



# HÅLLBARHETS- REDOVISNING



# TILLSAMMANS SKAPAR VI HÅLLBARA STÄDER

För 200 år sedan bodde 90 % av Sveriges befolkning på landet. Idag är det nästan tvärtom, 85 % av oss bor i tätorter. Urbaniseringen beräknas fortsätta, speciellt till våra storstadsområden. Trenden gäller inte bara i Sverige utan i hela världen. Det spås att år 2050 kommer hela 70 % av alla människor vara stadsbor. Det medför att våra städer står inför stora utmaningar och att vi tillsammans måste tänka nytt och gemensamt för att skapa miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbara städer.

Som byggföretag är vi en aktiv aktör i skapandet av framtidens städer. Med det följer ett ansvar som omfattar mer än bara miljöarbete. De som bor och verkar i våra hus ska må bra. Våra medarbetare, som är med och skapar husen, ska känna att de har en trygg och jämställd arbetsplats och vi ska vara en god samhällsmedborgare genom att bidra till en positiv utveckling i de regioner vi verkar i.

Vi vet att hållbart byggande är framtiden. Därför ska det genomsyra hela vår verksamhet samt vara en integrerad del i vår affärsmodell.

## MVB:S HÅLLBARHETSARBETE

MVB:s hållbarhetsarbete omfattar ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Som grund för vårt arbete ligger bland annat de globala mål för hållbar utveckling som FN antog 2016, Agenda 2030, och Sveriges Riksdags klimatmål för vår miljö från 1999 och 2005.

På följande sätt ska MVB bidra till ett hållbart samhälle:

### Ekologisk hållbarhet

Vi ska bygga klokt, med kvalitet och miljömedvetenhet. Tillsammans med våra beställare ska vi verka för ett hållbart byggande och minsta möjliga miljöpåverkan.

### Social hållbarhet

Våra medarbetare står i fokus och vi ska erbjuda attraktiva, trygga och säkra arbetsmiljöer, främja mångfald och jämställdhet samt vara en god samhällsaktör med lokal närvaro i de regioner vi verkar.

### Ekonomisk hållbarhet

Vi ska bedriva vår verksamhet med lönsamhet och god tillväxt, skapa långsiktiga relationer med våra beställare och främja utvecklingen av metoder och teknik som bidrar till hållbarhet.

## POLICYS OCH LAGAR

MVB har formulerat ett antal policys för verksamheten som fastställer hur vi ska bidra till en hållbar utveckling. Dessa omfattar bland annat kvalitet, miljö, arbetsmiljö, jämställdhet och etik.

MVB:s hållbarhetsarbete styrs även av andra faktorer såsom branschens överenskommelser och framförallt lagstiftningen. Arbetsmiljölagen, miljöbalken, plan- och bygglagen är exempel på lagar vi måste förhålla oss till i vårt arbete. För miljöcertifierade byggnader tillkommer ytterligare regelverk liksom de krav som att arbeta i enlighet med BF9K innebär.

## BF9K

MVB arbetar i enlighet med BF9K – ett lednings- och produktcertifieringssystem som ställer krav på kvalitet, miljö, och arbetsmiljö. BF9K fungerar på samma sätt som en ISO-certifiering men systemet är direkt anpassat för företag i byggbranschen, oavsett storlek. En bärande del i systemet är att det finns krav på kontroller i projektet som överensstämmer med gällande samhällskrav i PBL, BBR, EKS, miljöbalken och arbetsmiljölagen.

BF9K ger våra beställare en trygghet att rätt kvalitet, hänsyn till miljön, god arbetsmiljö och dokumentation av projektets genomförande efterlevs. Respektive bolag har en anställd KMA-ansvarig för arbetet kring kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

## PRIORITERADE OMRÅDEN

MVB:s hållbarhetsarbete påverkas och påverkas av våra intressenter: medarbetare, fackförbund, beställare, underentreprenörer, leverantörer och myndigheter. För att få en förståelse för vilka hållbarhetsfrågor som har betydelse och påverkar respektive intressentgrupp, har vi genomfört en väsentlighetsanalys.

Väsentlighetsanalysen ger en bra överblick över vilka frågor vi ska prioritera utifrån MVB:s ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan, företagets strategi och hållbarhetsområdenas betydelse för intressenter.

## OM MVB:S HÅLLBARHETSREDOVISNING

MVB:s hållbarhetsrapportering omfattar alla bolag inom MVB-koncernen och är framtagen i enlighet med gällande ÅRL (Årsredovisningslag). Redovisningen omfattar information rörande vårt hållbarhetsarbete inom miljö, ekonomi och sociala förhållanden.

**”EN HÅLLBAR UTVECKLING ÄR EN  
UTVECKLING SOM TILLFREDSSTÄLLER  
DAGENS BEHOV UTAN ATT ÄVENTYRA  
KOMMANDE GENERATIONERS  
MÖJLIGHETER ATT TILLFREDS-  
STÄLLA SINA BEHOV”.**

BRUNDTLANDKOMMISSIONEN, 1987

MYCKET VIKTIGT

VIKTIGT UR INTRESSENTERS PERSPEKTIV

ENERGIANVÄNDNING  
MILJÖCERTIFIERING  
KÖNSFÖRDELNING  
ÅLDERSFÖRDELNING  
FRISKVÅRD OCH  
HÄLSOUNDERSÖKNING

ARBETSPLATSOLYCKOR  
SJUKFRÅNVARO  
MEDVETNA MATERIALVAL

VIKTIGT

KOMPETENSUTVECKLING  
SPONSRING  
MILJÖKLASSADE FORDON

MVB:S PÅVERKAN PÅ MILJÖ- OCH HÅLLBARHETSFRÅGOR, UTAN RANGORDNING

MEDEL

HÖG

**MVB:S KVALITETSPOLICY**

Rätt kvalitet ska vara ledstjärnan i allt vårt arbete. Våra kvalitetsplaner skall präglas av enkelhet, klarhet och effektivitet. Vi ska leverera produkter och utföra tjänster som motsvarar uppgjorda avtal i alla avseenden. Vidare ska vi sträva efter ständiga förbättringar och förnyelser.

# MILJÖARBETE SOM GER TYDLIGA RESULTAT

MVB vill vara en förebild i branschen för hållbart, grönt byggande. Det innebär att vi i våra byggprojekt ska verka för att förebygga föroreningar och minimera negativ miljöpåverkan. Genomtänkta produktionsprocesser, källsortering, smarta materialval, så få transporter som möjligt och miljökrav på våra leverantörer är några av de punkter som ingår i vår miljöpolicy.

För att uppfylla vår miljöpolicy arbetar vi bland annat inom följande områden:

## LÅG ENERGIANVÄNDNING

Genom att bygga hållbart bidrar vi till att sänka energianvändningen i drift. MVB:s färdigställda nyproduktioner har en projekterad energianvändning som är drygt 30 % under Boverkets byggregler (BBR) såväl 2016 som 2017. Andelen avser ett viktat värde för samtliga MVB-bolag och enligt de byggregler som gällde vid respektive bygglovsansökan.

## LÄGRE KOLDIOXIDUTSLÄPP

I inköpsprocessen strävar vi alltid efter att köpa producerat material från våra lokala samarbetspartners/leverantörer i syfte att minska på transporter och därmed koldioxidutsläppen. I den mån det går väljer vi direktleverans av materialet från tillverkande fabrik. Då undviker vi omlastningar vilket innebär minskade utsläpp. Arbetet med att minska antalet transporter till och från våra arbetsplatser pågår kontinuerligt genom effektiv och noggrann planering av verksamheten.

Andra åtgärder vi gör för att minska vår klimatpåverkan är att vid inköp av nya tjänstebilar välja miljöbilar med låga koldioxidutsläpp. Vi har även utökat användandet av våra videokonferenssystem i syfte att minska på antalet tjänsteresor internt.

## MEDVETNA MATERIALVAL FRÅN START

Redan i kalkyl- och projekteringsfasen arbetar vi med att välja sunda material och konstruktionslösningar som ska bidra till en miljömässig hållbar byggnad.

För att säkerställa att inga farliga ämnen byggs in, kontrolleras materialet i någon av de tre databaserna Byggvarubedömningen, Sunda hus eller Basta. Val av databas beror i de flesta fall på beställarens önskemål. Med farligt ämne avses bland annat ämne som kemikalieinspektionen klassar som utfasningsämne och riskminskningsämne.

## LOGGBOK ÖVER INBYGGT MATERIAL

Det är vårt ansvar som entreprenör att erbjuda våra beställare möjligheten att få en fullständig loggbok över inbyggda produkter i deras fastighet. I denna loggbok framgår varans namn, version av varan (då en produkts innehåll kan ändras över tid), mängd och placering. Loggboken ger en översikt på vilka produkter som finns, var dem finns och i vilken omfattning. Till loggboken bifogar vi dessutom innehållsdeklarationer inklusive byggvarudeklarationer och säkerhetsdatablad.

Syftet med loggboken är att möjliggöra en eventuell framtida sanering. Detta för att undvika liknande fall som vi idag har med asbest, där väldigt många fastigheter måste inventeras innan åtgärder kan göras. Loggboken omfattar även material som används av alla underentreprenörer.

## ÅTERVINNING

Miljömedvetenhet ska gälla såväl på våra kontor som på våra byggarbetsplatser. Minimering av pappersutskrifter och återvinning av restavfall är några åtgärder som appliceras på våra kontor för att förbättra resursanvändningen.

På våra arbetsplatser har vi avtalade partners som för statistisk över avfall. När avfallet inte kan sorteras på plats, sker detta på avtalad avfallsanläggning. Ökad källsortering av restprodukter samt återvinning av material på våra byggarbetsplatser, är områden som vi kommer att arbeta med under kommande år i syfte att nå ännu bättre resultat.

## PROJEKT ENLIGT MILJÖCERTIFIERING

MVB arbetar aktivt för att bidra till en hållbar utveckling. Vi har sedan många år byggt med miljöklassificeringar. Vi är stolta över att vara ett av de första byggföretagen i landet som byggde passivhus, en villa i Åhus som färdigställdes 2009.

Under åren har vi skaffat oss gedigen erfarenhet av vad som krävs för att uppnå passivhusens höga miljökrav. Det har resulterat att vi får vi allt fler uppdrag i genren. Vi har dessutom fått kvitto på vårt kunnande genom Emiliaskolan i Landskrona, Sveriges första passivhusskola, som i studier och mätningar av KYH och LTH visar mycket fina resultat gällande energieffektivitet.

MVB:s projekt Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg (RPC) prisades både som Årets Bygge 2017 och Årets Fasad 2017. RPC är Sveriges hittills största passivhus tillika plusenergihus och är ett projekt som vi med stort intresse kommer att följa upp avseende energianvändningen.

MVB bygger enligt de flesta typer av miljöklassificeringar som används i branschen. Några exempel är Allmänna vägen i Göteborg – flerfamiljshus enligt Svanen, Hjorthagshallen i Stockholm – idrottshall enligt Miljöbyggnad Guld (pågående), Sjölanda skola i Lidköping – grundskola enligt Miljöbyggnad Silver, Nya Glänningeskolan i Laholm – passivhusskola (pågående) och Priorn 5 i Malmö – kontorsbyggnad enligt LEED Platinum (pågående).

Under 2017 har antalet projekt som vi byggt enligt någon typ av miljöcertifiering ökat med 75 % jämfört med föregående år.



## MILJÖBILAR (%)

30,5

ANDEL TJÄNSTEBILAR KLASSADE SOM MILJÖBILAR I MVB ÅR 2017

DEFINITION AV MILJÖBIL ÄR DEN SOM ENLIGT VÄGSKATTELAGEN GÄLLDE VID INFÖRSKAFFANDET.



RÄTTSPSYKIATRISKT CENTRUM, TRELLEBORG

”HÅLLBART BYGGANDE ÄR KLOKT BYGGANDE DÄR VI TAR ANSVAR FÖR MILJÖ OCH KLIMATPÅVERKAN IDAG OCH INTE LÄMNAR DET TILL KOMMANDE GENERATIONER ATT LÖSA.”

## PROJEKTERAD ENERGIANVÄNDNING FÖR NYPRODUKTION

65,7%



ANDELEN AVSER ETT VIKTAT VÄRDE FÖR MVB:S SAMTLIGA FÄRDIGSTÄLLDA NYPRODUKTIONER, VILKET ÄR DRYGT 30 % UNDER BOVERKETS BYGGREGLER (BBR) SOM GÄLLDE VID RESPEKTIVE BYGGLOVSANSÖKAN.

## MVB:S MILJÖPOLICY

MVB ska bidra till en långsiktig hållbar utveckling genom att utveckla effektiva byggmetoder och använda byggmaterial med minsta möjliga miljöpåverkan som tar hänsyn till både människa och miljö. Vi ska förebygga föroreningar och minimera negativ miljöpåverkan genom att hushålla med naturresurser och arbeta för en sund miljö. Vi ska därför sträva efter miljömässigt goda alternativ i projektering, produktion och eftermarknad samt på våra kontor.



## GENOMFÖRDA PROJEKT MED MILJÖKLASSIFICERING 2017

**MILJÖBYGGPROGRAM SYD**  
Kv Soltofta 8, Malmö  
Nyproduktion demensboende och kontor

**MILJÖBYGGNAD SILVER**  
Karstorpskolan, Lomma  
Nyproduktion skola F-6 och aktivitetshus

Kv Spejaren, Stockholm  
Nyproduktion bilhall, verkstad, kontor och tvättanläggning

Sjölunda skola, Lidköping  
Nyproduktion skola F-6

Nya Majåkerskolan, Lidköping  
Nyproduktion skola F-6

## SVANEN

Allmänna vägen, Göteborg  
Nyproduktion samt ombyggnad flerfamiljshus

## PASSIVHUS FEBY

Morängatan, Göteborg  
Nyproduktion flerfamiljshus

# TRIVSEL OCH VÄLMÅENDE BYGGER LÅNGSIKTIGA RELATIONER

En god arbetsmiljö med medarbetare som trivs och är friska är nyckeln till vår framgång. Vår grundinställning är att det ska vara roligt att gå till jobbet. Trivs våra anställda, ökar inte bara effektiviteten och kreativiteten, hela MVB blir ett bättre företag och en attraktivare arbetsgivare.

I vår arbetsmiljöpolicy befäster vi att trygga och säkra arbetsplatser ska vara en självklarhet. Minst lika viktigt är att de även är trivsamma, stimulerande och utvecklande. Alla våra medarbetare ska känna gemenskap och samhörighet. Vi är stolta över att våra medarbetare talar om företagets speciella familjekänsla och en MVB-anda där det finns personligt engagemang i varje anställd. MVB följer den arbetsmiljöstandard som samhället angivit i lagstiftning liksom överenskomelser som gjorts mellan arbetsmarknadens parter.

## HÄLSA OCH FRISKVÅRD

Vårt mål är att alla våra medarbetare ska känna sig fysiskt och psykiskt friska. Vi är övertygade om att återhämtning och vila i kombination med fysisk aktivitet behövs för att våra medarbetare ska kunna göra ett så bra arbete som möjligt. Genom aktiva och förebyggande åtgärder såsom god arbetsmiljö och friskvård arbetar vi för hög friskhetsnärvaro bland våra anställda.

MVB erbjuder alla medarbetare regelbundna hälsoundersökningar via lokala avtal för företagshälsövård. Vid behov av rehabilitering hos en anställd arbetar vi efter gällande arbetsmiljölågstiftning och föreskrifter för rehabilitering. Trivselsamtal och utvecklingssamtal är rutiner vi har för att fånga upp eventuell psykisk ohälsa.

Som ett led i att uppmuntra till en hälsosam livsstil erbjuder vi våra anställda friskvårdsbidrag. Antalet medarbetare som utnyttjar bidragen har ökat från 34 % till 41 % från föregående år. Vårt mål är dock ännu högre och vi kommer därför att lägga mer resurser på att uppmuntra fler att välja en aktivare fritid.

På regional nivå finns interna idrottsföreningar där medarbetarna ges möjlighet att träna tillsammans och där MVB sponsrar deltagandet i lokala motionslopp.

## SÄKER ARBETSPLATS OCH NOLLVISION

En byggarbetsplats är ofta full med aktivitet och rörelse, vilket kan vara förenat med en ökad risk för skador för den enskilda

medarbetaren. MVB är tillsammans med Sveriges Byggingustrier med och verkar för en nollvision mot olyckor på våra arbetsplatser. Rutiner för en säker arbetsplats är högt prioriterade för att alla våra medarbetare ska komma hem efter arbetsdagen med hälsan i behåll.

Alla MVB-bolag har en egen anställd KMA-ansvarig (kvalitet, miljö och arbetsmiljö) där implementering och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är en viktig del i deras arbete.

Vi arbetar förebyggande genom systematiska rutiner, återkommande information och noggrann uppföljning av vårt säkerhetsarbete. Alla olyckor och tillbud dokumenteras och ligger till grund för förebyggande åtgärder.

## SKILLNADEN PÅ OJ! OCH AJ!

Det är viktigt att skilja på tillbud - Oj! och olyckor - Aj! Ett tillbud är en händelse som skulle kunna leda till en skada eller ett olycksfall men där ingenting händer. En olycka omfattar både mindre händelser som till exempel skärsår, vrickningar och blåmärken efter att någon snubblat till allvarigare skador. Vi försöker alltid se tillbud som händelser vi ska lära oss av för att på så sätt undvika eventuella framtida olyckor. 2017 inträffade 43 arbetsplatsolyckor i MVB varav samtliga kan klassas som mindre allvarliga och 24 tillbud.

## ORGANISATIONENS TILLVÄXT

MVB har många pågående och kommande stora projekt och det är viktigt att vi anses som en attraktiv arbetsgivare både av våra medarbetare och vid rekrytering. Under 2017 har personalomsättningen varit 19,8 %, vilket är något högre jämfört med föregående år. Framst beror ökningen på att vi inte alltid har kunnat erbjuda en arbetsplats nära hemmet, vilket medfört att ett antal yrkesarbetare valt att lämna företaget för att slippa pendla. Projekt i berört område har dock inkommit sedan dess. För att förhindra liknande fall kommer vi kontinuerligt genomföra medarbetareundersökningar och samtal, för att i ett tidigare skede upptäcka och åtgärda eventu-

ell otrivsel. Rekrytering av nya medarbetare spås fortsätta under nästa år.

## KOMPETENSUTVECKLING

När våra medarbetare växer, växer vi. Vi är till stor del ett kunskapsbaserat företag och vill ha motiverade och kompetenta medarbetare. Förutom externa branschrelaterade kurser och individuella utvecklingsprogram har våra medarbetare möjlighet att medverka i koncernens ledarskapsutbildning, Gullringsbo Utvecklingsakademi. 2016 deltog 16 medarbetare från MVB. Nästa utbildning påbörjas hösten 2018.

## INTERNKommunikation

För att skapa en bra sammanhållning och ett effektivt arbete inom organisationen, är det viktigt att vi kommunicerar med varandra och att det finns kanaler för informationsutbyte. Under 2017 lanserade vi ett nytt gemensamt intranät för våra tjänstemän. Viktig information kan nu nås av alla samtidigt och vi har en samlad plats för våra arbetsdokument. Våra yrkesarbetare informeras tills vidare via platschefsmöten, anslag i byggbodarna, via e-post och lönespecifikationer. Vi arbetar på att hitta en bra lösning för att i realtid kunna sprida information även till anställda på byggarbetsplatserna, t.ex. via digitala skärmar. Alla bolagen skickar regelbundet ut antingen en regional personaltidning eller nyhetsbrev till sina anställda.

## SAMHÄLLENGAGEMANG MED LOKAL FÖRANKRING

Vi vill vara det byggbolag som med trovärdighet känns som det genuint mänskliga alternativet. Som ett led i detta och i kombination med vår starka lokala närvaro där vi verkar, har vi valt att engagera oss i organisationer och föreningar vars verksamhet är positiva för regionen och som ligger i linje med MVB:s vision att vara en god samhällsmedborgare och arbetsgivare. Valet av engagemang bestäms på regional nivå. I dagsläget finns inget övergripande gemensamt sponsringsavtal.

## SJUKFRÅNVARO (%)

6,5

KORTTIDS- OCH LÅNGTIDS-  
SJUKFRÅNVAROENBART KORTTIDSSJUK-  
SKRIVNINGAR VAR 3,8 %

## FRISKVÅRDSBIDRAG (%)

41

ANDEL ANSTÄLLDA SOM UTNYTTJAT FRISKVÅRDSBIDRAGET

2016 VAR MOTSVARANDE ANDEL 34 %

**”ETT VÄL GENOMTÄNKT HÅLLBARHETSARBETE  
SKAPAR ARBETSGLÄDJE OCH GEMENSKAP,  
HÖJER EFFEKTIVITETEN OCH ÖKAR VÅR  
ATTRAKTIONSKRAFT SOM ARBETSGIVARE  
OCH SAMARBETSPARTNER.”**

## 2017 ÅRS SPONSRING

Tidningen Faktum Sverige  
Svenska narkotikapolisen  
Spin of Hope (Barncancerfonden)  
Team Rynkeby (Barncancerfonden)  
UNICEF Sverige  
Parasport Sverige

Trelleborgs FF  
Malmö GK  
Torekovs GK  
Rögle BK  
GF Kroppskultur

## PERSONALOMSÄTTNING (%)

19,8



2016 VAR MOTSVARANDE ANDEL 13,2 %

## MVB:S ARBETSMILJÖPOLICY

MVB följer den arbetsmiljöstandard som samhället angivit genom lagstiftning och anvisningar, liksom överenskommelser som gjorts mellan arbetsmarknadens parter.

All verksamhet inom företaget planeras och bedrivs med sikte på god arbetsmiljö, kombinerad med en aktiv friskvård, för att förhindra arbetsskada och ohälsa.

God arbetsmiljö är också ett vidare begrepp än frånvaro av risker. Arbetsmiljön skall vara sådan att den stimulerar till effektivitet och kvalitet i produktionen. Vid våra arbetsplatser skall alla medarbetare och samarbetspartners kunna utvecklas, trivas och känna trygghet. Samtliga medarbetare skall ta egna initiativ i syfte att förebygga detta.



FOTO: THOMAS NØRREMARK



HILDA BENGTSOON, SNICKARE BYGGSERVICE

# GEMENSKAP OCH DELAKTIGHET ÄR VIKTIGA FRAMGÅNGSFAKTORER

MVB:s jämställdhetspolicy ligger till grund för vårt arbete med likaberättigande och respekt för mänskliga rättigheter. Policyn omfattar bland annat att alla oavsett kön och bakgrund arbetar under samma förutsättningar och på lika villkor inom likartade befattningar samt att vi målmedvetet ska arbeta för att motverka alla typer av trakasserier och psykisk ohälsa.

MVB:s Plan för lika rättigheter omfattar en handlingsplan med aktiviteter för de kommande åren för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på våra arbetsplatser oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga och ålder. Planen följer de krav som ställs på en arbetsgivare enligt Diskrimineringslagen.

## 7,1 % KVINNOR. INTE SÅ BRA.

Byggbranschen som helhet har en låg andel av kvinnliga medarbetare, framförallt inom produktion. MVB är inget undantag. Trots att vi under de senaste åren har rekryterat fler kvinnliga medarbetare är vi långt ifrån nöjda. Vår övertygelse är att en organisation mår

bra av och blir mer dynamisk när fördelningen av män och kvinnor är mer jämlik. Under kommande år kommer vi därför att fokusera på att locka fler kvinnor till branschen. Bland annat genom att ha ett kvinnligt fokus på arbetsmarknadsdagar ute på universitet och högskolor, besöka grund- och gymnasieskolor och vid rekrytering arbeta för att få fram fler kvinnliga kandidater.

## FAMILJEKÄNSLA MED STOLTA MEDARBETARE

I takt med att MVB fortsätter att växa blir det än mer viktigt att måna om den gemenskap och speciella familjekänsla som idag råder i företaget. Vår företagskultur och

renommé är värdefulla faktorer för att behålla våra duktiga medarbetare och för att attrahera nya. MVB ska fortsätta vara en inkluderande och välkommande organisation där varje medarbetare, oavsett kön, ålder och bakgrund, uppmärksammas och får utvecklas.

Våra medarbetare är våra bästa ambassadörer. Kan vi få alla att känna sig delaktiga och stolta över företaget och vår framgång, har vi lyckats som företag och arbetsgivare.

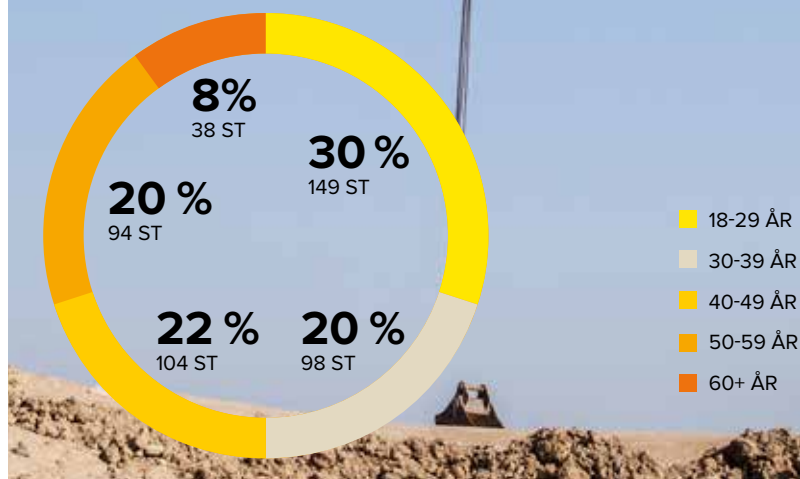


## KÖNSFÖRDELNING (%)

7,1

ANDEL ANSTÄLLDA KVINNOR  
INOM MVBANDEL ANSTÄLLDA MÄN  
ÄR 92,9 %

## ÅLDERSFÖRDELNING



**”VÅR ÖVERTYGELSE ÄR ATT EN ORGANISATION  
UTVECKLAS BÄTTRE OCH BLIR MER FRAMGÅNGS-  
RIK MED EN JÄMN FÖRDELNING AV KÖN, ÅLDRAR,  
BAKGRUNDER OCH ERFARENHETER.”**

## KÖNSFÖRDELNING INOM FÖRETAGET STYRELSE



**MVB HOLDINGS STYRELSE BESTÅR AV 6 PERSONER VARAV 2 ÄR KVINNOR.  
STYRELSENS SAMTLIGA KVINNOR HAR UTNÄMNTS UNDER 2017.**

## MVB:S JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

MVB skall bedriva ett målinriktat och aktivt arbete i syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom all verksamhet i bolaget. Vi ska arbeta för att:

- anställda oavsett kön arbeta under samma förutsättningar och på lika villkor inom likartade befattningar
- arbetsplatserna utformas på sådant sätt att det passar såväl kvinnor som män
- underlätta föräldradeltidighet för såväl kvinnor som män
- genom utbildning och kompetensutveckling sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom verksamhetsområdet där en sådan fördelning är möjlig och ändamålsenlig
- målmedvetet och aktivt motverka alla typer av trakasserier på ett så tidigt stadium som möjligt
- varje nyanställning och befordran sker utifrån objektiva kompetensbakgrunder och utan beaktande av kön
- vid jämförbara kvalifikationer sträva efter att anställa sökanden från det under-representerade könet



# SOM STOLTA BYGGGARE VÄRNAR VI OM EN SUND BRANSCH

MVB ska vara en pålitlig, professionell och ansvarsfull samarbetspartner. Vi följer god affärssed, gällande lagstiftning och de etiska regler som gäller för alla bolag inom Gullringsbo Egendomar. Vi har nolltolerans mot alla former av korruption och stödjer branschens arbete mot illojal konkurrens samt har definierat regler för representation och gåvor.

## TRANSPARENS OCH ÖPPENHET

En del av våra projekt är i samverkan, vilket innebär att beställaren har full insyn i projektets hela ekonomi och organisation. Transparens gentemot kunden förebygger och säkerställer att inga otillåtna eller oetiska handlingar förekommer i projekten.

Strikt attestordning eller att minst två medarbetare ser över avtal med underentreprenörer och leverantörer före signering, är andra åtgärder vi har för att förebygga korruption.

## KVALITETSSÄKRADE ARBETSPLATSER

Som ett led i att skapa säkra arbetsplatser och få kontroll på våra leverantörer och UE, har MVB vid byggnadsarbeten valt att inte samarbeta med företag som inte är godkända enligt UE 2015. UE 2015 ställer krav på att företaget är medlem i Byggnads eller Sveriges Byggindustrier, har kollektivavtal, F-skattebevis och inte har pågående tvister eller fordringar till leverantörer, Skatteverket eller fackförbund.

Alla MVB:s arbetsplatser använder ID06 för elektronisk registrering av in- och utpassering med personalliggare. Registreringen, som dessutom är ett krav från Skatteverket, försvårar svartarbeten och utnyttjandet av svart arbetskraft.

## REPRESENTATION MED MÅTTFULLHET

Representation som främjar en god kundrelation är positiv. Vår policy för representation är att utgifterna ska vara måttfulla och i överensstämmelse med vår företagskultur. Representationen ska ingå som en naturlig del i verksamheten och ske på verksamhetsorten. Gåvor får endast tas emot och ges i samband med jubileum och invigningar. Gåvan ska då ha ett mindre värde och följa gällande skattebestämmelser.



## MVB:S ETIKPOLICY

MVB ska endast göra affärer med leverantörer som verkar för god miljö, arbetsmiljö, kvalitet, affäretik och övrigt socialt ansvarstagande.

Med ovan ambition har ägarna, Gullringsbo Egendomar, fastställt följande etikpolicy för koncernens bolag.

Vi ska:

- iaktta god marknadsföringssed och inte agera i strid med gällande konkurrenslagar
- utföra uppdrag fackmässigt och inom ramen för god affärssed. Alla uppdrag ska genomföras med sådan kompetens och sådana resurser som behövs för uppgiften
- leverera enligt överenskommelse, såväl internt som externt
- bedriva verksamhet med hög integritet och moral
- hushålla med resurser; ekonomiska, mänskliga och naturens
- aldrig ta emot eller erbjuda mutor
- visa ömsesidig respekt och inte skada företaget, kollegors eller övriga parter anseende genom att opåkallat och utan saklig grund, i något sammanhang, yttra sig kritiskt om deras förhållanden
- upprätthålla en god och öppen dialog med medarbetare, kunder och övriga intressenter



IDENTIFIERAT RISKOMRÅDE	BESKRIVNING AV POTENTIELL RISK	HUR VI HANTERAR IDENTIFIERADE RISKER
<b>ARBETSPLATS-OLYCKOR</b>	Att arbetsplatsolyckor och tillbud inträffar på någon av våra arbetsplatser.	Kontinuerlig bevakning av säkerheten genom regelbundna skyddsronder och systematiskt arbetsmiljöarbete.
<b>KÖNSFÖRDELNING</b>	Att könsfördelningen inom företaget inte ökar inom snar framtid. Risken beror på den låga andelen yrkesarbetande kvinnor i branschen.	Delta på arbetsmarknadsmässor i syfte att presentera byggbranschen och MVB som potentiell arbetsgivare.
<b>MEDVETNA MATERIALVAL</b>	Att potentiella produkter innehållande farliga ämnen för människor eller natur byggs in i våra projekt.	Kontinuerligt kontrollera tilltänkta byggprodukter mot någon av de webbaserade databaserna som används i branschen (Byggvarubedomningen, Basta eller Sunda hus).
<b>KORRUPTION</b>	Att medarbetare tar emot mutor från potentiella underentreprenörer och/eller materialleverantörer.	Kontinuerliga antikorruptiva säkerhetsåtgärder i form av: <ul style="list-style-type: none"> <li>• återkommande genomgång av etikregler med medarbetare</li> <li>• strikt attestordning eller minst två medarbetare som granskar avtal gällande inköp före godkännande</li> <li>• sprida inköp till flera entreprenörer och leverantörer</li> </ul>
<b>SVARTARBETE PÅ VÅRA ARBETSPLATSER</b>	Att svartarbete förekommer på någon av våra arbetsplatser.	Systematiskt enbart samarbeta med företag som är godkända i UE 2015 genom kontroll innan köp. Tillämpa ID06 med loggning för in- och utpassering från våra arbetsplatser. Kräva att alla anställda medarbetare, inhyrd personal och underentreprenörers personal har sitt ID06 identitetskort väl synligt.

## RISKHANTERING

I MVB:s verksamhet kan det uppstå olika typer av ekologiska, sociala och ekonomiska risker som kan påverka hållbarhetsarbetet och vår lönsamhet. Det är därför ytterst viktigt att identifiera de risker som vi anser vara betydelsefulla för vår verksamhet och att ha utvecklade rutiner och handlingsplaner för att säkerställa att identifierade risker inte uppstår. Hanteringen av våra identifierade risker är en ständigt pågående process med tanke på verksamhetens omfång av projekt som påbörjas, genomförs och avslutas. Vi har identifierat risker inom områden miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och korruption.