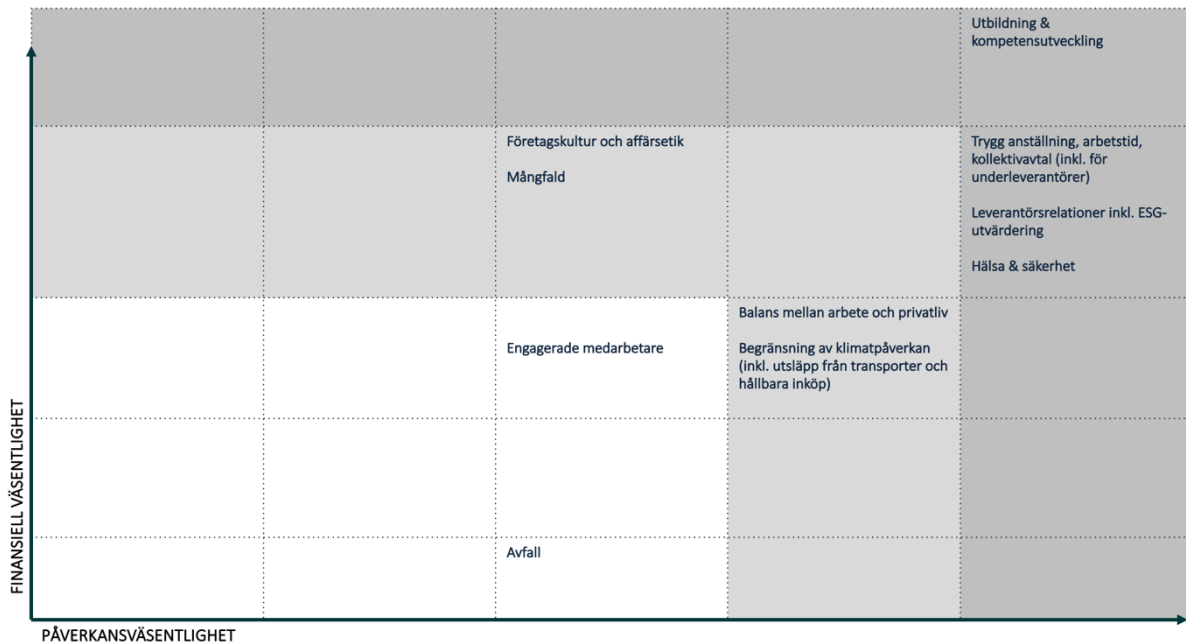
XERVON följer också Sveriges Byggindustriers (BIs) uppförandekod, vilket är bindande för medlemskap. Koden innebär att medlemsföretag och dess medarbetare ska följa lagar och föreskrifter samt verka för sund konkurrens och tidsenliga relationer såväl inom företaget som i förhållande till kunder och leverantörer. Alla medlemmar har tillgång till online-utbildningen Affärsetik på Byggbranschens utbildningscenter. Målsättningen att alla tjänstemän ska gå utbildningen tar vi med oss in i 2024. För hela uppförandekoden se: <https://byggforetagen.se/medlemskap/vad-kravs>

Företagsspecifika policydokument för XERVONs svenska verksamhet finns inom områden som kommunikation, arbetsmiljö, miljö, jämställdhet, personal, transport och IT-säkerhet. Ofta används kundernas uppförandekoder i de projekt vi är engagerade i. Vi lägger stor vikt vid att kunder och samarbetspartners respekterar våra lokala ordningsregler. Vårt övergripande mål är att kontinuerligt skärpa kraven på våra leverantörer och partners för att säkerställa en hållbar värdekedja.

## Väsentlighetsanalys

Under 2023 tog XERVON fram en dubbel väsentlighetsanalys, enligt Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), som är EU:s utökade krav för hållbarhetsrapportering. Det nya direktivet kommer att beröra oss först 2025 men vi har redan nu börjat förbereda sig för denna rapportering. I den dubbla väsentlighetsanalysen har vi identifierat och bedömt hur verksamheten påverkar omvärlden samt vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för företagets ekonomiska uthållighet och fortlevnad.

Arbetet med att ta fram den dubbla väsentlighetsanalysen grundades på diskussioner och intervjuer med medarbetare, omvärldsanalyser samt den tidigare enkla väsentlighetsanalysen.



De mest väsentliga frågorna är listade i de mörkgrå fälten och kretsar kring personal- och säkerhetsfrågor. I den dubbla väsentlighetsanalysen, som beaktar hållbarhetsfrågors inverkan på företagets ekonomi, har det blivit extra tydligt att dessa frågor är viktigast för XERVON, vars målsättning är att vara Sveriges tryggaste ställningsföretag. Att personal- och säkerhetsfrågor berör egen personal, lika mycket som underentreprenörer, var något som ytterligare klargjordes i den dubbla väsentlighetsanalysen, och att det i arbetet med underentreprenörer kan krävas extra insatser för att säkerställa att de som inte är direkt anställda både omfattas av skydd och lever upp till de krav som XERVON ställer. I den andra prioriteringsordningen (ljusgrå fältet) är bland annat begränsning av klimatpåverkan – en viktig fråga inte bara för att värna om framtiden men också för att det blir allt viktigare för kunder och andra intressenter.

## Miljöansvar

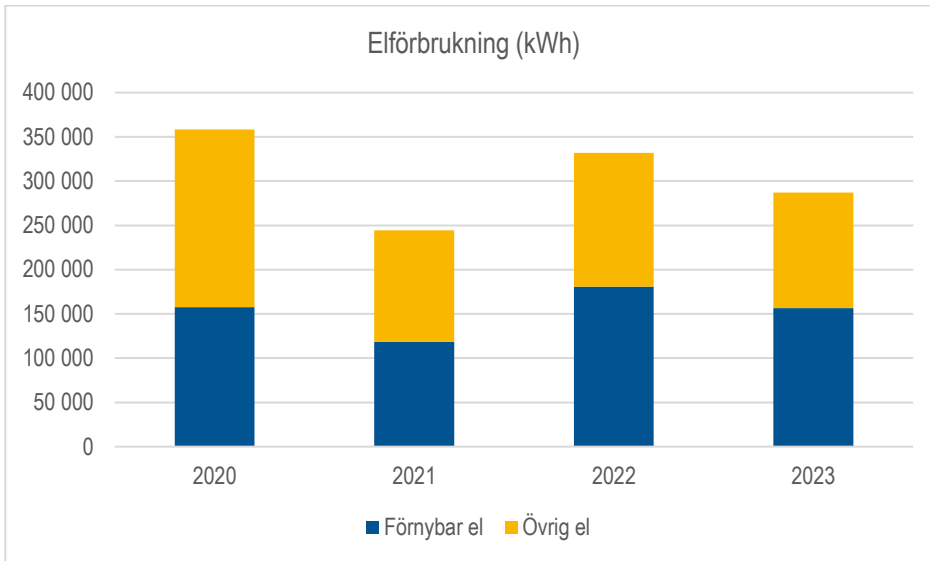
XERVONs kunduppdrag ska hålla en hög kvalitet avseende det arbete som genomförs, innebära lösningar som är förmånliga för kunden samt ha en positiv inverkan på klimat och samhälle. Vi försöker alltid hitta relevanta sätt att värdera vår påverkan i kunduppdragen och ska bidra med vår kunskap för att tillsammans med våra kunder göra val som bidrar till en hållbar utveckling, till exempel vad gäller material och energibesparingar. Vi ser det också som viktigt att minska vår egen klimatpåverkan t.ex. i samband med tjänsteresor och i driften av våra kontor. Våra medarbetare ska ha insikt om miljöns betydelse och verka för att uppnå internationella och nationella miljömål.

Miljöpolicyen beskriver företagets fortlöpande arbete med kontinuerliga förbättringar och förebyggande åtgärder för att minska miljöpåverkan i uppdragen och uppfylla kundernas krav och förväntningar.

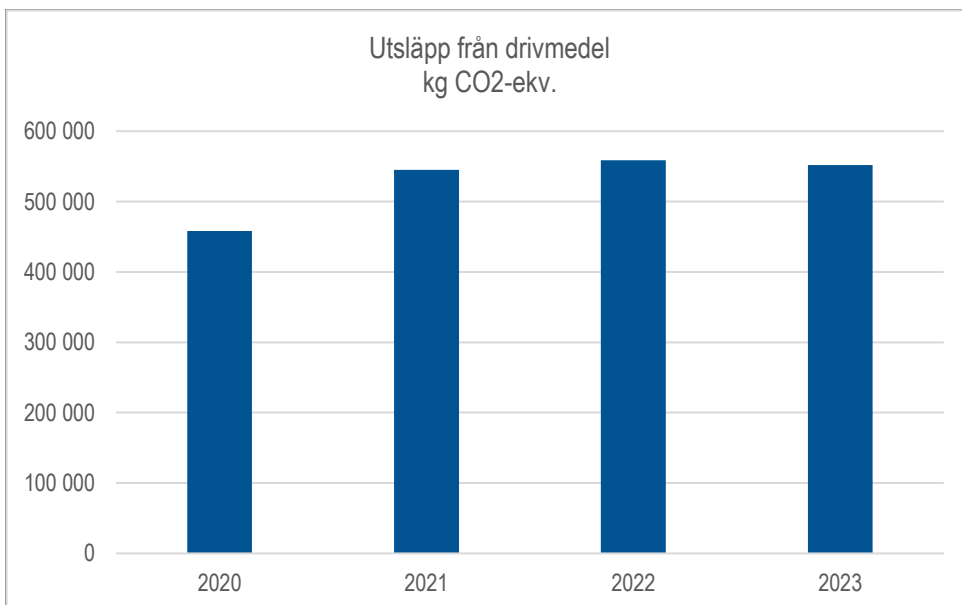
Varje år ska en lista över de miljöaspekter som företaget påverkar med sin verksamhet ses över. Denna lista ligger sedan till grund för företagets miljömål. Miljöarbetet ska vara konkret med klara mål som leder till kontinuerliga förbättringar genom att minska miljöpåverkan avseende resursförbrukning, transporter, energianvändning, materialval, utsläpp till luft och vatten samt återvinning av restprodukter. Miljöaspekter ska beaktas vid alla inköp och upphandlingar.

De miljörisker som finns är konsekvenser som uppstår om vi skulle bryta mot gällande miljölagstiftning. Vi bedömer miljöriskerna som låga. För att säkerställa att miljölagstiftningen följs har XERVON en lagbevakningstjänst samt det nu ISO-certifierade miljöledningssystemet.

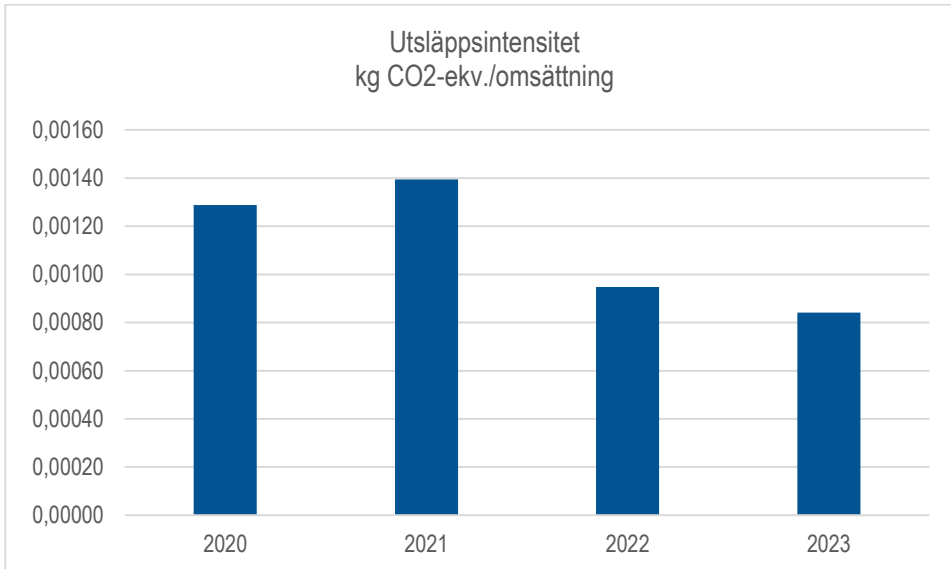
XERVON mäter total elförbrukning i kWh, samt andel som kommer från förnybara respektive övriga källor. Avfallsmängder mäts i ton i kategorier om (i) brännbart, (ii) farligt avfall, (iii) skrot, samt (iv) återvinning. Utsläpp från transporter mäts i total antalet CO<sub>2</sub>-ekvivalenter, samt utsläppsintensitet baserat på företagets omsättning (CO<sub>2</sub>-ekv./omsättning).



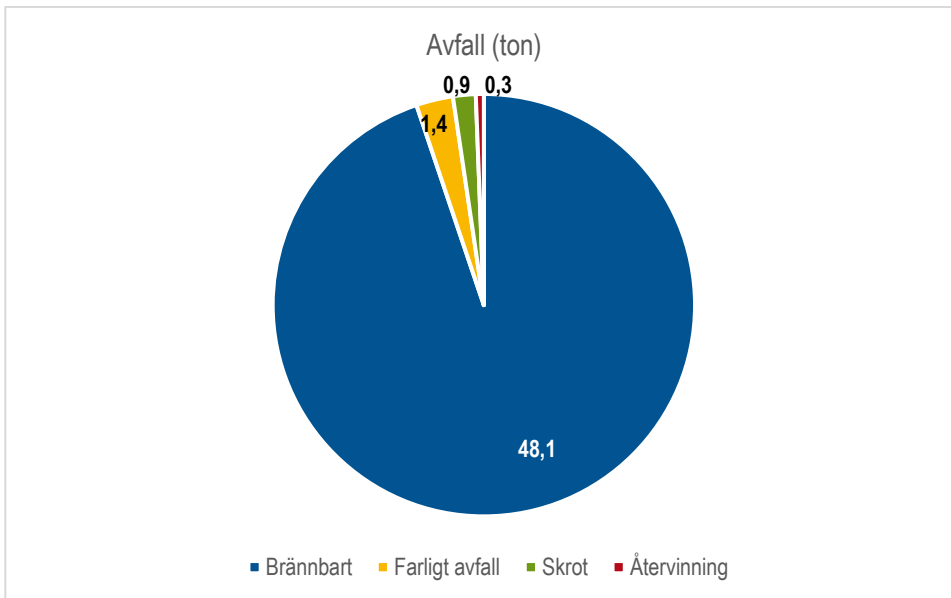
Kommentar: Den minskade elförbrukningen förklaras delvis av att LED-lampor, skymningsrelän och rörelsedetektorer har installerats på flertalet av bolagets anläggningar under 2023.



Kommentar: Utsläppsminskningen mellan 2022 och 2023 beror dels på att antalet hybridfordon i bolagets fordonsflotta har ökat, dels på att omräkningsfaktorerna som använts vid beräkning av utsläppen har minskat jämfört med förra året tack vare reduktionsplikten.



Kommentar: Nedgången 2023 förklaras av att utsläppen under året var något lägre än föregående år samtidigt som omsättningen steg.



### Hållbara och motiverade medarbetare

XERVONs arbetsmiljö ska präglas av respekt och förtroende för individen samt vara säker och stimulerande. Arbetsmiljöarbetet skall förebygga ohälsa, olycksfall och främja samarbete. Alla medarbetare ska visa ett personligt ansvar för hälsa och arbetsmiljö i det dagliga arbetet samt följa givna instruktioner och rutiner. Lagstiftning och myndigheters

bestämmelser utgör minimikrav. Samtliga våra anställda omfattas av kollektivavtal och får därigenom tillgång till omfattande hälso- och sjukvård samt försäkringar. XERVON tolererar inte någon form av tvångs- eller barnarbete och detta regleras genom kollektivavtal samt i vår uppförandekod.

## Säkerhet

Våra medarbetare utför ofta riskfyllda arbeten på hög höjd och i farliga miljöer, varför säkerhet är en viktig del av i det dagliga arbetet. För att minimera risken för olyckor använder våra montörer sig av riskanalyser samt arbetsorder och montageplaner. Vid överlämnande av den färdiga ställningen till kund görs en så kallad egenkontroll för att försäkra att ställningen är säker och korrekt monterad.

Vi utför regelbundna internrevisioner där vi exempelvis tittar på arbetsmetoder. Vid upptäckt av brister registreras en avvikelse. Vi uppmanar även våra medarbetare att lägga in förbättringsförslag i vårt rapporteringssystem som alla enkelt har tillgång till via mobiltelefoner. Här registreras också tillbud, riskobservationer och olyckor, vilket ger oss möjlighet att följa upp och agera på eventuella brister.

Säkerhet är en förutsättning för att vår verksamhet ska fungera. Vi har därför nolltolerans när det gäller alkohol och droger. Arbete under påverkan av alkohol eller droger kan leda till stora skador på såväl individer som arbetsplatsen. Vår missbrukspolicy måste alla anställda ta del av och skriva under.

## Kompetensutveckling

För att minimera riskerna är det viktigt att personalen genomgår utbildningar och tar del av kompetensutveckling. Detta skapar mervärde för såväl anställda som organisationen. Utöver de lagstadgade utbildningarna inom branschen ska alla anställda årligen genomgå minst 8 timmars utbildning inom relevanta områden. Utbildningarnas innehåll kan variera och innefatta allt från projektledning och utbildningar i interna system till ledarskapsutveckling. Under 2023 deltog XERVONs medarbetare i genomsnitt i 23,9 timmars utbildning, jämfört med 7,23 (2022), 16,75 (2021) och 5,9 (2020). Några av anledningarna till att utbildningstimmar har ökat under 2023 jämfört med 2022 är:

- Samtliga tjänstemän har under 2023 genomgått arbetsmiljöutbildningen BAM. Vissa deltog i en fysisk kurs om 3 dagar medan de allra flesta genomförde en digital utbildning om totalt 8 timmar.
- Under 2023 har vi introducerat "mikroutbildningar" i aktuella ämnen där specialister inom bolaget delar med sig av sina kunskaper inom exempelvis IT, inköp eller juridik. Utbildningarna hålls en gång i månaden och är en-två timmar långa.
- Under senare delen av 2022 startade vi upp ett skräddarsytt ledarskapsprogram - Next Generation I & II. Programmet rullades ut i sin helhet under 2023 och omfattar totalt ca 1500 utbildningstimmar. Syftet är att lyfta och säkra morgondagens ledare genom kompetens- och motivationshöjande aktiviteter. Deltagarna utgörs av både tjänstemän som redan innehar en ledande befattning och yrkesarbetare som identifierats som nästa generations ledare. För den mer erfarna gruppen, Next Gen II, sträcker sig utbildningen över ca 1,5 år och är uppdelat på 6 olika block: ledarskap, affärsmannaskap, försäljning, ekonomi, strategi och hållbarhet.

Utbildningen har fått mycket bra respons i de båda deltagargrupperna och nu sätts ramverket för en standardiserad fortsättning. Utbildningen för den första kullen deltagare avslutas under 2024 och nästa planerade utbildningsstart är våren 2025. För att vidmakthålla nätverk och fortsätta utveckla våra ledare kommer samtliga tidigare deltagare att bjudas in till årliga träffar.

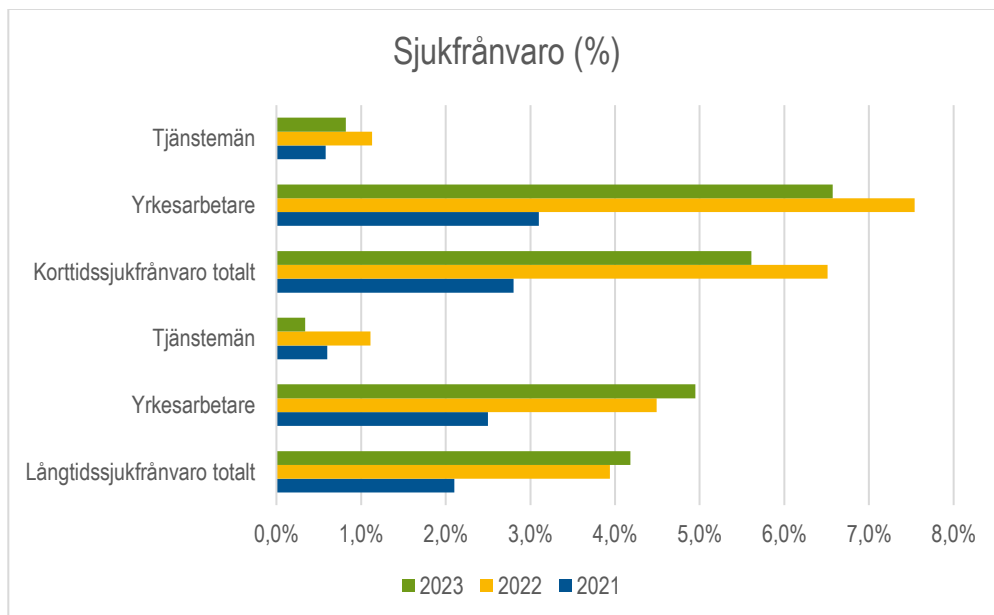
- Under 2023 anordnades en temadag i region Mitt där medarbetarna bland annat fick lära sig mer om hjärt- och lungräddning (HLR), annan räddning och säkra lyft. Utbildningen omfattade ca 60 medarbetare. Dagen kommer att utvärderas och vårt mål är att föra ut detta i resten av landet, för att utveckla det som redan finns på plats inom räddning och säkerhet.

Under 2023 har 4 medarbetare fått nya roller inom bolaget som innebär att de har fått mer ansvar och befogenhet.

## Hälsa, personalomsättning och medarbetarnöjdhet

En viktig del i personalarbetet är att säkerställa medarbetarnas välbefinnande. Vi arbetar aktivt med att minska sjukfrånvaron och följer upp frånvaron månadsvis. Alla medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag.

En rehabiliteringsutredning och eventuella insatser vidtas för medarbetare med hög korttidsfrånvaro eller om en anställd har varit frånvarande från arbetet längre än en månad. Under 2023 var långtidssjukfrånvaron 4,18% (3,94% 2022) och korttidssjukfrånvaron 5,61% (6,51% 2022). Detta är en ökning av långtidssjukfrånvaron jämfört med 2021 och 2022 medan korttidssjukfrånvaron minskat sedan 2022. Förändringarna mellan 2021 och 2022 kan delvis förklaras av nya beräkningsmetoder. Under 2023 har metoder ytterligare förfinats och tillförlitligheten högre. Målet inför 2024 är att minska sjukfrånvaron med 30% genom olika hälsofrämjande aktiviteter.

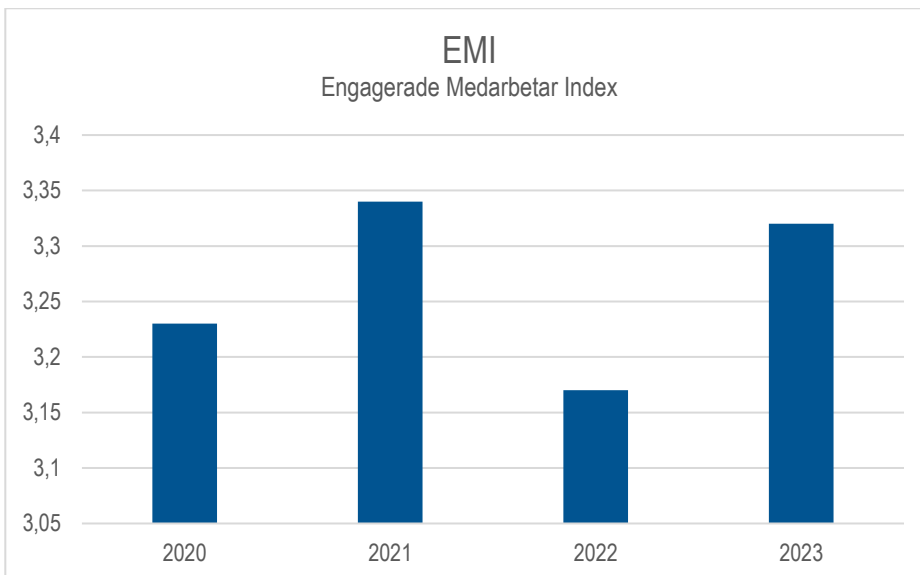


Skador	2020	2021	2022	2023
Fatal accident rate (FAR)	0	0	0	0
Lost time injury (LTI)	1	5	7	3
Restricted work injury (RWI)	1	4	1	1
Medical treatment cases (MTC)	5	5	0	2
LTIFR	1,5	6,5	6,1	2,4

Kategori	Börjat	Slutat	Genomsnittligt anställda	Omsättning, %
<b>Yrkesarbetare</b>	58	23	242	9,5
<b>Tjänstemän</b>	0	0	34	0
<b>Totalt</b>	58	23	276	8,3

Kommentar: Personalomsättning beräknas som "Genomsnittligt antal tillsvidareanställda inklusive provanställda de senaste 12 månaderna / Antal egna uppsägningar av tillsvidareanställda de senaste 12 månaderna". Det är nytt för i år och därför går det inte att jämföra med tidigare årsredovisning av personalomsättning.

Den årliga medarbetarundersökningen ger oss en god möjlighet att se hur våra medarbetare ställer sig till oss som arbetsgivare. Under 2023 har vi strävat efter att få en tydligare bild kring medarbetarengagemang kontra nöjdhet bland medarbetare. Årets engagerad medarbetar-index (EMI) var 3,32 på en fyrgradig skala, och en ökning från föregående året.



### Kränkande särbehandling

För att minimera riskerna för kränkande särbehandling har XERVON en jämställdhetsplan och plan mot kränkande särbehandling som revideras vid behov. Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier samt eventuella repressalier utgör arbetsmiljöfrågor och är ytterst arbetsgivarens ansvar. Det är därför viktigt att företaget har beredskap för att förebygga problem och även rutiner för att hantera misstankar såväl som konkreta incidenter.

XERVONs regler omfattar händelser på såväl arbetsplatsen som arbetsrelaterade situationer utanför den egentliga arbetsplatsen. Dessa regler gäller inte enbart företagets medarbetare utan även underentreprenörer och annan tillfällig personal. Föreligger konstaterad kränkande särbehandling vidtas åtgärder. Påföljderna är tillsägelse, skriftlig varning eller uppsägning.

Genom den årliga medarbetarundersökningen har vi möjlighet att fånga upp om det förekommer någon form av diskriminering, kränkande särbehandling eller särbehandling. Under 2023 upplevde 5 personer att de blivit utsatta för någon form av kränkning eller diskriminering. För 2022 var motsvarande siffra 3 och för 2021 var den 0.



Nytt för i år var att medarbetaren ombads lämna en kommentar om orsaken till att man känt sig kränkt eller diskriminerad. Om man ville ha kontakt med personalavdelningen (HR) eller företagsledningen uppmanades man också att ta kontakt separat. Från de kommentarer som inkommit kan vi inte dra slutsatsen att det rör sig om kränkningar utan det handlar snarare om missnöjesyttringar av olika slag. Begreppen kränkning och diskriminering har diskuterats på informationsmöten med yrkesarbetare och kommer även att tas upp vid kommande skyddskommittémöten.

## Jämställdhet och mångfald

En jämställd arbetsplats innebär att män och kvinnor har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter vad gäller makt, ansvar och inflytande på arbetet, i familjen och samhället. Jämställdhet är en viktig förutsättning för en positiv arbetsmiljö. Det är viktigt att både män och kvinnor känner sig välkomna att söka jobb hos oss förutsatt att de har den kompetens, förmåga och erfarenhet vi efterfrågar. Byggbranschen är dock en mansdominerad bransch och ställningsbranschen är det i synnerhet.

Vi arbetar enligt jämställdhetslagen som har som mål att främja män och kvinnors lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Här finns mycket kvar att göra för hela ställningsbranschen.

I en så här mansdominerad bransch är det svårt att skapa en jämställd organisation. Det vi kan göra är att försöka attrahera de kvinnor som finns i branschen. På längre sikt kan vi som företag göra mer riktade insatser för att få fler kvinnor att söka sig till vår bransch. Detta kan kräva ett intensifierat arbete mot grund- och gymnasieskolor genom studiebesök samt olika marknadsföringsinsatser men också ett mer utbyggt lärlingssystem. Dock är detta ett omfattande arbete som även bör drivas av branschens olika parter.

Antal anställda	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	187	225	296	276
<b>Kvinnor (%)</b>	7 (3,7)	10 (4,4)	5 (1,7)	5 (1,8)
<b>Män (%)</b>	180 (96,3)	215 (95,6)	291 (98,3)	271 (98,2)

I ledande befattning	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	9	11	10	9
<b>Kvinnor (%)</b>	2 (22)	2 (18)	2 (20)	2 (22)
<b>Män (%)</b>	7 (78)	9 (82)	8 (80)	7 (78)

Vi tror på mångfald bland våra anställda och vi vill verka för en inkluderande miljö som accepterar och uppmuntrar olikheter mellan individer och ser potentialen i människor. För att öka mångfalden är det viktigt att rekrytera individer med olika bakgrund, erfarenhet, ålder och härkomst. Genom lärlingssystemet har vi möjlighet att få in yngre medarbetare.

Vi tycker även att det är viktigt att inkludera människor som har svårare att komma in på arbetsmarknaden och försöker därför också hitta möjligheter att bemanna med personal från exempelvis arbetsförmedlingens stöd- och matchningsprogram. I Norrköping har vi till exempel haft ett samarbete med VAL-BO behandlingshem och erbjudit arbetsträning för att hjälpa personer att komma tillbaka till arbetslivet. Under 2023 hade vi 11 anställda med någon form av lönebidrag.

## Kundnöjdhet

Kundernas krav och förväntningar på det utförda projektet skall följas upp med kundundersökningar vid projektavslut eller vid årliga kundmätningar. Under 2023 visade vi fortsatt goda resultat gällande arbetet med våra kundrelationer och det sammanvägda betyget var 3,6 på en 4-gradig skala. Skillnader i siffrorna för de senaste åren förklaras till stor del av antalet respondenter, i den senaste mätningen mer än dubbelt så många som året innan.

Nytt för 2023 var att mätningen kompletterades med en fråga om i vilken utsträckning kunden var beredd att rekommendera XERVON till kollegor och vänner, en sk NPS-fråga (Net Promoter Score). Resultatet blev 43 vilket är mycket bra och indikerar att andelen 'ambassadörer' (som svarat 9 eller 10 på en 10-gradig skala) med råge överstiger andelen 'kritiker' (som svarat 0 till 6).

Nöjd Kund Index (NKI)	2020	2021	2022	2023
	3,9	4,0	3,8	3,6