

2024

HÅLLBARHETS- RAPPORT

VD HAR ORDET 03

ÅRET I KORTHET 2024 04

FÖRETAGSPRESENTATION 05

Kort om Oljibe
Hållbarhetsrapporten
Fördelning av projektportfölj
Företagets ledning
Affärsmodell

KLIMATBERÄKNADE PROJEKT UNDER ÅRET 07

HÅLLBARHETSPOLICY 10

AGENDA 2030 13

VÄRDEKEDJA OCH INTRESSENTER 16

EKOLOGISKT ANSVAR 16

Utvalda arbetssätt
Science Based Targets initiative
Vår klimatresa
Reduktionsplan
Material- och avfallshantering
Klimatberäkningar
Redovisning av våra utsläpp
KPI gällande ekologisk hållbarhet

SOCIALT ANSVAR 25

Hållbara medarbetare
En del av Oljibes jämställdhetsarbete
KPI gällande social hållbarhet

EKONOMISKT ANSVAR 32

Uppförandekod
KPI gällande ekonomisk hållbarhet

VD HAR ORDET

Hållbarhet på ett trovärdigt sätt

Vi befinner oss i en tid av stora förändringar, där byggbranschen har ett stort ansvar och en betydande roll i den gröna omställningen. Att ta ansvar för vår påverkan och ständigt utveckla vårt arbete är inte bara nödvändigt – det är en förutsättning för vår framtid. Ingen kan dock lösa vår tids stora utmaningar på egen hand. För att nå en mer hållbar byggbransch måste hela branschen samarbeta och ta ansvar genom hela värdekedjan. Vi på Oljibe vill vara en del av den förändringen och arbeta aktivt för att driva omställningen och utvecklingen framåt – på ett trovärdigt sätt.

2024 – präglad av omtag och nya framsteg

En central del av 2024 års arbete är en uppdaterad väsentlighetsanalys där vi granskar och utvärderar våra fokusområden ur flera perspektiv. Analysen blir en viktig grund för hur vi styr vårt hållbarhetsarbete framåt och säkerställer att vi driver verklig förändring. Insikterna kommer att leda till konkreta handlingsplaner, tydligare mål och bättre målstyrning och uppföljning. Under 2024 har vi även bytt samarbetspartner (extern rådgivare/partner) och gjort ett omtag för att säkerställa en ännu trovärdigare satsning som ska vara ännu enklare att följa, såväl internt som externt.

Fokus 2025 – utveckling genom insikt och handling

Under 2025 tar vi nästa steg i vårt hållbarhetsarbete. Vi kommer att göra en djupare analys av hur vår verksamhet påverkar både miljön och samhället och identifiera områden där vi kan göra störst skillnad.

Under 2025 kommer vi även kommunicera kring ett nytt strategiskt och spännande samarbete inom återbruk samt nya medlemskap inom utvalda hållbarhetsinitiativ/-organisationer. Detta i syfte att stärka kunskapsutbytet och samverkan med flertalet branschaktörer kring våra gemensamma hållbarhetsutmaningar och möjligheter.

Sedan ett antal år tillbaka har Oljibe haft ett uttalat mål om att bli ett av Sveriges första netto noll byggentreprenadföretag (90% reduktion av klimatpåverkan inom scope 1 och 2). Det är ett strategiskt mål som vi jobbar väldigt aktivt för att uppnå och som vi ser fram emot att kommunicera mer om i nästa års hållbarhetsrapport.

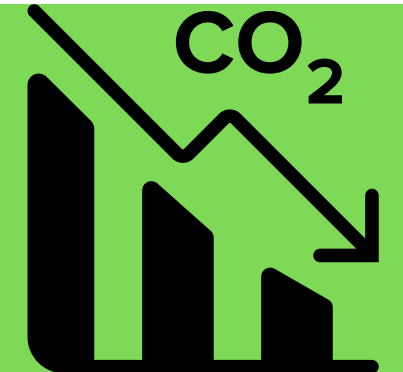
Avslutningsvis är det glädjande att konstatera att vi ser direkta effekter av vårt ambitiösa och målmedvetna hållbarhetsarbete. Bl.a. har det varit starkt bidragande till att vi vunnit nya ramavtal och projekt, attraherar nya medarbetare till bolaget samt bjuds in till spännande möten/branschseminarier för att inspirera andra och dela med oss av våra kunskaper. Detta ser vi som ett kvitto på att vi gör rätt saker och att vi uppfattas av marknaden som ett byggföretag som tar hållbarhetsfrågan på stort allvar.

Vi rör oss framåt men vi har en lång resa kvar.
Trevlig läsning!

Hjalmar Daresgård
VD, Oljibe



ÅRET I KORTHET 2024



Reduktionsplan utarbetad

Under hösten 2024 utvecklade vi en reduktionsplan för att fastställa vilka åtgärder som kan bidra till att vi når våra reduktionsmål för 2025, 2030 och 2040. Vi identifierade flera nyckelområden där vi kan minska vår klimatpåverkan. Planen gav också en tydlig inblick i hur viktigt det är att byggbranschen rör sig framåt tillsammans för att fylla det innovationsgap som finns idag. Läs mer på sida 20.

Utbildning säkerhetsparken

Under vårens säkerhetsvecka uppkom det önskemål om att få besöka Byggbranschens Säkerhetspark. Därför bokade vi in fyra tillfällen under hösten där medarbetarna fick möjlighet att åka till säkerhetsparken för en introduktionsutbildning. Hela 71 av 85 medarbetare besökte parken. Vi kommer fortsätta boka utbildningar i säkerhetsparken för medarbetarna som missade dessa tillfällen och för nya medarbetare.



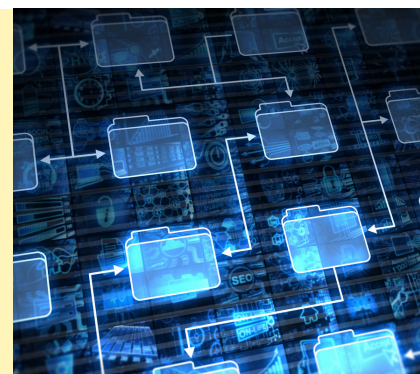
Första servicebilen driven på el började rulla

I början av december rullade vi ut Oljibes första servicebil som är helt driven på el. En milstolpe i arbetet med att byta ut vår bilflotta till fordon som släpper ut mindre koldioxid.

Byte av verksamhetssystem

Under året bytte vi ut både vårt verksamhetssystem, ekonomisystem och fakturahanteringssystem. Detta var en följd av att verksamhetssystemet och ekonomisystemet i närtid skulle sluta utvecklas.

De nya systemen hoppas vi kommer underlätta det dagliga arbetet.



FÖRETAGSPRESENTATION

Kort om Oljibe

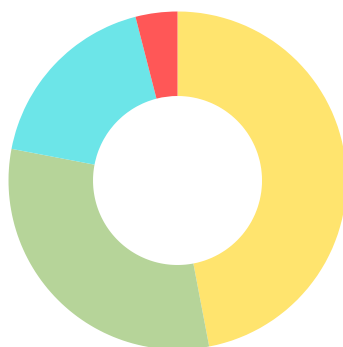
Oljibe är ett entreprenadföretag som i nära samverkan med kunden levererar general- och totalentreprenader med inriktning mot läkemedelsindustri, labb- och forskningslokaler, kommersiella lokaler, hyresgästanpassningar och samhällsfastigheter. Vi erbjuder byggservice samt utförande- och totalentreprenader upp till 500 Mkr. Med bas i Stockholm, Uppsala och Södertälje är vi specialiserade på samverkansprojekt och att arbeta under pågående verksamhet. Oljibe med historik sedan 1950-talet, omsätter idag drygt 1000 mkr med cirka 100 medarbetare. Vi bygger förtroenden.

Hållbarhetsrapporten

Hållbarhetsrapporten för 2024, likt tidigare år, gäller enbart för Oljibe AB (inkluderar inte dotterbolag). Rapporten följer det finansiella räkenskapsåret och granskas av både styrelse och revisor. Som ett led i att anpassa hållbarhetsrapporteringen har vi under året genomfört en GAP analys för att se hur vårt hållbarhetsarbete står sig mot kraven i CSRD, hållbarhetsrapporteringslagen från EU.

Fördelning av projektportfölj

Under de senaste åren har vi valt att fördjupa samarbetet med de fastighetsbolag som inriktar sig på labb- och forskningslokaler, läkemedelsindustri och samhällsfastigheter. Som ett resultat av detta har vi stärkt positionen inom dessa segment. För närvarande ser fördelningen av projektportföljen ut på följande sätt:



- 47% Industri
- 31% Övrig industri, läkemedel, labb forskning
- 18% Samhällsfastigheter
- 4% Övrigt

Policyer

- Arbetsmiljöpolicy
- Miljöpolicy
- Kvalitetspolicy
- Hållbarhetspolicy
- Uppförandekod
- Alkohol- och drogpolicy
- Mångfald- och jämställdhetspolicy
- Lönepolicy
- Förmånsbilspolicy

Rapporteringsystem

- CDP
- EcoVadis
- Avetta
- SupplierAssurance SAQ
- Worldfavor

Ledstjärnor

- Etik och moral
- Förtroende
- Hänsyn
- Industrikultur
- Kreativitet
- Kvalitet
- Serviceanda
- Tid
- Utveckling

Företagets ledning

Styrelsen ansvarar för bolagets övergripande hållbarhetsstrategi medan Vd och ledningsgruppen ansvarar för bolagets övergripande hållbarhetsarbete. Ledningsgruppen ansvarar för implementeringen av hållbarhetsarbetet, åtgärdsplaner och strategiska riktlinjer samt fastställer mål. Ledningen är även ansvarig för att förhindra risker med exempelvis "greenwashing".

I Oljibes ledningsgrupp är hållbarhet representerat i form av vår hållbarhetschef som kombinerar denna roll med arbetschefsrollen (en av fyra). Fr.o.m. våren 2025 kommer även strategisk hållbarhetskompetens finnas i bolagets styrelse som kommer utgöra ett bra, strategiskt bollplank till bolagets ledning och operativa organisation. Ledningen har även tillgång till bolagets externa och strategiska samarbetspartner inom hållbarhet som är en global aktör med välrenommerat varumärke som besitter en bred expertis/sakkunskap inom detta område. Bolagets ledning har idag inget incitamentssystem kopplat till företagets hållbarhetsarbete/-mål.



Affärsmodell

Oljibe är en modern byggentreprenör som erbjuder general- och totalentreprenader inom industri, kommersiella lokaler, samhällsfastigheter och hyresgäst Anpassningar. Vår affärsmodell bygger på att skapa långsiktiga kundrelationer genom hög kvalitet, transparens och nära samverkan.

Genom att arbeta i partnerskap med kunder, leverantörer och underentreprenörer säkerställer vi att varje projekt genomförs effektivt och hållbart. Med fokus på att skapa mervärde genom innovation, digitalisering och en stark företagskultur som bygger på förtroende och professionalism.

Intäktsmodellen grundar sig på entreprenaduppdrag där vi hanterar hela byggprocessen – från planering och projektering till genomförande och efterföljande service/eftermarknad. Genom en stabil kundbas bestående av både privata och offentliga aktörer har Oljibe en bred marknad med möjlighet till långsiktig tillväxt.

Oljibes affärsmodell är anpassad för en föränderlig byggbransch där kvalitet, hållbarhet och samverkan är avgörande faktorer. Genom kontinuerlig utveckling och strategiska samarbeten strävar företaget efter att vara en ledande aktör inom byggentreprenader och skapa bestående värden för kunder och samhälle.

Hållbarhetsfrågor utgör en viktig drivkraft för Oljibes affärsutveckling och skapar flera möjligheter:

Ökad efterfrågan på hållbara bygglösningar

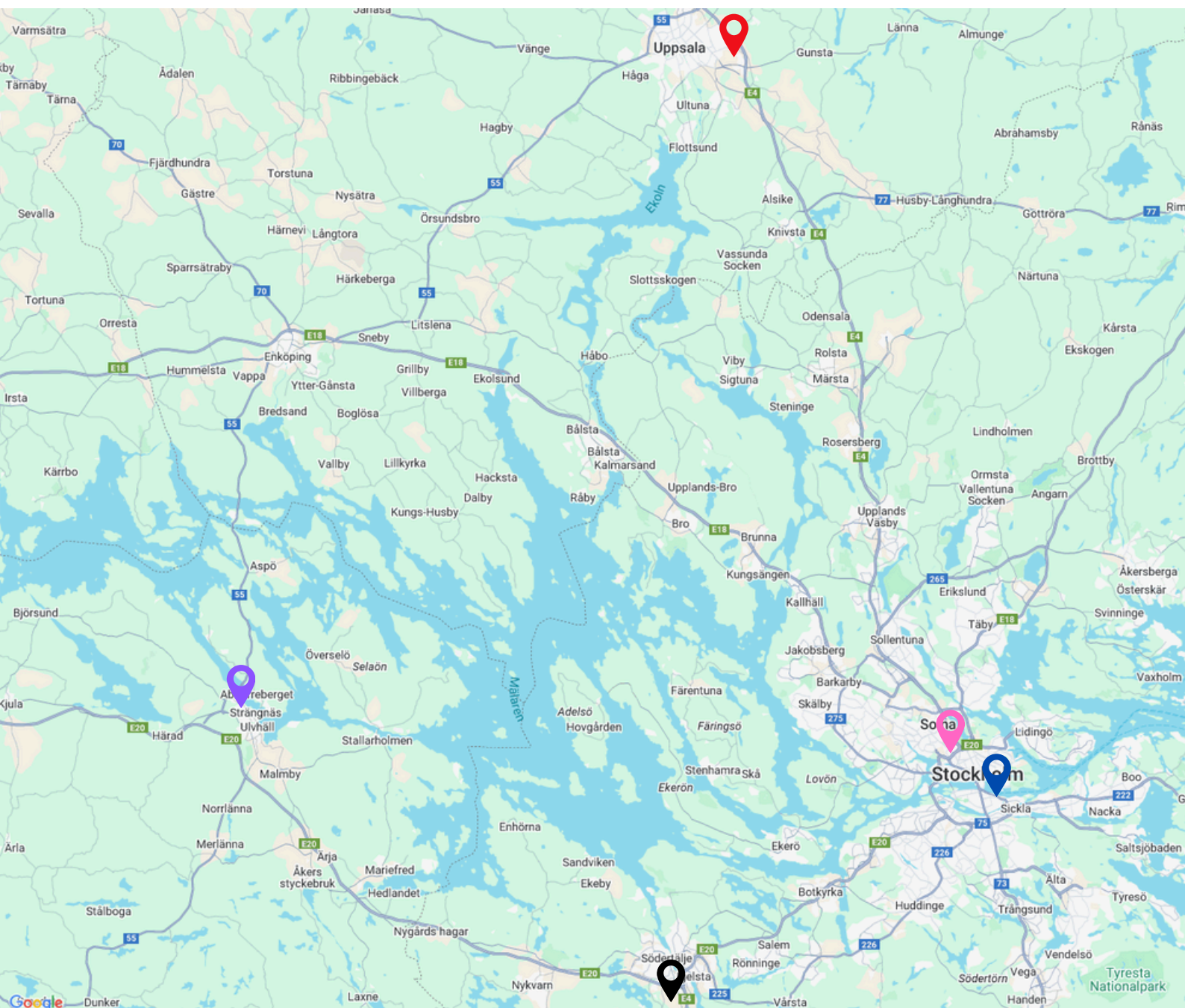
- Kunder efterfrågar i allt större utsträckning byggnader och infrastruktur som minskar klimatpåverkan och främjar energieffektivitet. Oljibe har möjlighet att stärka sin marknads positionering g genom att erbjuda klimatvänliga material, energieffektiva lösningar och cirkulära byggmetoder. Vi har verktyg och kompetens att vara en rådgivande partner i tidiga skeden och att redovisa klimatpåverkan och föreslå olika metodval redan i anbudsskedet.

Stärkt varumärke och konkurrenskraft

- En tydlig hållbarhetsprofil gör företaget attraktivt för både kunder, samarbetspartners och medarbetare. Genom att aktivt bidra till en hållbar byggsektor stärker Oljibe sin långsiktiga relevans.



KLIMATBERÄKNADE PROJEKT UNDER ÅRET



Karta över avslutade projekt

Varje år strävar vi efter att genomföra klimatberäkningar för alla avslutade entreprenadprojekt med en budget över 10 miljoner kronor. Under 2024 avslutade vi 7 projekt som klassades som entreprenadprojekt, och av dessa klimatberäknades 5. Anledningen till att vi inte klimatberäknade samtliga projekt kommer att diskuteras längre fram i rapporten.

På den här sidan presenterar vi den geografiska placeringen av de klimatberäknade projekten.

Klimatberäknade projekt

- Altris Batterifabrik
- Läkemedelsfabrik Pfizer
- Medicinska Föreningens Aula
- Ersta Sjukhus
- Scania Fotostudio

Scania Fotostudio

Beställare: Scania Maintenance AB

Entreprenadform: Totalentreprenad

YTA: 900 kvm

Projekttid: November 2023 – Oktober 2024

Projektet avser nybyggnad av fotostudio. Byggnaden kommer att nyttjas för fotografering och filmning av Scantias lastbilar, bussar mm. Den huvudsakliga hallen (fotostudion) är utrustad med en imponerande skärmvägg som når upp till 8 meter i höjd och täcker en stor del av väggutrymmet. En central komponent i taket är ett segel med dimensionerna 7,5 x 11,5 meter. Det är installerat på en travers, vilket gör det möjligt att smidigt anpassa ljusförhållandena inför varje fotografering. Ytterligare faciliteter inkluderar ett kontrollrum, pentry, badrum och fläktrum.

Eftersom inga ljusinsläpp är tillåtna, har byggnaden inga fönster. En utmaning har varit att få alla ytor, inklusive väggar, tak och installationer i en mattsvart färg för att minimera reflexer och säkerställa en optimal fotomiljö.



Altris batterifabrik

Beställare: Genova

Entreprenadform: Totalentreprenad

YTA: 3835 kvm

Projekttid: September 2023 – April 2024

Projektet omfattar en hyresgästanpassning av en industribyggnad i Uppsala för batteriutvecklaren Altris med Genova som fastighetsägare. Altris strävar nu efter att expandera sin cellproduktionskapacitet och fortsätta driva innovationen framåt samt stödja den gröna omställningen och utvecklingen av hållbar energilagring.

Lokalerna ska användas till att kommersialisera en tillverkningsmetod för ett natriumbaserat katodmaterial som kan ersätta litium, kobolt och nickel i laddningsbara litiumjonbatterier.

Materialet blir både billigare, säkrare och miljövänligare än dagens alternativ. Genom att ersätta litium, kobolt och nickel med mer hållbara material kan natriumjonbatterier bidra till en mer tillgänglig och hållbar energisektor, samtidigt som de möjliggör övergången till förnybara energikällor.





Medicinska Föreningens Aula

Beställare: Kårhusstiftelsen

Entreprenadform: Totalentreprenad

YTA: 933 kvm

Projekttid: december 2023 – mars 2024

Mitt i Campus Solna ligger Medicinska Föreningens kårhus, en samlingspunkt för studenter sedan 1954. Projektet avser en omfattande renovering av fastighetens aula och angränsande utrymmen för att skapa en modern mötesplats för studenter, alumner, forskare och sjukvårdspersonal. För att Karolinska Institutet ska behålla sin position som ett världsledande universitet och fortsätta attrahera de bästa studenterna är förstklassig utbildning och högkvalitativa studentlokaler avgörande.

Ersta Sjukhus

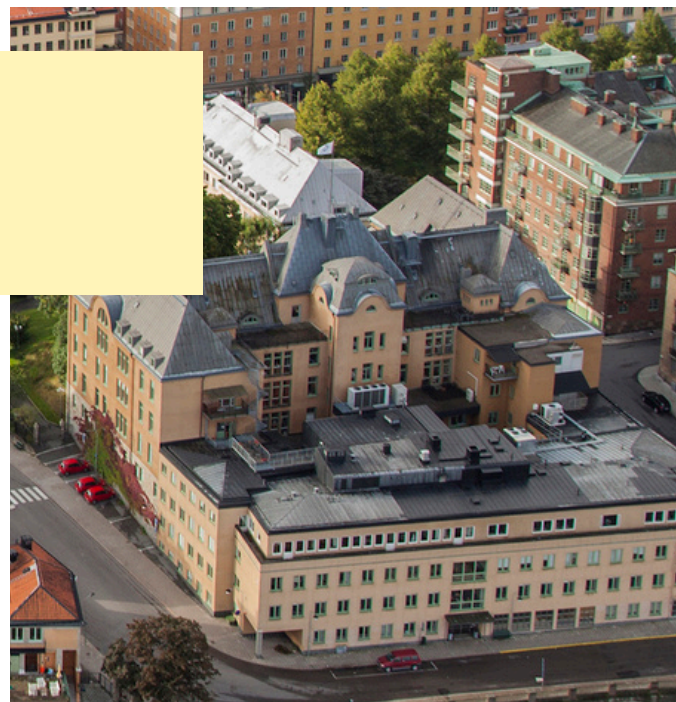
Beställare: Ersta Diakoni

Entreprenadform: Utförandeentreprenad

YTA: 5000 kvm

Projekttid: december 2023 – augusti 2024

Projektet innefattar renovering och hyresgästanpassning som uppgår till 5000 kvm och består av nya rumsindelnings, ytskikt, stambyte, medicinskagaser, ny utrymningstrappa, reservkraftverk samt en förbindelsegång mot nya sjukhuset (ENS). Fastighetsägaren Ersta diakoni har bedrivit sjukvård och omsorg sedan verksamheten startade år 1851. 1907 uppfördes sjukhusbyggnaden, nu kallat hus 22, på Södermalm där Ersta diakoni bedriver sjukvård än idag. År 1960 byggdes sjukhuset ut med en tillbyggnad mot Fjällgatan som idag inrymmer bl.a. radiologi och operationslokaler.



Läkemedelsfabrik Pfizer

Beställare: Keyplants AB

Entreprenadform: Totalentreprenad

YTA: 260 kvm

Projekttid: juni 2023 – oktober 2024

Syftet med utbyggnaden av Pfizers högautomatiserade läkemedelsfabrik är att öka effektiviteten genom att skapa en fristående packning- och serviceenhet, vilket ger att fabriken kan producera läkemedel och vaccin till patienter över hela världen.

I projektet ingår grundläggningsarbeten med bland annat pålning och spont, stålkonstruktion med parocväggar, utvändiga och invändiga trappor, fönster och dörrar. Den nya byggnaden förankrades in i befintlig byggnad där det var pågående verksamhet.

HÅLLBARHETSPOLICY

Vi på Oljibe är fast beslutna att bedriva verksamhet på ett sätt som integrerar och främjar hållbar utveckling i allt vi gör. Vi erkänner vårt ansvar gentemot miljön, samhället och ekonomin och strävar efter att vara ledande i att främja hållbarhet i våra arbetssätt, affärer och relationer.

Ekologiska åtaganden:

- **Minska vår miljöpåverkan:** Vi åtar oss att minska vårt koldioxidavtryck och begränsa vår påverkan på klimatförändringar genom att kontinuerligt övervaka och beräkna koldioxidavtrycket samt vidta åtgärder för att minska utsläppen.
- **Energiförbrukning:** Vi arbetar för att minska vår energiförbrukning, främja användningen av förnybara energikällor och investera i energieffektivitet.
- **Resursanvändning och avfallshantering:** Vi strävar efter att minska användningen av icke förnybara resurser, främja återvinning och återanvändning samt minska mängden avfall som genereras genom att implementera effektiva avfallshanteringssystem och främja cirkulär ekonomi.
- **Skydd av naturliga resurser:** Vi arbetar för att skydda och bevara naturliga resurser genom att arbeta för att minska vår vattenförbrukning, skydda biologisk mångfald och minimera negativ påverkan på ekosystem i våra verksamhetsområden.

Sociala åtaganden:

- **Arbeta för social rättvisa och mångfald:** Vi strävar efter att skapa en inkluderande arbetsmiljö som respekterar mångfald, främjar jämlikhet och motverkar diskriminering av något slag, oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- **Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden:** Vi åtar oss att respektera mänskliga rättigheter och arbeta för rättvisa och säkra arbetsvillkor för alla våra anställda och partners både lokalt och globalt.
- **Samhällsengagemang och gemenskapens utveckling:** Vi strävar efter att vara en positiv kraft i samhället genom att stödja lokala samhällen, främja utbildning och yrkesutveckling samt bidra till samhällsutveckling och välfärd.

Ekonomiska åtaganden:

- **Ekonomisk hållbarhet och ansvarsfull affärspraxis:** Vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt och ansvarsfullt sätt, följa lagar och regler samt sträva efter långsiktig lönsamhet genom ansvarsfulla affärsbeslut.
- **Hållbara affärsrelationer:** Vi väljer i första hand att arbeta med leverantörer och partners som delar våra hållbarhetsvärderingar och främja en kedja av etisk handel och ansvarstagande i hela vårt leverantörsled.
- **Transparens och rapportering:** Vi förbinder oss att vara transparenta i våra hållbarhetsinsatser, rapportera våra framsteg regelbundet och vara öppna för dialog och samarbete med intressenter för att ständigt förbättra våra hållbarhetsinsatser.

Genomförande och Uppföljning:

- **Ansvar och ledning:** Vi ska tilldela resurser och ansvar till specifika individer eller avdelningar för att säkerställa att hållbarhetsmålen integreras i vårt dagliga arbete och ledningssystem.
- **Utbildning och medvetenhet:** Vi strävar efter att erbjuda utbildning och öka medvetenheten bland våra anställda för att främja en kultur av hållbarhet och ständig förbättring.
- **Utvärdering och revidering:** Vi ska regelbundet utvärdera vår hållbarhetspolicy, sätta nya mål och revidera vår strategi för att säkerställa att vi kontinuerligt strävar efter högre hållbarhetsprestanda.

Hållbarhet är en kontinuerlig process som kräver engagemang och samarbete från hela organisationen tillsammans med våra kunder och samarbetspartners. Därför förbinder vi oss att aktivt driva och främja hållbarhet inom alla aspekter av vår verksamhet och sträva efter att vara en föregångare inom hållbar utveckling.

HUR VI JOBBAR MED HÅLLBARHETSPOLICYN

Hållbarhetspolicyn upprättades under 2023 för att beskriva hur vi förhåller oss till vissa aktuella hållbarhetsfrågor. Dessa frågor arbetar vi aktivt med under hela året och utmynnar i slutet av året till denna hållbarhetsrapport. Vi arbetar med hållbarhetsfrågorna på följande sätt:

Ekologiska åtaganden

- Minska vår miljöpåverkan:
 - Vi tar årligen fram en klimatberäkning baserat på GHG-protokollet där samtliga scope är inräknade. Utifrån de beräkningarna har vi fokuserat på de utsläpp vi påverkar mest och vidtagit åtgärder för att minska våra utsläpp, bland annat ställt om till en bilpark med mindre koldioxidutsläpp.
- Energiförbrukning:
 - Till våra egna kontor har vi aktivt valt att från 2025 enbart köpa 100% förnyelsebar energi från sol, vind och vatten. Till vår projektverksamhet väljer vi förnyelsebar el där vi kan annars så använder vi den el som beställaren tillhandahåller. Framåt ser vi ett behov av att bli bättre på att mäta energiförbrukningen i alla våra projekt, speciellt i ombyggnadsprojekt där beställaren tillhandahåller el.
- Resursanvändning och avfallshantering:
 - I de projekt där förutsättningarna finns gör vi en återbruksinventering där vi identifierar material och produkter som kan återbrukas inom projektets gränser. Det kan röra sig om dörrpartier, undertaksplattor eller el-stegar. Vi fokuserar även på att minska avfallet som uppstår under produktion genom att beställa rätt mängd material.
- Skydd av naturliga resurser:
 - Vi går aldrig in i projekt som kan påverka den lokala miljön på ett väldigt negativt sätt. Vi kommer även kartlägga vår värdekedja och identifiera potentiella risker för den biologiska mångfalden som kan uppstå från de varor och tjänster vi upphandlar.

Sociala åtaganden

- Arbeta för social rättvisa och mångfald:
 - Oljibes uppförandekod tar upp hur vi ska agera för att skapa en inkluderande arbetsmiljö där mångfald respekteras, jämlikhet främjas samt diskriminering motverkas. Vi har bland annat bytt ut könsbundna ord till neutrala, har ett kvinnligt nätverk samt berör frågan om diskriminering/trakasserier i medarbetarundersökningar samt medarbetarsamtal.
- Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden:
 - Vi respekterar de mänskliga rättigheterna och har ett stort fokus på arbetsförhållanden. Årligen genomför vi två säkerhetsinitiativ för att belysa om vikten av säkerhet i produktionen. Detta tas upp i uppförandekod samt personalhandbok.
- Samhällsengagemang och gemenskapens utveckling:
 - Vi satsar mycket på våra medarbetare i form av individuella utbildningsplaner. För våra tjänstepersoner har vi olika forumgrupper för utbyte av kunskaper och erfarenheter. Vi tar årligen emot praktikanter och lärlingar för att bidra till deras utbildning och kunskaper inom branschen.

Ekonomiska åtaganden

- Ekonomisk hållbarhet och ansvarsfull affärspraxis:
 - I vår uppförandekod pratar vi om sund konkurrens, hur vi agerar vad gäller representation, att vi värnar om nolltolerans mot mutor och korruption samt att vi ska bevaka och efterleva gällande lagar och förordningar.
- Hållbara affärsrelationer:
 - Ett mål på kort sikt är att ta fram en anpassad uppförandekod för våra leverantörer som alltid kommer ligga som en bilaga till våra avtal mot leverantörer.
- Transparens och rapportering:
 - Bokslutet och den årliga hållbarhetsrapporten kommer säkerställa målstyrning, uppföljning och transparens kring vår stora klimatomställning genom att ta upp framgångar, utmaningar och begränsningar eller antaganden som vi har behövt vidta på vår hållbarhetsresa.

AGENDA 2030

Den 25 september 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030, en universell agenda för hållbar utveckling som innehåller sjutton globala mål som ska uppnås till år 2030.

Här redovisar vi de 6 mål som vi jobbar mest aktivt med.

3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



God hälsa är avgörande för att människor ska kunna nå sin fulla potential och bidra till samhället. Hälsan påverkas av ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer, och mål 3 omfattar alla dessa aspekter.

Vi som byggföretag kan stödja mental hälsa genom rådgivning, stresshantering och uppmuntran till pauser, vilket minskar risken för stressrelaterade sjukdomar.

Arbetsmiljöer som uppmuntrar fysisk aktivitet, som gångvänliga ytor eller gym, kan också minska risken för hjärt-kärlsjukdomar och andra livsstilsrelaterade sjukdomar.

Genom att välja miljövänliga och giftfria material kan byggföretag minska risken för kemikalier som skadar både miljön och människors hälsa. Rätt hantering av farligt avfall på byggarbetsplatser minskar förorening av mark och vatten, vilket skyddar de som bor i närheten.

5 JÄMSTÄLLDHET



Jämställdhet mellan kvinnor och män är avgörande för hållbar och fredlig utveckling, och handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser.

För att främja detta har vi policyer mot diskriminering, trakasserier och ojämställd behandling, samt tydliga riktlinjer för att hantera klagomål. Alla anställda ska känna sig trygga med att det finns stöd för att förebygga en jämställd arbetsplats.

Det är också viktigt att säkerställa att rekryterings- och anställningsprocesser är fria från könsdiskriminering och erbjuder lika möjligheter för både män och kvinnor.

Då byggbranschen är en sektor där kvinnor är underrepresenterade jobbar vi med att främja kvinnors deltagande i beslutsfattande processer och ledarskap genom att säkerställa kvinnors representation på alla nivåer av beslutsfattande inom företaget.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



Anständiga arbetsvillkor i hela värdekedjan främjar en hållbar ekonomisk tillväxt. Vi kan införa och noggrant följa säkerhetsrutiner på våra byggarbetsplatser för att skydda arbetare från olyckor och skador. Detta innebär att använda rätt skyddsutrustning, genomföra regelbundna säkerhetsutbildningar och hålla säkerhetsgenomgångar. Vi arbetar även aktivt med att förebygga arbetsplatsolyckor genom att identifiera och minimera potentiella risker, gå skyddsronder och skapa en kultur där säkerhet alltid är en högsta prioritet.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Hållbar konsumtion och produktion handlar om att vi människor inte ska ta mer från planeten än vad planeten orkar producera. Detta kan vi främst göra genom att främja återanvändning av byggmaterial, såsom tegel, dörrar och fönster, för att minska behovet av nya resurser. Hållbar konsumtion handlar även om att minska mängden avfall, framförallt farlig avfall. Genom att optimera byggprocessen och planera noggrant kan vi minska mängden avfall som genereras, exempelvis genom att beställa rätt mått på material och därigenom minska materialspill. Vi kan även arbeta för att minska eller helt eliminera användningen av farliga kemikalier på byggarbetsplatser genom att ersätta giftiga ämnen med mer hållbara och säkra alternativ.

13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA



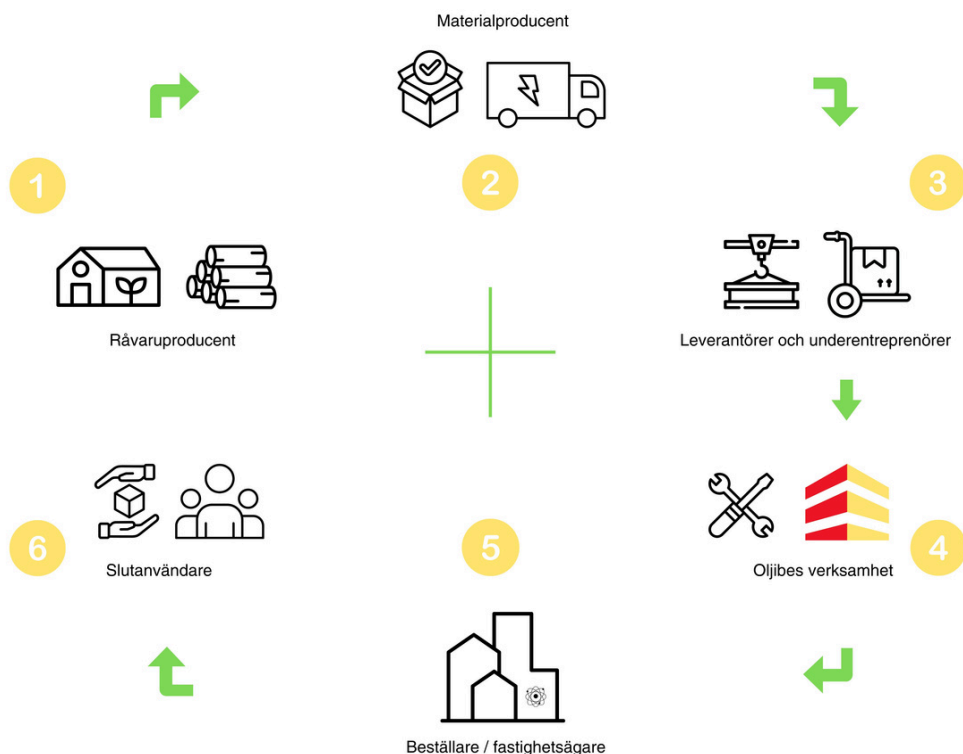
Genom att genomföra klimatberäkningar av våra byggprojekt identifierar vi de största klimatpåverkande momenten och materialen. Utifrån resultaten av beräkningarna kan vi utbilda våra medarbetare i att göra mer miljömedvetna val t.ex. prioritera återvunna och hållbara byggmaterial, vilket minskar behovet av resursintensiv produktion och transport, välja material med låg miljöpåverkan, som trä från certifierade källor eller hållbart producerad betong, eller använda elektriska maskiner och fordon istället för diesel.

16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN



Vi genomför kontroller på alla våra leverantörer innan vi skickar förfrågningar och innan vi skriver avtal. Kontrollerna innefattar bland annat kontroll av kollektivavtal, arbetsgivaravgifter. Planen är också att införa en uppförandekod mot våra leverantörer som förbjuder alla former av korruption och mutor, krävställer goda anställningsvillkor och främjar god affärsetik. Vi har även ett anonymt visseblåsarsystem för att låta anställda och externa parter rapportera misstänkt korruption eller oetiska handlingar utan rädsla för negativa konsekvenser.

VÄRDEKEDJA OCH INTRESSENTER



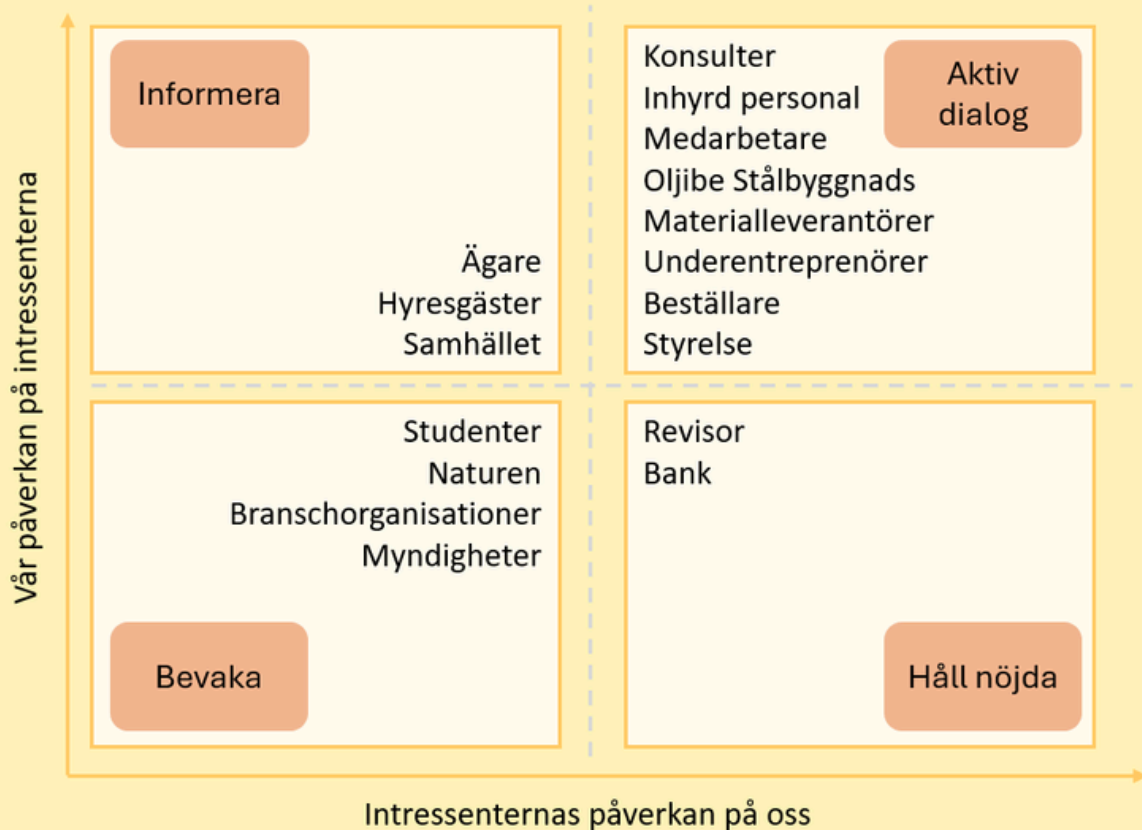
Värdekedja

Till vänster visas en illustration av vår värdekedja. Den beskriver de olika stegen i vår produktion, från råvaruanskaffning till leverans till slutanvändare. Under året tog vi första steget att identifiera hur vår värdekedja ser ut för att kunna ta nästa steg att identifiera risker och möjligheter till förbättringar och sedan ta ett ansvar mot de samarbetspartners som agerar i kedjan.

Intressenter

I slutet av året genomförde vi en workshop för att identifiera vilka intressenter verksamheten har och analyserade hur står påverkan de har på oss och hur stor påverkan vi har på dem.

Detta ger oss en bra fingervisning om vilka olika typer av dialoger vi behöver hålla med de olika intressenterna under kommande år.





EKOLOGISKT ANSVAR



UTVALDA ARBETSSÄTT

Hållbara materialval

Vi på Oljibe satsar på att göra hållbara materialval i alla våra projekt. Det innebär att vi tar hänsyn till materialens innehåll och koldioxidutsläpp.

Vad gäller innehåll försöker vi välja den produkt som innehåller så lite miljö- och hälsoskadliga ämnen som möjligt. Till vår hjälp använder vi oss av Byggvarubedömningen om beställaren för projektet inte redan har ett krav på en annan databas.

När vi väljer produkter utifrån koldioxidutsläpp lutar vi oss mot de produktspecifika Environmental Product Declarations (EPD) som finns framtagna av tillverkarna för olika produkter. På så sätt kan vi jämföra och välja material med lägre koldioxidavtryck, vilket är viktigt för att minska vår påverkan på miljön.

Genom att göra medvetna val och samarbeta med leverantörer som delar våra värderingar, strävar vi efter att skapa en mer hållbar byggbransch. Vi tror att genom att prioritera hållbara materialval kan vi bidra till en bättre och mer hållbar framtid för oss alla.

Gemensamma arbetssätt – BKMA certifiering

Oljibes verksamhetsledningssystem certifierades redan 2011 enligt BF9K, som var föregångaren till dagens BKMA certifiering.

BKMA certifieringssystemet är ett nationellt tredjepartgranskat verksamhetsledningssystem baserat på ISO 9001/14001/45001, PBL, BBR samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Systemet utvecklades av Stockholms Byggmästareförening och har funnits sedan år 2000, då under namnet BF9K. Under 2021 bytte systemet namn till BKMA Certifiering och ägs och vidareutvecklas idag av Byggföretagen.

En certifiering enligt BKMA ger oss som företag en stomme att förvalta ett välskött byggföretag. Välbeprövade processer, systematiskt kvalitetsarbete och tydliga mål hjälper ledning och anställda att kontinuerligt säkerställa och förbättra verksamheten.

Etablerade rutiner, noggrann dokumentation och regelbunden uppföljning och kontroll säkerställer att projekten genomförs rätt och riktigt, liksom att företaget lever upp till högt ställda krav vad gäller kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Certifieringen ställer också krav på att vi arbetar aktivt för att minska vår miljöpåverkan.



SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



Om Science Based Targets initiative

Science Based Targets initiative (SBTi) är ett globalt organ som gör det möjligt för företag att sätta mål för att minska sina utsläpp i linje med den senaste klimatvetenskapen. SBTi är fokuserat på att accelerera företag över hela världen att halvera utsläppen före 2030 och uppnå nettonollutsläpp före 2050. Initiativet är ett samarbete mellan CDP, United Nations Global Compact, World Resources Institute (WRI) och Världsnaturfonden (WWF) och är ett av We Mean Business Coalitions engagemang.

SBTi definierar och främjar bästa praxis inom vetenskapsbaserad målsättning, erbjuder resurser och vägledning för att minska hindren för att anta och självständigt utvärdera och godkänna företagens mål.

Vårt åtagande

Oljibe har godkända kort- och långsiktiga vetenskapsbaserade utsläppsreduktionsmål med SBTi som även har verifierat Oljibes vetenskapsbaserade mål med nettonoll till 2040. Vi kommer att prioritera dekarbonisering, vilket innebär att minska våra direkta utsläpp, och sedan neutralisera alla kvarvarande utsläpp i linje med SBTis kriterier innan vi når nettonoll utsläpp.

Vårt mål

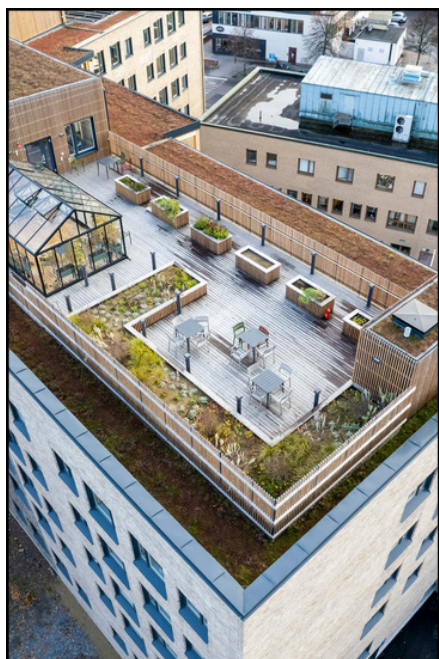
Våra mål är att reducera våra scope 1 och scope 2 utsläpp med 42% till 2030 jämfört med 2022 som en baslinje och att mäta samt reducera våra scope 3 utsläpp. Vi ska även nå nettonoll till 2040. Som en del av detta ska vi minska våra scope 1+2+3 utsläpp med 90% till 2040 jämfört med 2022 som en baslinje.

VÅR KLIMATRESA

Oljibes klimatresa började 2018 då ledningsgruppen antog det långsiktiga målet att bli klimatneutrala till 2025 vilket ledde till att en klimatutredning gjordes och en klimatstrategi togs fram.

Vi tog fram vårt första klimatbokslut för hela vår verksamhet. Ett pilotprojekt beräknades som blev grunden för alla projekt avslutade under det året.

Vi börjar klimatberäkna våra anbudskalkyler för att kunna presentera för kunder och ge konkreta exempel för att minska klimatpåverkan för projektet.



2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024



Under år 2021 påbörjade vi byggnationen av ett nytt vårdboende i Tyresö centrum som inte bara blev vårt första vårdboende men även vårt första projekt som certifierades med både Miljöbyggnad Guld och Noll CO2.

Vi avslutar vårdboendet i Tyresö och tar fram vår första hållbarhetsrapport utan att ställas under ett lagkrav.

Vi registrerar och får våra kort- och långsiktiga mål godkända i Science Based Target initiative (SBTi) efter krav från en utav våra beställare.

Under året har vi bytt samarbetspartner vad gäller hållbarhetsfrågor och vi har tillsammans tagit fram en reduktionsplan. Vi har även bytt ut vår bilpark så att den till 50% består av el-, hybrid eller HVO 100 drivna bilar.

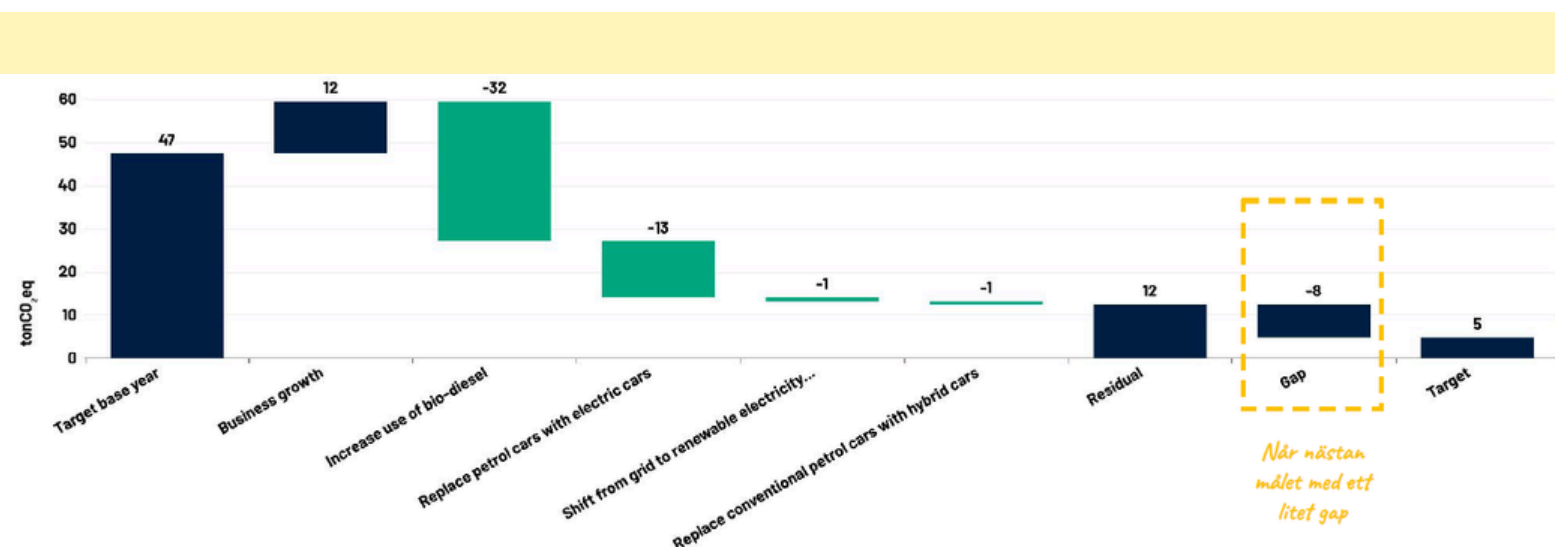
Reduktionsplan

Under hösten 2024 genomförde vi ett arbete med att simulera hur stora reduktioner som teoretiskt kan åstadkommas baserat på ett antal prioriterade åtgärder i olika scenarios samt huruvida våra mål för 2025, 2030 och 2040 kan nås baserat på resultatet av dessa åtgärder. Moduleringen delades upp i ett konservativt och ett ambitiöst scenario. Syftet för projektet var att ta fram ett beslutsunderlag för att kunna göra en kvantitativ bedömning om vår produktionsstrategi framöver.

De simulerade åtgärderna inkluderade bland annat:

- Förnyelsebar energi på vårt huvudkontor, lokalkontor och fastighet som vi hyr ut
- Omställning till en bilpark med el eller HVO100
- Påverka resmönster hos våra anställda
- Byta ut betong, stål och trä mot mer återvunnet material eller försöka välja "low-carbon"
- Minska mängden avfall från projekt genom att arbeta mer med återbruk och att måttbeställa material

Vi ser en stor nytta i att engagera hela organisationen och samarbeta med externa parter för att tillsammans utveckla nya arbetssätt i produktionen som kommer bli en standard i framtiden. Vi identifierade även ett stort innovationsgap där vi behöver hela branschens hjälp att utveckla framför allt nya material och produkter på marknaden.



Ovan diagram visar det teoretiska ambitiösa utfallet för våra mål till 2025.

I detta scenario har vi modellerat med följande åtgärder:

- 100 % av alla dieslbilar tankar HVO100 som bränsle
- 75 % av alla bensinbilar byts ut till elbilar med förnyelsebar el
- 10 % av bensinbilarna byts ut till hybridbilar
- 100 % förnyelsebar el till både huvudkontoret och lokalkontoret

Mål 2025:

Minska våra direkta utsläpp i scope 1 och 2 med 90% jämfört med basåret 2022.

MATERIAL- OCH AVFALLSHANTERING

Som ett resultat av vårt arbete med att ta fram en reduktionsplan ser vi en vinning i att aktivt jobba med att minska mängden material vi köper till våra byggprojekt och mängden avfall som lämnar våra byggprojekt.

Framåt kommer vi jobba mycket mer med att skapa cirkulära materialflöden oavsett om det handlar om att återbruka produkter direkt i projektet, mellan våra egna projekt eller att samarbeta med andra aktörer i branschen. Vi kommer försöka implementera principen av nedan modell av "Materialtrappan".

Med återbruk menar vi produkter som har varit i bruk i en byggnad, demonterats och sedan återmonteras.

Materialtrappan

1. Återbruka inom projektet

Genom att återbruka produkter på plats minimerar vi mängden köpt material, minskar antalet transporter till bygget och reducerar mängden avfall.

2. Återbruka från andra projekt och marknadsplatser

Att köpa återbrukade produkter från andra projekt gynnar andra att skapa cirkulära flöden samtidigt som vi inte behöver köpa nya produkter.

3. Köp klimatreducerat material

De material som inte går att få tag på återbrukat ska köpas in med så bra klimatprestanda som möjligt. Det kan t.ex. vara hög återvinningsgrad.

4. Komplettera med standardmaterial

Där det inte går köpa återbrukat eller material med bättre klimatprestanda behöver vi såklart fylla på med nytt material.

För att reducera mängden avfall som lämnar våra byggen ser vi en del saker som vi kan göra förutom att arbeta med återbruk av material. Detta är bland annat:

- Vi kan köpa färdigkapat material så som reglar och skivor av olika slag
- Sälja material som projektet inte är i behov av oavsett om det är nytt material som blivit felbeställt, demonterade produkter inte kan användas i samma projekt eller produkter som tillfälligt använts på arbetsplatsen men som nu inte längre behövs
- Beställa material utan emballage eller hitta samarbetspartners som har innovativa lösningar för att minimera mängden emballage

Vi övervakar kontinuerligt avfallsstatistiken från våra årsavtalsleverantörer regelbundet för att säkerställa att vi uppfyller våra avfallssorteringsmål samtidigt som avfallsmängden minskar.

KLIMATBERÄKNINGAR

Vid beräkningen av verksamhetens utsläpp använder vi oss av den internationella standarden Greenhouse Gas Protocol (GHG) som anses vara nuvarande bästa praxis för att rapportera företags och organisationers utsläpp av växthusgaser.

Standarden delar upp redovisningen av växthusgaser enligt tre så kallade scope. Scope 1 och 2 är obligatoriska att inkludera i beräkningarna medan den sista är valfri.

- Scope 1 omfattar direkta utsläpp av växthusgaser från källor som ägs eller kontrolleras av företaget.
- Scope 2 omfattar växthusgasutsläpp från extern produktion av köpt el, värme och ånga.
- Scope 3 omfattar alla andra indirekta utsläpp från sådant som t.ex. avfallshantering, tredjepartsleveranser, tjänsteresor och pendling.

Vi har valt att redovisa våra utsläpp i alla scope, så långt vi har kunnat hitta tillgänglig data, då det tredje och valfria scopet är där vi påverkar klimatet mest. I nuläget ingår följande i vardera scope:

Scope 1

- Företagsägda bilar
- Leasade bilar

Scope 2

- Energiförbrukning för huvudkontoret och lokalkontor
- Uppvärmning av huvudkontoret och lokalkontor

Scope 3

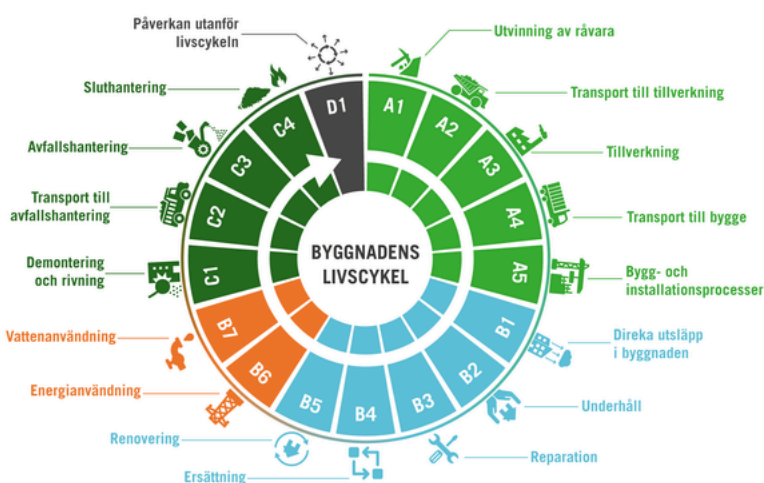
- Pendlingsresor och tjänsteresor som inte täcks i scope 1 eller 2
- Inköpt material till huvudkontoret (frukt, kaffe, papper)
- Avfall från huvudkontoret och lokalkontor
- Energiförbrukning för avslutade byggprojekt
- Materialinköp för avslutade byggprojekt
- Avfall från avslutade byggprojekt
- Elförbrukning från den fastighet vi äger i Västberga och hur ut till andra verksamheter

Vid datainsamlingen från projekten har vi under åren stött på en del hinder:

- Bristen på bra utsläppsvärden vad gäller installationer var väldigt stor i början. Nu har det börjat komma bra data.
- I många av våra ROT-projekt tillhandahålls fastighetsel från beställaren vilket kan försvåra mätningen av elförbrukning.
- Transportsträckor är tidskrävande att försöka få fram för varje produkt. Hittills har vi använt värden från EPD eller generiska värden.

Avgränsningar i våra beräkningar:

- Då vi är verksamma i byggskedet, sett från en byggnads livscykel, så har vi valt att begränsa våra beräkningar till A1–A5 enligt nedan modell.
- Vi har inte tagit med inköp av t.ex. maskiner, datorer, bilar då vi inte hittat utsläppsdata för dessa produkter.
- I beräkningarna över projekten ingår det inte förbrukningsmaterial, spik och skruv eller transporter av hyrt material, t.ex. ställningar.



Källa: Sweden Green Building Council

REDOVISNING AV VÅRA UTSLÄPP

Som vi tidigare nämnt är målet varje år att klimatberäkna alla avslutade entreprenadprojekt, med en budget på mer än 10 miljoner kronor. Under 2024 avslutade vi sju stycken entreprenadprojekt och ett stort antal serviceprojekt.

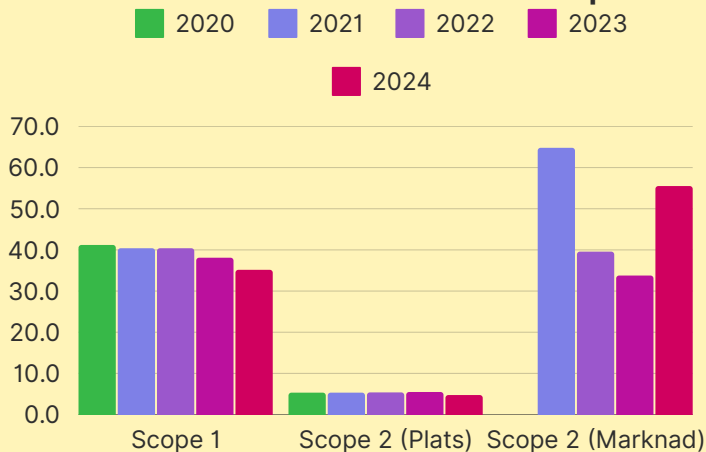
Fem utav entreprenadprojekten beräknades genom att sammanställa data från projektet och sedan koppla datan till emissionsfaktorer. Det sjätte entreprenadprojektet och alla serviceprojekt beräknades genom att använda ett schablonvärde baserat på tidigare beräkningar och multiplicera det med antal kvadratmeter som projekten berört. Vi valde att använda denna metod på entreprenadprojektet då projektet innebar att vi skulle avsätta en annan entreprenörs arbeten.

Det sista entreprenadprojektet som beräknades var ett projekt som pågått under flera år, platsorganisationen byttes ut succesivt och våra arbeten var så spretiga att det inte gick att uppskatta antalet kvadratmeter som projektet berört och det gick inte att sammanställa data från projektet på ett pålitligt sätt.

I tabellen nedan redovisas CO₂e-utsläppen för alla avslutade projekt under 2024 tillsammans med utsläppen per kvadratmeter.

Projekt	Totalt CO ₂ e [ton]	CO ₂ e per kvm [kg CO ₂ /m ²]
Altris batterifabrik	337	88
Ersta Sjukhus	410	82
Medicinska Föreningens Aula	72	77
Läkemedelsfabrik Pfizer	133	510
Scania Fotostudio	380	422
Service	128	70
Övriga entreprenadprojekt	1261	N/A

Målet om 90% reduktion i scope 1 & 2 till slutet 2025



Utsläppsvärden är angett i ton CO₂e

Diagrammet till vänster illustrerar hur utsläppen för scope 1 och 2 har förändrats sedan 2020. Vi har valt att redovisa scope 2 med både den platsbaserade och den marknadsbaserade beräkningsmetoden då den platsbaserade håller sig mer stabil än den marknadsbaserade. Både scope 1 visar en tydlig trend nedåt från 2023.

KPI GÄLLANDE EKOLOGISK HÅLLBARHET

Energiförbrukning för kontor

Total energiförbrukning för huvudkontoret i Stockholm: 10 594 KWh, 100% förnyelsebart
Total energiförbrukning för lokalkontoret i Uppsala: 18 706 KWh, 49% förnyelsebart

Totalt sätt har vi under 2024 köpt 67 % förnyelsebar energi till våra två kontor.



Koldioxidutsläpp

I tabellen nedan redovisas våra beräknade CO2e-utsläpp för de senaste 3 åren både som ett totalt värde och uppdelade i scope 1, 2 och 3.

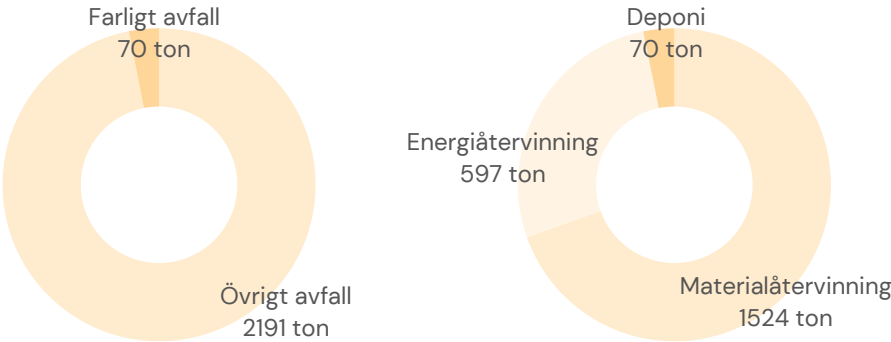
Utsläppen går lite upp och ned beroende på hur många projekt vi hinner avsluta på ett år, hur stora projekten är och vilka typer av arbeten som utförs i respektive projekt.

År	Totalt CO2e	Scope 1	Scope 2	Scope 3
2022	3291	40,4	39,6	3245
2023	4642	38,7	33,8	4570
2024	2920	35,2	55,5	2830

Alla värden är i ton CO2e

Avfall

Via våra två årsavtalsleverantörer har vi skickat iväg totalt 2261 ton avfall fördelat på farligt och inte farligt avfall enligt den vänstra cirkeln. Allt farligt avfall har gått till deponi och övrigt avfall har gått till material- och energiåtervinning.





SOCIALT ANSVAR

HÅLLBARA MEDARBETARE

Oljibes målsättning är att ha medarbetare som både vill och klarar av att ge under hela arbetsdagen – och dessutom har energi kvar till sin fritid. Det är viktigt att hälsan är och förblir en naturlig del av företagskulturen, på så sätt kan risken för rehabilitering minska samt prestationen och varje medarbetares välmående öka. Vi arbetar därför proaktivt och främjande för hållbara medarbetare. Kommande avsnitt fokuserar på hur vi under 2024 har arbetat med detta samt ta del av statistik som vi tagit fram för året.



Vi vill börja delen om hållbara medarbetare med att presentera siffror på hur fördelningen bland våra medarbetare såg ut 2024.

Antal anställda: **83 personer**

Antal tjänstepersoner: **60 personer**

Antal yrkesarbetare: **23 personer**

Antal kvinnor/män: **20 kvinnor/63 män**



24 % kvinnor i hela organisationen

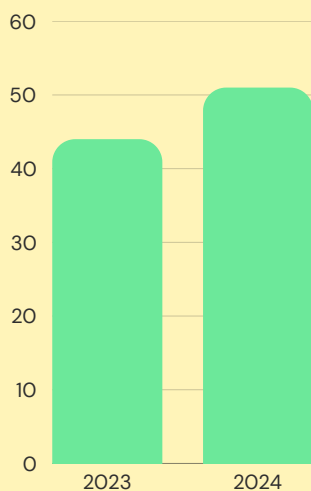


Diagram på Oljibes eNPS

eNPS

Varannan månad genomförs medarbetarundersökningar på Oljibe och något som mäts varje gång är eNPS (Employee Net Promoter Score). eNPS mäter hur troligt det är att medarbetarna skulle rekommendera Oljibe till en vän eller kollega. Rekommendation för ett mycket bra eNPS värde ligger mellan 20–30, värdet för utmärkt resultat är +50. År 2024 ser vi en ökning då Oljibe uppnådde ett genomsnittligt resultat på 51, jämfört med föregående år där resultatet var 44.

Oljibe kommer framgent fortsätta fortsätta göra det vi kan för att medarbetarna ska må bra, både på och utanför arbetet.

Sjuk- och frisknärvaro

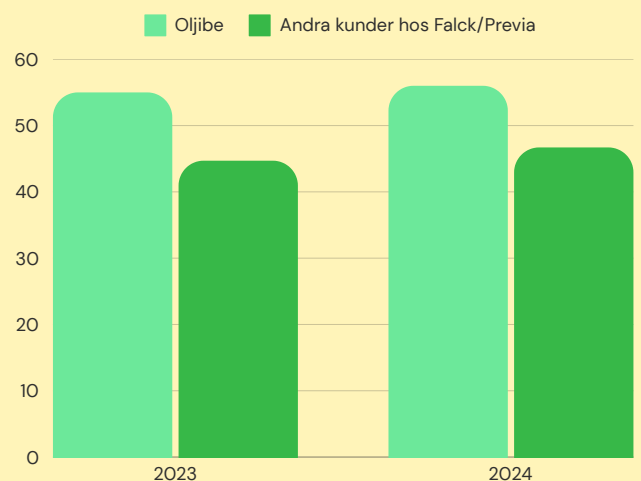
Fortsatt används Previa/Falcks system för sjuk- och frisknärvaran. Det är enkelt för HR och chefer att följa upp frånvaro och tidiga signaler på om en medarbetare eventuellt inte mår bra. Varje månad tar HR fram statistik för sjukfrånvaron och delger denna med tillhörande analys till VDn. Genom att göra detta månadsvis ser vi direkt när det sker några förändringar och kan följa upp med individuella insatser där behov eventuellt finns.

Under 2024 hade Oljibe 92 registrerade medarbetare hos Previa/Falck och frisknärvaron för året låg på 56%, vilket är en ökning mot föregående år då siffran låg på 55%. Frisknärvaro är det antalet medarbetare som inte varit sjukanmälda/sjukskrivna längre än max fem dagar under året. Snittet för Previa/Falcks övriga kunder under 2024 var 46,7%, så även detta år ligger Oljibe högre än snittet och vi kan konstatera att vi har friskare medarbetare jämfört med andra företag.

Korttidsfrånvaron för 2024 var 1,0% på Oljibe och ligger på samma nivå som tidigare år. Vi kan däremot se att långtidsfrånvaron, som 2024 låg på 3%, har ökat mot tidigare år där den 2023 låg på 2,2%. För de fall med långtidsfrånvaro ser vi att majoriteten beror på icke arbetsrelaterade orsaker, men som arbetsgivare vill vi att våra medarbetare ska må bra både på och utanför arbetet och sätter in de resurser vi kan för att öka medarbetarnas välmående. En annan orsak vi ser kan påverka att siffran ökat är att vi blivit fler anställda under 2024 jämfört med tidigare år.



Sjukfrånvaro på Oljibe de senaste fyra åren



Jämförelse frisknärvaro Oljibe & andra kunder hos Falck/Previas

Friskvårdsbidrag

Inför 2024 höjdes friskvårdsbidraget till 4.000 kr jämfört med 3.000 kr som det tidigare var. Nytt för året är att ett av våra verksamhetsmål är att mäta nyttjandegraden av friskvårdsbidraget, det mål vi satt upp för 2024 var 70%. I slutet av året ser vi att nyttjandegraden landade på 63%.

För att öka medarbetarnas nyttjandegrad av friskvårdsbidraget påminner vi internt om det under året, bland annat ger vi förslag på aktiviteter som det går att använda friskvårdsbidraget till i vårt interna månadsblad. Årligen har HR-teamet avstämning med dess kontaktperson på Söderberg & Partners, där förmånsportalen finns, för att få inblick hur nyttjandegraden ser ut.

Oljibes hälsovecka

En annan insats som gjordes under året var att genomföra Oljibes första hälsovecka. Under denna vecka genomfördes olika aktiviteter så som gemensamma promenader, frågesport om hälsa, tacksamhetsövning och för de som ville deltog vi på Blodomloppet med gemensam picknick efteråt.

Det var ett uppskattat initiativ som vi kommer fortsätta med framåt och vi vill även utöka detta till två hälsoveckor, en på våren och en på hösten. Vi har uppmärksammat att korttidsfrånvaron ökar under hösten och ser därför behov av att erbjuda olika aktiviteter som kan bidra till högre frisknärvaro.



Hälsoundersökningar

Vi erbjuder regelbundna hälsoundersökningar till alla våra medarbetare för att ytterligare kunna främja medarbetarnas hälsa och välmående. För tjänstepersoner har vi avtal med Sophiahemmet och yrkesarbetarna får hälsoundersökningarna via Previa/Falck. Frekvensen på när en medarbetare går på dessa undersökningar grundas på deras ålder, ju högre ålder desto tätare besök.

Vi har sett att den undersökning som erbjuds våra yrkesarbetare inte undersöker vissa områden som är viktiga för deras yrkesgrupp, vilket vi i början av 2025 kommer att se över och förbättra så att den uppfyller deras behov och önskemål.

Samtalsstöd

Som tidigare år har vi avtal med Euro Accident som erbjuder fem gratis tillfällen av samtalsstöd vid behov för våra tjänstepersoner. Stödet går att nyttja både gällande privat- och arbetslivet, där rådgivning kan ges av psykolog, ekonom, jurist, ergonom, hälsocoach eller HR-konsult. När denna tjänst används får vi som arbetsgivare ingen information om detta, utan det sker helt konfidentiellt.

För våra yrkesarbetare erbjuder vi samtalsstöd via Previa/Falck, också här fem tillfällen. Om någon medarbetare har behov av ytterligare tillfällen så tillgodoser vi det behovet.

Båda dessa tjänster använder vi framförallt proaktivt och i ett främjande syfte för våra medarbetares fysiska- och psykiska hälsa samt välmående. Vi vill kunna sätta in de insatser vi kan, för att minska antalet långtidssjukskrivningar.

Ledarskapsutbildning

Med start 2024 påbörjades Oljibes utbildningssatsning gällande ledarskap. Detta är en viktig del av vår strategi för att stärka och utveckla våra ledare, och vi ser fram emot de positiva effekter detta kommer att ha på vår organisation. Samtliga tjänstepersoner i produktion kommer att gå denna utbildning, via företaget BLI. Ledarskapsutbildningen är utformad för att ge våra medarbetare de verktyg och den kunskap de behöver för att bli ännu bättre ledare. Utbildningen täcker en rad viktiga områden, inklusive kommunikation, konflikthantering, teamutveckling och strategiskt tänkande. Genom att delta i denna utbildning kommer våra medarbetare att få möjlighet att utveckla sina färdigheter och öka sin förmåga att leda team på ett effektivt och inspirerande sätt.

Vi tror starkt på att investering i våra medarbetares utveckling är nyckeln till vår framgång. Genom att erbjuda denna ledarskapsutbildning visar vi vårt engagemang för att stödja och stärka våra ledare, vilket i sin tur kommer att bidra till att skapa en ännu starkare och mer framgångsrik organisation.

Visselblåsning

På Oljibe är det viktigt att upptäcka och utreda oegentligheter tidigt för att säkerställa en hållbar verksamhet. Enligt lagkrav har vi inrättat en visselblåsartjänst via Hailey HR, som även finns tillgänglig på hemsidan där anställda och samarbetspartners anonymt kan rapportera misstankar. Alla anmälningar hanteras internt. Vi har under 2024 haft noll visselblåsningar.

Praktikanter och lärlingar

Oljibe tar regelbundet in praktikanter och lärlingar. En grundförutsättning för att vi ska kunna ta emot praktikanter är att projekten befinner sig i skeden där det är möjligt, det ska finnas arbetsuppgifter som studenten kan hjälpa till med/utföra själv samt tid för platsledningen att ge bästa tänkbara handledning.

Att ta emot praktikanter och lärlingar ser vi som en fördel. Genom att erbjuda en praktik- eller lärlingsplats hos oss bidrar vi till studenternas utveckling och kan främja framtida talanger. Praktikanter och lärlingar tillför också nya idéer och perspektiv, vilket kan leda till förbättringar inom verksamheten. De studenter vi tar emot får en handledare, vilket bidrar till våra medarbetares utveckling i bland annat ledarskap.

Under 2024 tog vi emot två praktikanter respektive lärlingar.

Kultur och värderingar

Oljibe har idag nio ledstjärnor som vägleder oss i vårt dagliga arbete: Etik och moral, Förtroende, Hänsyn, Industri kultur, Kreativitet, Kvalitet, Serviceanda, Tid och Utveckling.

För närvarande pågår ett internt arbete med att skapa nya värdeord. Syftet med detta är att stärka vår gemensamma värdegrund och säkerställa att vi har en enhetlig utgångspunkt i vårt arbete. Genom att definiera och implementera dessa nya värdeord skapar vi en riktlinje i det dagliga arbetet och säkerställer att våra handlingar och beslut alltid är i linje med våra gemensamma värderingar.

EN DEL AV OLJIBES JÄMSTÄLLDHETSARBETE

OKEJ (Oljibes kvinnliga erfarenhetsutbyte för jämställdhet)

Sedan 2019 har vi ett internt kvinnligt nätverk, som samtliga kvinnliga medarbetare tillhör. Målsättningen är att nätverket ska ha tre träffar per år. Innehållet för träffarna har genom åren varierat men det har exempelvis varit workshops, föreläsningar, samt diskussioner kring olika ämnen. Syftet med detta nätverk är att utveckla och stötta kvinnor som arbetar på Oljibe, hitta en gemensam plattform där åsikter och förbättringsåtgärder kan tas upp, skapa en möjlighet att utbyta både yrkesmässiga och personliga erfarenheter av att arbeta inom byggindustrin och på Oljibe samt attrahera fler kvinnliga medarbetare framförallt inom produktion.

Nytt för 2025 är att olika personer kommer att vara ansvariga för varje träff. Detta då vi vill ge våra medarbetare chansen att planera dessa tillfällen och påverka innehållet utifrån sina intressen.

Menssäkrade arbetsplatser

Under 2023 såg vi till att alla Oljibes projekt samt kontor (Västberga och Uppsala) var menssäkrade. Vad detta menas är att vi försåg alla våra arbetsplatser med menstruerande medarbetare med en necessär som innehåller bindor och tamponger. På våra två kontor finns det en uppsatt box med samma innehåll. Vi har under året fortsatt att se till så att detta finns till hands på arbetsplatserna, då det bidrar med en trygghet för våra menstruerande medarbetare.

Mustaschkampen

Lika viktigt som att vi gör insatser för våra kvinnliga medarbetare, är det att vi gör det för våra manliga medarbetare också. Ett nytt initiativ som gjordes 2024 var att Oljibe deltog i Mustaschkampen. Med detta var vår målsättning att bidra till forskningen, utveckling och bättre vård samt sprida kunskap om Sveriges vanligaste cancersjukdom: prostatacancer.

Under november uppmuntrades medarbetarna att bära mustasch där Oljibe skänkte en summa pengar för varje medarbetare som deltog. I år blev vi 31 stycken som bidrog till forskningen!

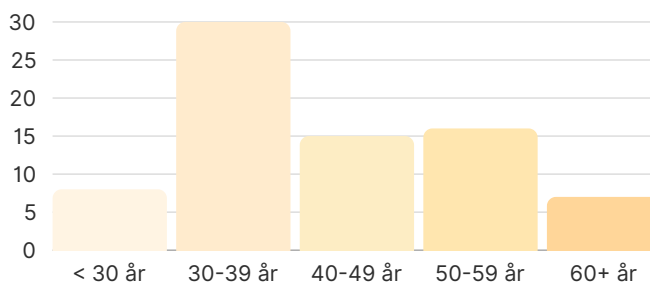


KPI GÄLLANDE SOCIAL HÅLLBARHET



Åldersfördelning

Nedan visas åldersfördelningen på Oljibe. Medelåldern på företaget är 42 år.



Personalomsättning



Antal arbetade timmar

Inrapporterade timmar för yrkesarbetare: 36 890 timmar

Uppskattade timmar för tjänstepersoner: 111 232 timmar

Tiden som redovisas är exklusive övertid.



2
fall

Mobbning/kränkande särbehandling

Detta undersöks genom medarbetarundersökningar varannan månad. Under 2024 rapporterades två fall. Då undersökningarna är anonyma har vi inte kunnat härleda fallen. Medarbetarna uppmuntras att prata med sin närmaste chef eller HR för att vi ska kunna ta fram en åtgärdsplan.



Trakasserier

I medarbetarundersökningarna undersöks även trakasserier. Under 2024 hade vi noll rapporterade fall.

0
fall

0
fall

Visselblåsning

På Oljibe finns det en visselblåsartjänst där anställda och samarbetspartners anonymt kan rapportera misstankar. Vi har under 2024 haft noll visselblåsningar.



ØKONOMISKT ANSVAR



UPPFÖRANDEKOD

Vägledning för ansvarsfull företagsstyrning

Oljibes uppförandekod innehåller regler och principer för hur vi bedriver vår verksamhet och är en vägledning kring hur våra anställda förväntas uppträda i det dagliga arbetet. Riktlinjerna är kopplade till interaktion med varandra, kunder, de samhällen där vi verkar och andra intressenter. Uppförandekoden beskriver även hur vi som företag vill agera för att säkerställa en god affärsetik, främja en god arbetsmiljö och beakta de mänskliga rättigheterna.



Uppdatering av uppförandekoden

Under året gjordes en uppdatering av vår uppförandekod med bland annat:

- Riktlinjer för sociala medier
- Vad som händer om uppförandekoden inte följs
- Förtydligande kring att uppförandekoden är en del av onboardingprocessen vid nyanställning

Utöver ovan punkter så uppgraderades även layouten för att skapa en enlighet mellan uppförandekoden, affärsplanen och hållbarhetsrapporten.

Uppförandekod för leverantörer

I förra hållbarhetsrapporten skrev vi att under 2024 skulle en uppförandekod för leverantörer tas fram. Det var ett arbete vi hade tänkt genomföra under 2024 men det hanns inte med. Vår målsättning är att det arbetet ska påbörjas under 2025.

När uppförandekoden för leverantörer är på plats och implementerad i samtliga pågående och nya projekt kan vi påbörja ett arbete med att kontrollera alla våra leverantörer efterlever de krav som ställs i uppförandekoden och samtidigt göra en kartläggning över hur långt leverantörerna har kommit i sitt hållbarhetsarbete.



KPI GÄLLANDE EKONOMISK HÅLLBARHET

Antal bekräftade korruptionsincidenter eller mutor

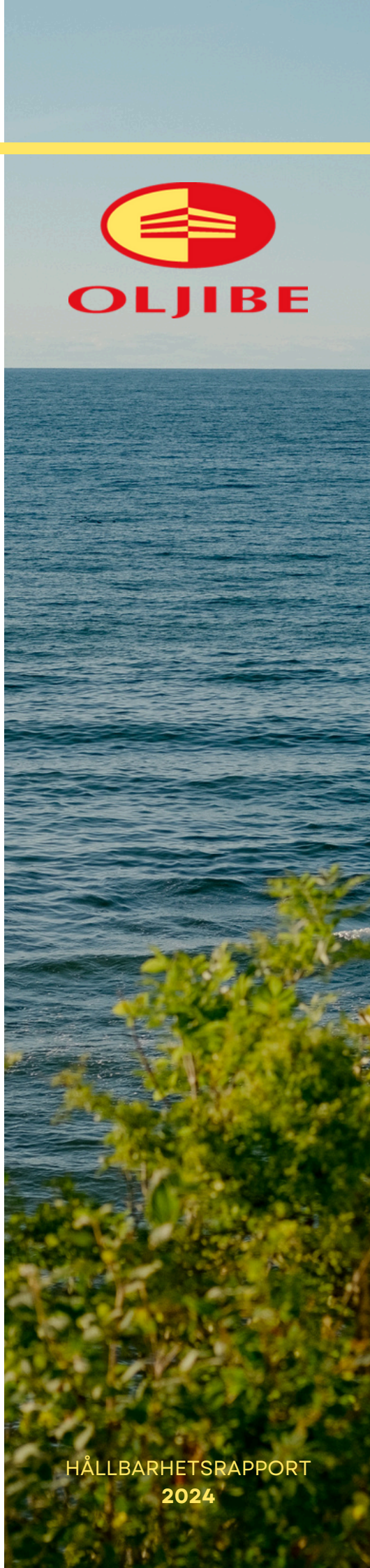
Under 2024 har vi inga korruptionsincidenter eller mutor rapporterats.

0 ST

Antal bekräftade informationssäkerhetsincidenter

Under 2024 har vi inga rapporterade incidenter vad gäller informationssäkerhet..

0 ST



OLJIBE
ATT BYGGA FÖRTROENDE

HÅLLBARHETSRAPPORT
2024