

Hållbarhet FÖR MER EFFEKT

Hållbarhetsrapport 2020-2021

Sallén Elektriska AB





*"Det här är Sallén Elektriska AB's
hållbarhetsrapport för verksamhetsåret
2020/2021. I hållbarhetsrapporten
presenterar vi vår affärsmodell ur ett
hållbarhetsperspektiv genom att beskriva
hur vi arbetar med miljömässiga,
ekonomiska och sociala frågor i vår
dagliga verksamhet. Rapporten beskriver
vad vi uppnått under det gångna året
och ger en inblick i våra ambitioner för
framtiden."*

/ Sallén Elektriska AB

Innehållsförteckning

VD har ordet	4
<i>Långsiktighet, kvalitet och trygghet</i>	4
Året i korthet	5
Hållbar verksamhetsutveckling och företagsansvar	7
<i>Avstämning väsentliga aspekter och uttalade mål</i>	7
<i>Riskhantering</i>	7
<i>Hållbarhetsstyrning</i>	9
Vår affärsidé	11
<i>Vår affärsmodell</i>	11
På gemensam grund	12
<i>Nöjdare medarbetare</i>	12
<i>Ledarskap FÖR MER EFFEKT</i>	13
Nöjda kunder bidrar till vår utveckling	14
<i>Upplevd kundkvalitet</i>	15
<i>Rena affärer</i>	15
En säker arbetsplats med schyssta villkor	16
<i>Ta ansvar - gör skillnad</i>	16
<i>Tillsammans tar vi ansvar för en hållbar framtid</i>	17
Resurseffektivitet och bra materialval	20
<i>Energieffektivitet i våra egna transporter</i>	20
<i>Resurseffektivitet i leveranstransporter</i>	21
<i>Val av hållbara insatsprodukter</i>	21
<i>Avfallshantering</i>	22
<i>Svinn i produktion</i>	23
Hållbara leverantörsrelationer för rena affärer	23
<i>Risker och möjligheter</i>	23
<i>Vårt agerande på marknaden</i>	24
Gemenskap och medkänsla	24
Appendix 1 - Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	26

VD har ordet

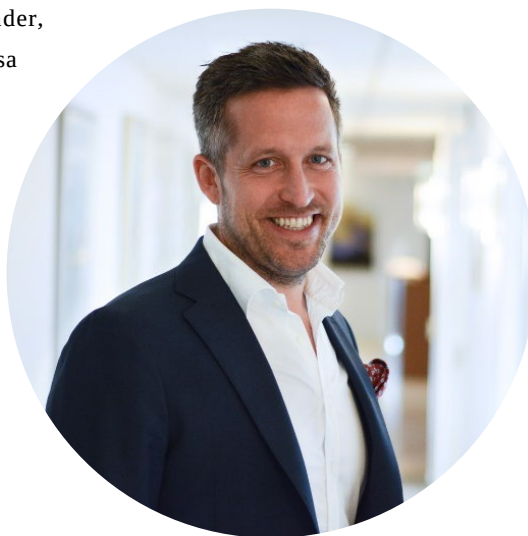
Verksamhetsåret 2020-2021 var året då allt vi tidigare kallat normalt vändes upp och ner till följd av en rådande pandemi. Vi tvingades anpassa vår verksamhet till helt nya förutsättningar med kraftigt minskad efterfrågan av våra tjänster, enorm sjukfrånvaro och en allmänt utspridd osäkerhet på marknaden.

Dessa tre direkta effekter av pandemin har påverkat oss mer än vad vi kunde förutspå och den har gett sig uttryck på flera plan samtidigt. En märkbart lägre orderingång, framskjutna beslut om projektstart, materielleveransproblem och materielpriiser som skjutit i höjden tillsammans med en konstant hög sjuk- och VAB-frånvaro har gjort pusslet mycket svårt att lägga.

Vi startade året med flertalet medarbetare korttidspermitterade i hopp om en snabb återhämtning på marknaden men dessvärre ljusnade det inte - snarare tvärtom. Resultatet av detta gjorde att vi tyvärr inte såg någon annan lösning än att släppa ett antal medarbetare under hösten och vintern. Allt för att möta den nya verklighet som vi befann oss i, och fortfarande gör, med en minskad efterfrågan av våra tjänster.

I takt med att efterfrågan minskat och att vi tvingats släppa medarbetare har vi även arbetat intensivt med att sänka bolagets totala kostnader, och framförallt skära i våra omkostnader, för att på så vis anpassa kostymen ytterligare till det nya normala. Men, vad är det nya normala? Det vet vi inte än. Kommer efterfrågan ligga på den nivå som den ligger på nu, kommer den minska ytterligare eller kommer den att öka? Vår bedömning är att det kommer bli en liten förbättring.

Allt detta till trots, eller kanske tack vare ett antal insatser under året, har vi lyckats få till ett bra resultat som förvisso är långt under beräknat men med tanke på de tuffa förutsättningarna trots allt är ett bra resultat.



LÅNGSIKTIGHET, KVALITET OCH TRYGGHET

Vi arbetar ständigt med att utveckla vårt erbjudande och vårt arbetssätt gentemot våra kunder så att vi hela tiden står rustade för nya möjligheter och utmaningar. Vi arbetar med långsiktiga strategier och vårt fokus ligger på att leverera hög kvalitet i allt vi gör och att skapa trygghet för våra kunder och våra medarbetare. Det har vi gjort ända sedan starten 1950 och det tänker vi fortsätta att göra.



Christopher Sallén, VD

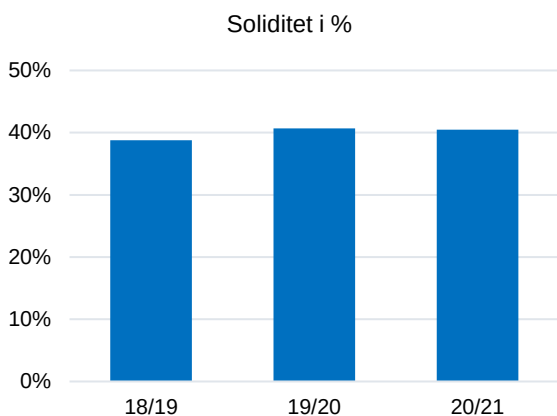
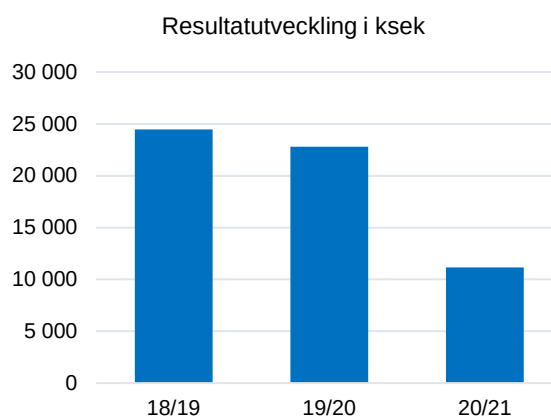
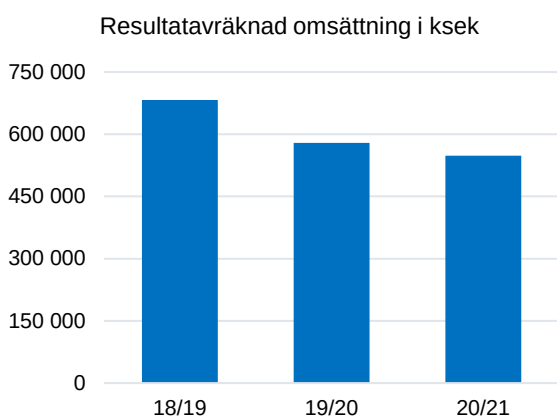
Året i korthet

Trots en pågående pandemi med kraftigt minskad efterfrågan, hög sjukfrånvaro och en skakig marknad så kan vi sammanfatta året som ett resultatmässigt bra år under rådande omständigheter.

På entreprenadsidan har vi hunnit med att starta upp ett drygt 30-tal projekt i storleken en till hundra miljoner i ordervärde och vi har även hunnit med att avsluta ungefär lika många. Vi har även under året vidareutvecklat vår serviceavdelning inom Entreprenad i Stockholm i syfte att på sikt utöka vårt erbjudande på stockholmsmarknaden.

På vår servicesida har orderingången på framförallt ramavtalssidan varit återhållsam i stort sett hela året medans orderingången på privat- och företagsmarknaden varit relativt god stora delar av året. Troligtvis som en direkt konsekvens av att allt fler valt att satsa pengar på sitt hem. Vi har även gjort stora satsningar på att öka vår synlighet mot just denna kundgrupp under året, vilket varit lyckosamt.

Årets resultat var lägre än beräknat men svaret ligger i en pågående pandemi med en tydlig inbromsning på marknaden med tuffare konkurrens, lägre marginaler och en kraftigt ökad sjukfrånvaro.



”Verksamhetsåret 2020/2021 har som helhet varit ett tufft men resultatmässigt bra år med tanke på rådande omständigheter.”



Gällande ett av bolagets långsiktiga mål - *Nöjdare medarbetare* - har vi även i år genomfört medarbetarundersökningar. Som en konsekvens av Coronapandemin har vi i år valt att genomföra arbetet med workshops och framtagande av handlingsplan digitalt. Deltagandet och engagemanget har varit högt även i år och vi ser tyvärr en svagt negativ trend gällande Nöjd-medarbetar-index jämfört med föregående år, vilket troligtvis har sin förklaring ibland annat de uppsägningar som vi tvingats genomföra samt avsaknad av personlig kontakt och dialog.

Ur ett samhällssocialt perspektiv har vi likt tidigare år gett vårt stöd till ett antal lokala CSR-projekt och idrottsföreningar. Vidare har vi även i år delat ut stipendium till ett antal avgångselever på Elprogrammet samt deltagit vid karriärdagar. Denna typ av aktiviteter är viktiga kanaler för oss att nå ut som varumärke men framförallt för att skapa intresse för vår bransch bland unga individer.

Med bakgrund i arbetet mot både Nöjdare medarbetare och Nöjdare kunder har vi under året vidareutvecklat bolagets arbete med kompetensutveckling - Systematisk kompetensutveckling SKU. Insatsen började med en kompetenskartläggning i form av en enkät där medarbetaren fick självskatta sin kompetens inom ett antal installationsmoment. Detta har sedan mynnat ut i ett personligt kompetenskort för respektive medarbetare vilket i sin tur ligger till grund för den utbildningsplan som sedan tagits fram. Kompetenskartläggningen kommer att vara ett årligt återkommande moment för att på så sätt göra utbildningsinsatserna mätbara.

Miljömässigt har vi arbetat vidare med de åtgärder som identifierats sedan tidigare gällande minskning av energianvändningen och därmed även minskade kostnader. Det gäller bland annat att vi ytterligare ökat andelen laddhybridbilar för persontransporter, transporteffektiviseringar i form av bättre planering vid materialbeställningar samt optimering av persontransporter till och från våra arbetsplatser.

Som helhet kan vi blicka tillbaka på ett verksamhetsår med flera åtgärder och aktiviteter som stödjer bolagets långsiktiga hållbarhetsarbete.

Hållbar verksamhetsutveckling och företagsansvar

Hållbarhet för oss handlar om att med ett gott ledarskap, säker arbetsmiljö och schyssta villkor ha nöjda medarbetare som bidrar till ett välmående samhälle. Det handlar även om ett miljöarbete med målet att minska verksamhetens klimatmässiga fotavtryck samt utifrån vår värdegrund ha korrekta affärsförhållanden med kunder och leverantörer. Vidare är det viktigt för oss att göra rena affärer, ha en hög elsäkerhetskultur och leverera med god kvalitet.

FN:s handlingsplan, Agenda 2030 för en hållbar utveckling omfattar 17 globala mål. Samhället, våra medarbetare och våra kunder förväntar sig att vi aktivt arbetar med det som vi kan påverka i positiv riktning inom ramen för FN:s globala mål. Våra större kunder kräver allt oftare att vi redogör för vårt hållbarhetsarbete i sina leverantörsbedömningar. Vidare har flera av våra beställare detaljerade miljöplaner som vi ska förhålla oss till.

AVSTÄMNING VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH UTTALADE MÅL

Arbetet med hållbar verksamhetsutveckling och företagsansvar inkluderar många olika områden. Sedan 2017 arbetar vi systematisk och långsiktigt med fokus på ett antal prioriterade områden, där vi har störst påverkan och som har störst betydelse för våra intressenter.

Område	Leverantör	Egen verksamhet	Kund
Personal och sociala förhållanden	God arbetsmiljö Icke diskriminering	Nöjda medarbetare Säker arbetsmiljö	Nöjda kunder
Anti-korruption	Skall följa tillämpliga lagar och god sed	Efterleva företagets uppförandekod	Skall följa tillämpliga lagar och god sed
Respekt för mänskliga rättigheter	Respektera och följa principer för mänskliga rättigheter	Efterleva företagets uppförandekod Bidra till samhällsutvecklingen	Respektera och följa principer för mänskliga rättigheter
Miljö	Ska ha ett systematiskt miljöarbete för att förbättra sin miljöprestanda	Energiförbrukning Miljöbedömt materiel	Energieffektivitet

RISKHANTERING

Riskhantering är en naturlig del i verksamheten. En god förståelse för riskerna och en löpande uppföljning av förändringar i riskbilden ger goda förutsättningar för att risker kan beaktas på ett relevant sätt i beslutsfattandet. Det

ökar möjligheterna för att företagets strategiska mål kan infrias. En viktig del av verksamhetsstyrningen är därför att säkerställa kontinuerlig analys av risker samt en ändamålsenlig och effektiv hantering av de risker som kan medföra en betydande negativ påverkan.

Inför beslut om offert ska lämnas görs en riskbedömning om kapacitetsbehov och produktionstid möjliggör leverans av en anläggning som uppfyller beställarens och Sallén Elektriskas kvalitetskrav. Vid uppstart av nya projekt utförs en mer detaljerad analys av risker för att förebygga kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöbrister.

I de månatliga verksamhetsgranskningarna, som genomförs på alla nivåer i organisationen, rapporteras om de största verksamhetsriskerna. Den omfattar bland annat monetära risker, kapacitetsrisker, risker med kundrelationer, marknadsrisker, kvalitetsrisker, arbetsmiljörisker, etc. Åtgärder tas fram för att eliminera eller minska riskerna och följs upp vid kommande granskningar.

Därutöver gör ledningsgruppen årligen en övergripande SWOT-analys av den befintliga strategin för att värdera de starka och svaga sidorna. I detta arbete tydliggörs påverkan från organisationens omvärld. I det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) görs årligen en övergripande riskanalys av arbetsmiljön och skyddskommittén tar fram en handlingsplan för att åtgärda de största arbetsmiljöriskerna. Riskanalyser görs även vid större förändringar i verksamheten som påverkar arbetsförhållandena. Under året har vi bland annat gjort flertalet Risk- och sårbarhetsanalyser med anledning av pågående Covid-19 pandemi.

Risker bedöms och hanteras i enlighet med vedertagna metoder genom: identifiering, analys, utvärdering, behandling samt övervakning och löpande granskning/uppdatering. Utgångspunkten är att förebygga eller minska oönskade effekter på företagets övergripande mål. Riskerna kategoriserade efter riskområde: finans, marknad- och omvärld samt operativ risk. De finansiella riskerna är en risk för vår finansiella styrka. Marknads- och omvärldsriskerna står i relation till att vi vill vara den mest attraktiva elinstallatören i Uppsala och Mälardalen. De operativa riskerna är kopplade till våra värdeskapande processer: entreprenad- och serviceprocessen.



Våra tre största risker i nuläget är:

Riskområde	Betydande risker	Bemötande
Finansiell risk	Pågående pandemi med risk för lågkonjunktur och färre jobb på marknaden och ökad konkurrens som följd.	Ha en extra likvidetsbuffert, t ex förhöjd checkkredit.
Operativ risk	Brist på specifika kompetenser. Projektledare och ledande montörer har en nyckelroll för att leda och styra projekten mot framgång.	Attrahera och behålla medarbetare. Samarbeta med yrkesskolor/gymnasium. Ha mentorsprogram, lärlingar.
Operativ risk	Förlust eller frånvaro av nyckelperson inom kalkyl eller produktion. Vi har svårt att ta över och fullfölja deras arbete.	Attrahera och behålla medarbetare. Följa gällande processer, dokumentera och lagra dokumentation enligt anvisningar. Ha en tät dialog mellan naturliga ersättare. Se till att yngre medarbetare jobbar parallellt med äldre erfarna.

HÅLLBARHETSSTYRNING

Vår vision - FÖR MER EFFEKT - HELT ENKELT! - konkretiseras internt med policyer inom viktiga aspekter för att ge en avsiktsförklaring och med riktlinjer kommunicerar vi vår syn på hur vi tillsammans ska nå våra mål. De styrande dokumenten finns i vår handbok FÖR MER EFFEKT, framtagna i enlighet med kvalitets- och miljöledningssystemen ISO 9001 och ISO 14001. Vårt ledningssystem syftar till att över tid säkra ett effektivt arbetssätt för våra medarbetare och samtidigt säkra en trygg leverans för våra kunder - alltid med utgångspunkt i kvalitet, långsiktighet och med affären i fokus.

I arbetet mot målet *Nöjdare kunder* är det viktigt att vi först når målet *Nöjdare medarbetare* och att vi tar vårt sociala ansvar. Ett minst lika viktigt mål för att få nöjdare kunder är att alltid leverera med god kvalitet. Vi vill att våra kunder ska förknippa Sallén Elektriska med hög kvalitet på utförda uppdrag. Bolagets interna krav och riktlinjer vad avser kvalitet är samlade i kvalitetspolicy. Interna instruktioner kompletteras med en Installationsguide där Sallén Elektriskas minimikrav på installationer anges avseende säkerhet, funktion och utförande. Genom interna revisioner av pågående uppdrag kontrolleras kvalitén på arbetet.

Bolagets uppförandekod (code of conduct) syftar till att vägleda oss som företag och för att visa på hur vi som företag och dess medarbetare förväntas uppträda i det dagliga arbetet på ett generellt plan.

Vår arbetsmiljöpolicy tillsammans med friskvårdspolicy, jämställdhets- och mångfaldspolicy samt Ren & schysst arbetsplatspolicy utgör vår plattform för en god arbetsmiljö, vilket är en säker arbetsplats där alla behandlas med respekt. Vår alkohol- och drogpolicy ger riktlinjer för hur vi arbetar för att säkerställa en arbetsmiljö utan alkohol och droger.

Vår Elsäkerhetspolicy är riktlinjen för att arbeta metodiskt och noggrant så vi får en säker arbetsplats och lämnar över en elsäker och felfri elanläggning till kunden. Bolagets miljöpolicy är vår avsiktsförklaring för att minska vår påverkan på klimatet och miljön.

Vid introduktion av nyanställda ingår en genomgång av företagets policyer som en obligatorisk punkt. Policyerna finns tillgängliga för alla medarbetare på företagets intranät INSIDAN. Ledningsgrupp och berörd stab granskar policyer årligen inför budgetarbetet. Vid granskning av policyer kartlägger vi hur vi omsätter policyn i praktiken och vilket resultat vi har uppnått. För eventuella brister eller resultat som inte når målet planeras förbättringsåtgärder t.ex. nya eller reviderade rutiner, utbildning, informationsaktiviteter osv.

Resultatet av våra policyer beskrivs i de kommande avsnitten där vi lyfter fram arbetet med våra väsentliga hållbarhetsfrågor.



Vår affärsidé

”Sallén Elektriska ska erbjuda kvalitativa elinstallationer med egna medarbetare och med affären i fokus.”

VÅR AFFÄRSMODELL

Sallén Elektriska bedriver verksamhet inom två affärsområden – Entreprenad och Service. Kunderna är både privatpersoner och företag inom såväl privata som offentliga miljöer. Genom goda relationer med kunder, leverantörer och underentreprenörer uppnås långsiktig stabilitet, trygghet och lönsamhet.

Med Uppsala som primär marknad och Stockholm/Mälardalen som sekundär marknad sker urvalet av kunder i första hand utifrån en geografisk avgränsning. Genom kontinuerlig erfarenhetsåterföring ser vi till att ständigt höja kompetensen bland våra medarbetare och samtidigt verka för Nöjdare kunder genom kvalitativa installationer.



På gemensam grund

Sallén Elektriska har funnits i Mälardalen sedan 1950 då Bengt Sallén startade Salléns Elektrotekniska Byrå i Uppsala. Drygt 60 år senare tog Christopher Sallén över efter Thorbjörn Sallén som då hade drivit bolaget i drygt 35 år.

De senaste tio åren har bolaget vuxit geografiskt och dubblat sin omsättning och sysselsätter idag drygt 300 medarbetare. Med hela Mälardalen som arbetsplats, erbjuder vi våra kunder en unik bredd - allt från enklare elinstallationer hos privatpersoner, till stora komplexa helhetslösningar i teknikintensiva projekt.

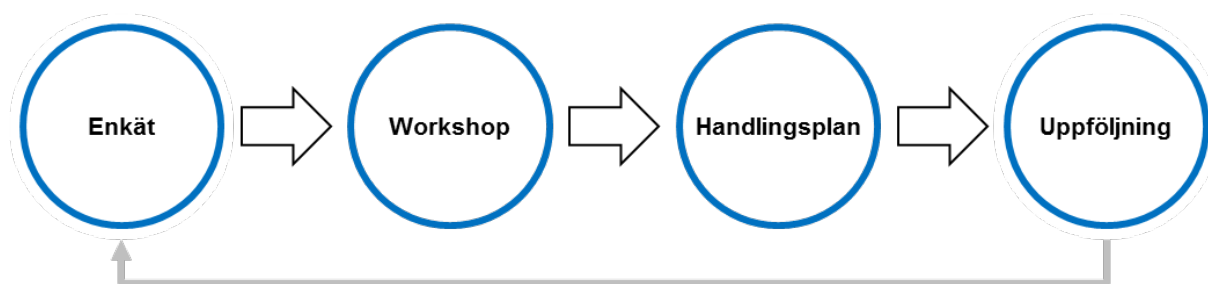
En viktig aspekt utifrån bolagets långsiktiga mål är att vi arbetar med ständiga förbättringar av vår verksamhet. En förutsättning för detta är att vi arbetar utifrån en gemensam grund - vår värdegrund. Vi tar ansvar, vi visar varandra respekt och vi gör det med kvalitet, men framförallt gör vi det tillsammans.

Som ett led i bolagets värdegrundsarbete instiftades 2017 utmärkelsen **Årets Sallénare**. Tanken med Årets Sallénare är att premiera och lyfta fram beteenden som stärker bolagets värderingar - Ansvar, Respekt, Kvalitet och Tillsammans. Utmärkelsen tilldelas medarbetare som ur ett värdegrundsperspektiv gjort något extraordinärt och på så vis föregått med gott exempel. Medarbetarna nominerar sina kollegor och skriver en motivering. VD väljer sedan ut en vinnare i respektive kategori och prisutdelning sker vid den årliga julfesten.

NÖJDARE MEDARBETARE

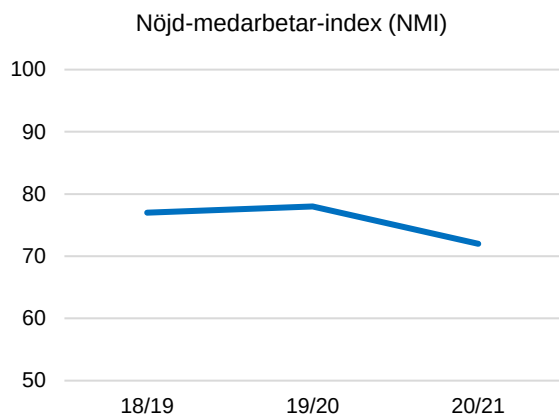
En av våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor är våra medarbetare. Det pågår ett ständigt arbete med att skapa förutsättningar för Nöjdare medarbetare och vi mäter årligen vad våra medarbetare tycker om våra chefers ledarskap, vår arbetsplatskultur och vår arbetsmiljö, internkommunikation, osv.

Genom återkommande medarbetarundersökningar kan vi analysera nuläget, sätta upp handlingsplaner och kontinuerligt följa upp förbättringsarbetet med utgångspunkt i bolagets övergripande mål.



Medarbetarundersökningar genomförs två gånger per år. Undersökningen följs upp med en workshop med samtliga medarbetare där utfallet diskuteras. Respektive affärsområde och stab tar fram en handlingsplan med konkreta aktiviteter efter vad som kommit fram i undersökningen och i respektive workshop.

Som en konsekvens av Coronapandemin har arbetet med workshops och framtagande av handlingsplan i år genomförts digitalt. Fokusområden för 2021/2022 är inte fastställda, men mycket tyder på att de blir samma som tidigare år.

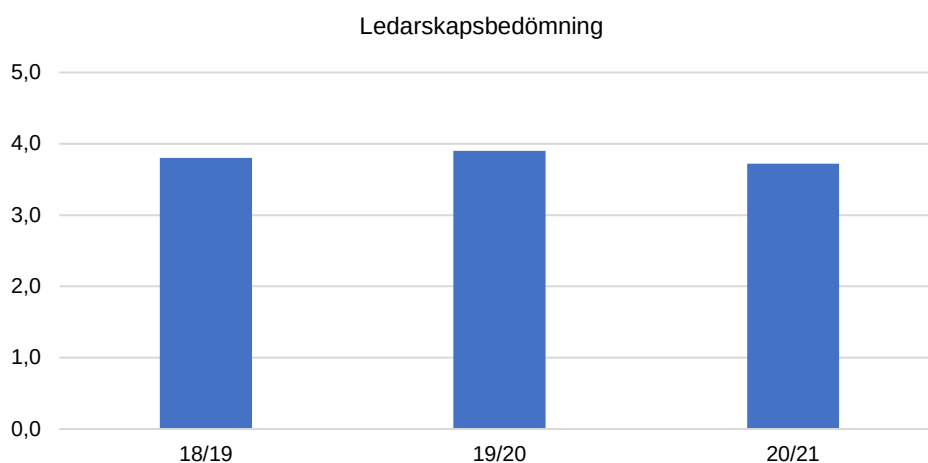


Våra fokusområden för verksamhetsåret 2021/2022 kommer fortsatt att vara kommunikation, planering och ledarskap.

Målet för 2020/21 var ett NMI-värde på 78 och vi landade på 72. Resultatet speglar ett oroligt och turbulent år där vi dels tvingats släppa ett antal medarbetare samtidigt som fysisk kontakt få stå tillbaka för digitala möten.

LEDARSKAP - FÖR MER EFFEKT

Efter att tidigare år ha satsat mycket på ledarskapsutbildning på flera nivåer i organisationen har vi haft fortsatt stort fokus på ledarskap och ledarskapsutveckling. Målet har varit att skapa ett närvarande ledarskap för att utveckla och ta fram det bästa ur individen och gruppen som helhet. Ett index för ledarskapet mäts varje år i och med enkäten för nöjdare medarbetare. Målet är att ha en positiv trend.



Kommentar: Ledarskapsbedömningen ligger fortsatt på en bra nivå även om vi tyvärr haft en negativ trend sedan föregående mätning. Förklaringen ligger troligtvis i ett förändrat arbetssätt där det fysiska ledarskapet, dvs. personliga möten och dialog, har ersatts av digitala möten. Svårt med ledarskap på distans.

Nöjda kunder bidrar till vår utveckling

Vi erbjuder våra kunder elinstallationer över hela Mälardalen, allt från mindre servicearbeten till större entreprenadprojekt. Vårt erbjudande är anpassat efter vad våra kunder efterfrågar och är indelat på två affärsområden – Entreprenad och Service.



Elinstallation i samband med ny-, om- och tillbyggnation av lokaler för kontor, hotell, handel, idrott, kultur, restaurang, vård, skolor och bostäder.

SALLÉN ENTREPRENAD



Elinstallation i samband med ny-, om- och tillbyggnad av ett mindre projekt samt service- och underhållsarbete av en befintlig anläggning samt vitvaror till bygg och fastighet.

SALLÉN SERVICE

Oavsett utvecklingen på marknaden påverkar vi själva till största delen hur vår framtid kommer att se ut. Våra medarbetares erfarenhet, kompetens, ansvarskänsla och kvalitetsmedvetenhet är det som gör oss till den konkurrenskraftiga spelare som vi är idag.

Kvalitet betyder för Sallén Elektriska att vi levererar en installation eller produkt som uppfyller eller överträffar kundens krav med avseende på funktion, elsäkerhet och prestanda. Processerna i FÖR MER EFFEKT handboken är framtagna med fokus på att säkerställa att vi i planeringsstadiet identifierar kundernas krav, vilka kvalitets-, miljö- och arbetsmiljörisker som finns samt att vi säkerställer att vi har den kompetens och de verktyg som krävs för att uppfylla kraven och hantera riskerna.

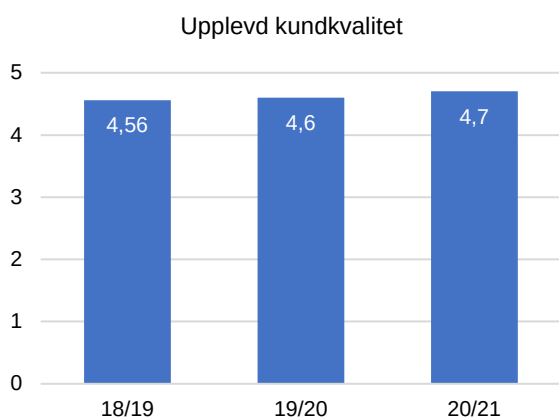
Med ett genomtänkt och engagerat arbete kan vi i projekteringsstadiet bidra med vår kompetens till att våra kunder får en funktionell och energieffektiv elanläggning som bidrar till en god arbetsmiljö eller boendemiljö samt till en minskad energianvändning och därmed minskade koldioxidutsläpp. Elsäkerhetskulturen inom företaget är hög och återkommande aktiviteter och utbildningar genomförs för att ytterligare stärka den. Elinstallationer som är noggrant utförda enligt gällande lagar och standarder är avgörande för att de inte ska utgöra fara för personer och egendom.

Vissa kunder ställer tuffa krav på hållbarhet, vilket bidrar till vår utveckling. Vid uppstart av projekt måste krav i Allmänna Föreskrifter (AF-del), teknisk beskrivning och kundspecifika miljökrav identifieras och förstås. Skärpta krav kommuniceras inom organisationen så att kompetens, rutiner och hjälpmedel uppdateras eller tas fram för att uppfylla kraven. Kraven kan exempelvis gälla hållbara materialval, vilket vi uppfyller genom kontroll av produkter i miljödatabaser, som Byggvarubedömningen och Sunda hus. I företagets inköpsguide framgår huruvida produkterna är miljömärkta. Med tydlig märkning av produktens miljöbedömning underlättas inköpen av föreskrivet materiel.

Kvalitetsuppföljning sker vid internrevision genom platsbesök ute på byggarbetsplatser. Internrevisionen omfattar efterlevnad av processer, planering, kvalitet på utförande, miljöarbete, arbetsmiljö samt sociala förhållanden. Revisionsrapporten överlämnas till berört affärsområde för kännedom och för åtgärder av avvikelser. Akuta åtgärder följs upp omgående medan övriga följs upp på projektavslutsmötet.

UPPLEVD KUNDKVALITET

För att få information om hur kunderna upplever vår kvalitet genomför vi årligen två kundundersökningar. Vårt mål är att få en positiv trend mot föregående mätning.



Våra fokusområden för verksamhetsåret 2021/2022 kommer fortsatt att vara installationskvalitet, kommunikation och samverkan.

Not: Resultatet för 20/21 är från delmätningen i dec 2020.

RENA AFFÄRER

Alla affärer och all kontakt med kunder ska ske med ett gott etiskt beteende i enlighet med företagets uppförandekod. Det är klart uttalat från företagsledningen att alla tillämpliga konkurrenslagar ska följas. Vid aktiviteter med kunder gör berörd chef en bedömning om lämplighet och omfattning.

Vi ska inte, direkt eller indirekt, erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att agera i strid mot föreskrivna åligganden för att erhålla, behålla eller styra uppdrag eller få andra otillbörliga fördelar inom ramen för Sallén Elektriskas verksamhet. Detta gäller i kontakten med våra kunder såväl som med våra leverantörer (se sid 22). Attesterande chef, ekonomiavdelning och revisorer kontrollerar att gällande regler följs. Vi har inget känt fall av korruption under året.

En säker arbetsplats med schyssta villkor

Byggbranschen är en utmanande bransch på flera sätt, där våra medarbetares arbetsvillkor, hälsa och säkerhet är fundamentala parametrar. För att verksamheten skall vara långsiktigt hållbar måste vi arbeta med tydliga arbetsprocesser, ständiga förbättringar och löpande uppföljning.

I detta arbete lägger vi särskilt fokus på att stärka elsäkerhetskulturen. En gedigen elsäkerhetskultur är mycket viktig ur många aspekter. Det är en avgörande faktor för att få en säker arbetsmiljö för våra medarbetare liksom för övrig personal på en byggarbetsplats.

Ett annat fokusområde sedan några års tid är att öka antalet riskobservationer, i syfte att få en större medvetenhet om arbetsmiljöfaror och ett risktänkande hos alla medarbetare. ELIA används sedan 2018 som system för att underlätta rapportering och uppföljning av riskobservationer, tillbud och olyckor. Rapporteringen sker via en app och alla medarbetare har tillgång till mobil. Händelser tas även upp i elsäkerhetsgruppen och skyddskommittén och översiktsrapporter med förslag på förebyggande åtgärder presenteras till samtliga medarbetare månadsvis vid arbetsplatsträffar och på företagets intranät.

I år har dock särskilt fokus legat på att säkerställa en så säker arbetsmiljö som möjligt under pågående pandemi. En risk- och sårbarhetsanalys med anledning av Covid-19 har vid flertalet gånger arbetats fram i syfte att trygga våra medarbetares vardag. Vår prioritering har varit framtagning av åtgärder som minskar risken för att smittas samt verka för en minskad smittspridning.

TA ANSVAR - GÖR SKILLNAD

Olycks- och tillbudsrapporter följs upp för att tillsammans med skyddsronder och internrevisioner ge underlag till förebyggande åtgärder. Vår vision är noll arbetsrelaterade olyckor. För att nå dit har vi som mål att minska det totala antalet olyckor jämfört med året innan. Målet för de olyckor som klassas som allvarliga är noll. Tillbudsanmälningar skall öka jämfört med föregående verksamhetsår för att få underlag till förbättringar. För 2020/2021 har vi nått vårt mål för noll allvarliga olyckor samt haft en positiv trend gällande ett minskat antal olyckor och ökad rapporteringen av risker och tillbud.



DATA OM SKADOR OCH SJUKDOMAR	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Antal arbetade timmar per angivet verksamhetsår (maj - april)	Antal arbetade timmar	733 442	Antal arbetade timmar	562 400	Antal arbetade timmar	441 530
	Antal händelser	LWIF	Antal händelser	LWIF	Antal händelser	LWIF
Dödsfall	0	0	0	0	0	0
Allvarlig olycka	0	0	0	0	0	0
Olycka med förlorad arbetstid	11	15	7	12	5	11
Skada utan förlorad arbetstid	16	22	34	60	16	36
Allvarligt tillbud	0	0	2	4	3	7
Riskobservationer / Tillbud	49	67	45	80	57	129
Totalt antal händelser	76		88		81	
LWIF = (antal av respektive falltyp × 1 000 000) / antal arbetade timmar LWIF = Lost Workday Injury Frequency						
Allvarlig olycka = Olycka där ambulans tillkallats. Allvarligt tillbud = Tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa eller fara för många personer						

Kommentar: Antalet registrerade händelser har minskat något jämfört med tidigare år. Den största skillnaden är antalet olyckor utan frånvaro som har minskat med ungefär till hälften. Även olyckor med frånvaro har minskat något, vilket är positivt. Antal riskobservationer/tillbud har ökat jämfört med föregående år.

Vi har haft tre allvarliga tillbud under året. Samtliga tre gäller potentiell exponering av Covid-19-smitta där en konstaterat smittad medarbetare vistats i närheten av ett antal medarbetare. Händelsen anmäldes till AMV och exponerade medarbetare testades för Covid-19.

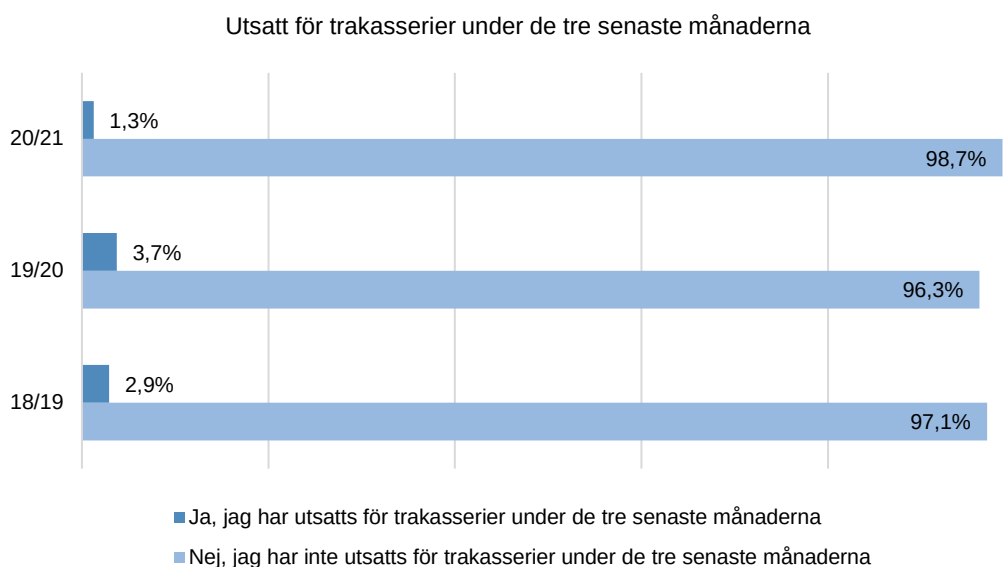
TILLSAMMANS TAR VI ANSVAR FÖR EN HÅLLBAR FRAMTID

Vårt varumärkes hemlighet har alltid varit och kommer alltid vara våra medarbetare. Det är våra medarbetare som ser till att vi både enskilt och tillsammans kan känna stolthet för det vi levererar till våra kunder men även stolthet över att ha varandra som kollegor.

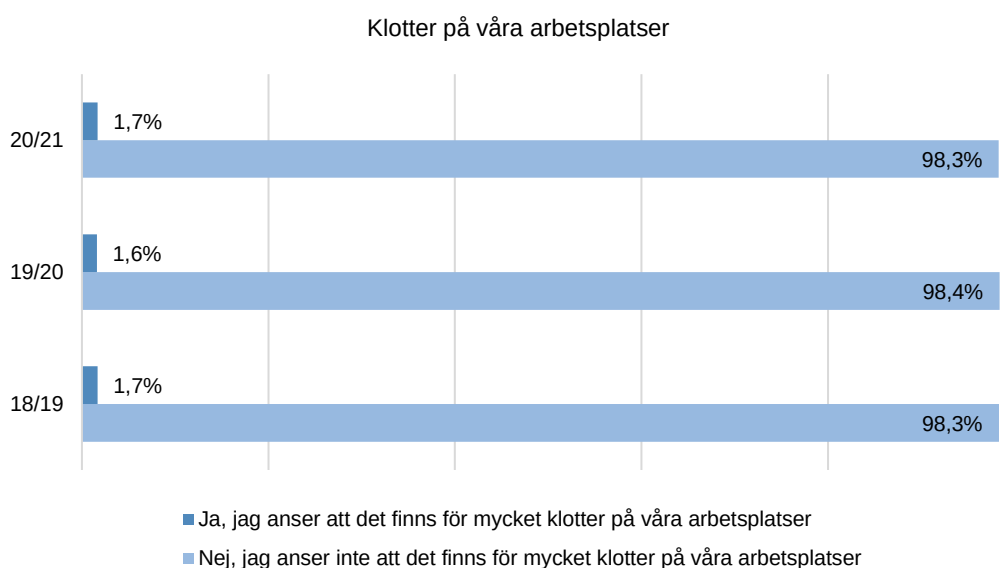
Vi måste tillsammans aktivt arbeta för att skapa en välkomnande och integrerande arbetsmiljö där samtliga medarbetare ska känna glädje och trygghet under hela sin arbetsdag - från det man kommer tills dess att man går för dagen.

- Trakasserier, kränkningar eller nedvärderande särbehandling är aldrig ok och självklart råder nolltolerans kring detta, säger Christopher Sallén, VD. Det gäller allt från klotter på väggar eller bilder i våra bodar som kan uppfattas stötande till grovt språk, nedvärderande behandling, mobbning eller trakasserier.

Byggbranschen är en utmanande bransch på flera sätt och vi arbetar ständigt med att analysera vår verksamhet utifrån statistik och medarbetarundersökningar.

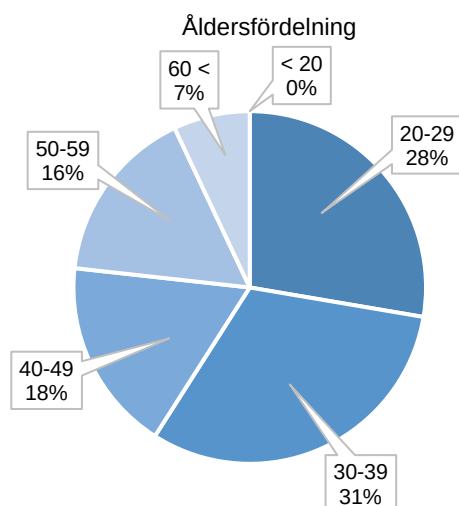


Kommentar: Målet är noll fall av trakasserier, kränkande särbehandling, mobbning, osv. Glädjande nog har vi haft en positiv trend gällande trakasserier där den senaste mätningen redovisade endast tre fall under de tre senaste månaderna. Dessa ärenden hanteras i enlighet med våra rutiner och vi fortsätter med det förebyggande arbetet.

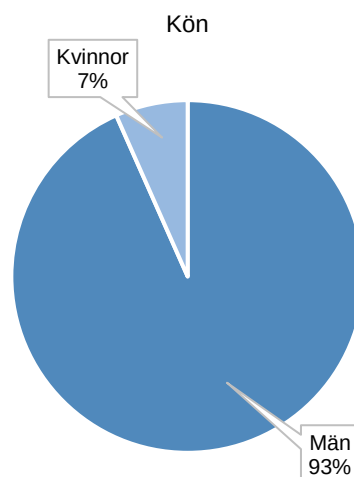


Kommentar: Målet gällande klotter på våra arbetsplatser är inget klotter och framförallt inte kränkande klotter. Vi har enligt våra medarbetare väldigt lite klotter på våra arbetsplatser men när det gäller våra entreprenadprojekt så är vi tyvärr inte ensamma på vår arbetsplats. Vi fortsätter dock med det förebyggande arbetet och överträdelser kan inrapporteras via närmaste chefer eller via vår visserblåsarfunktion - Min röst.

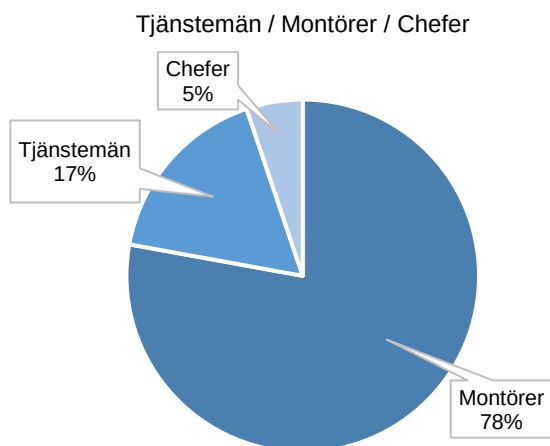
Några av de konkreta insatser som vi gör är kopplade till mångfald och jämställdhet. Här tror vi att om vi arbetar aktivt med att förmedla att elektrikeryrket är för alla i våra kommunikationskanaler, att vi besöker skolor och deltar på karriärdagar så kommer vi på sikt kunna närma oss en mer jämställd bransch.



Kommentar: Medelåldern i företaget är relativt låg och med en stor andel unga medarbetare är det viktigt med erfarenhetsöverföring från erfarna medarbetare. Alla nya medarbetare har en mentor.



Kommentar: Hela branchen arbetar med att öka andelen kvinnor. Vi har aktiviteter mot skolor för att få fler flickor att välja elektrikerutbildning. Vi anställer kvinnor om det är några som söker.



Kommentar: Fördelning mellan tjänstemän, chefer och montörer.

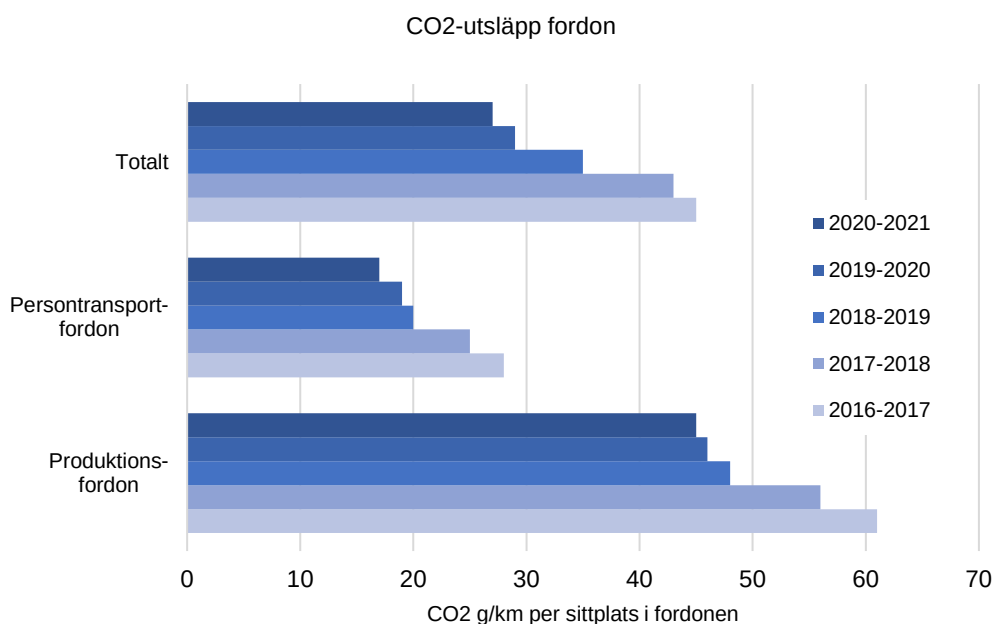
”Vi arbetar aktivt för en jämställd bransch genom bland annat besök på skolor och karriärdagar där vi förmedlar att elektrikeryrket är för alla.”

Resurseffektivitet och bra materialval

Väsentliga miljöfrågor för vår verksamhet är energieffektivitet i våra egna transporter, resurseffektivitet i leveranstransporter, val av hållbara insatsprodukter, avfallshantering samt svinn i produktion.

ENERGIEFFEKTIVITET I VÅRA EGNA TRANSPORTER

Energieffektiviteten i våra egna transporter kan förbättras genom att byta ut gamla fordon mot nya, energisnålare. Noggrann planering av transportbehov och val av transportlösning är andra viktiga faktorer för vår miljöpåverkan. Vår indikator för denna energieffektivisering är CO₂-utsläpp (g/km) per sittplats. Mäter vi per fordon så medför anskaffning av ett fordon för sju-åtta passagerare att snittvärdet ökar då det är större fordon. Med ett mätvärde per sittplats sänks däremot snittvärdet. Vid nyanskaffning av fordon är ett av kriterierna att CO₂-utsläpp per sittplats ligger under snittvärdet. Målet är öka transporteffektiviteten, dvs. minska CO₂-utsläppen i samband med våra egna transporter.

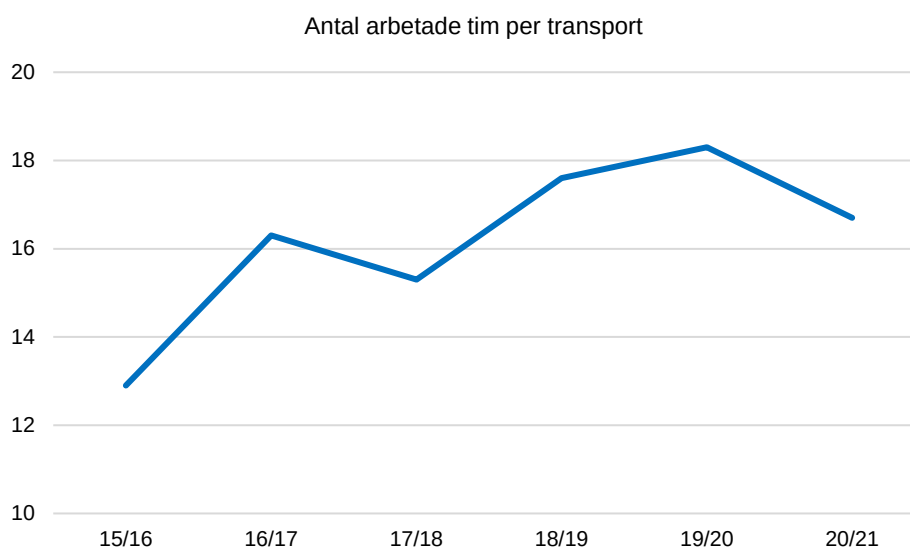


Kommentar: Äldre fordon har ersatts av nya fordon med lägre CO₂-utsläpp samt av elbilar och laddhybridbilar vilket medfört att utsläpp per sittplats har minskat. Antal persontransportfordon har minskat med två fordon under året och antalet produktionsbilar har minskat med en. Båda grupperna, persontransportfordon och produktionsfordon, har minskande snittvärden. Persontransportbilar omfattar minibussar, tjänstebilar samt förmanbilar.

RESURSEFFEKTIVITET I LEVERANSTRANSPORTER

Beställningar hos grossister kan idag göras hela arbetsdagen för leverans följande arbetsdag. Beställningsportalen kan automatiskt dela upp beställningen på flera grossister utifrån lagersaldo. Följden av denna tillgänglighet, i kombination med bristande planering, är att det kommer leveranser varje dag till byggarbetsplatsen. När beställningar splittras kommer det flera leverantörstransporter samma dag.

Resurseffektivitet i leverantörstransporter ska förbättras genom att planera beställningar bättre. Med bättre framförhållning behöver vi inte få leveranser varje dag vilket ökar resurseffektiviteten. Vår indikator för resurseffektivitet i leverantörstransporter mäts i antal arbetade timmar per transport. Målet är att ha en positiv trend.

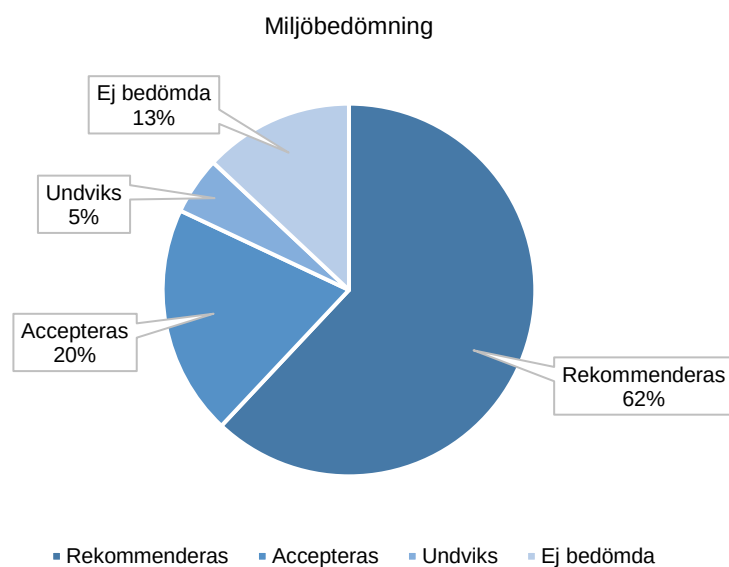


Kommentar: Indikator för resurseffektivitet i leverantörstransporter mäts i antal arbetade timmar per transport. Vi har fortsatt en hög resurseffektivitet men vi har i år haft en liten negativ trend mot föregående år. Detta är ett resultat av bland annat hög frånvaro på grund av Covid-19 med färre arbetade timmar samt fler mindre projekt än tidigare och således fler transporter.

VAL AV HÅLLBARA INSATSPRODUKTER

Med vår kompetens och erfarenhet kan vi ta fram och föreslå energieffektiva val av systemlösningar vid planering av elanläggningar. Vi vill att våra kunder ska se oss som en engagerad och professionell samarbetspartner som involveras redan tidigt i projekteringsfasen. Med stöd av miljödatabaser har vi kontroll på det vi bygger in och har tillsammans med våra leverantörer spårbarhet på materiel.

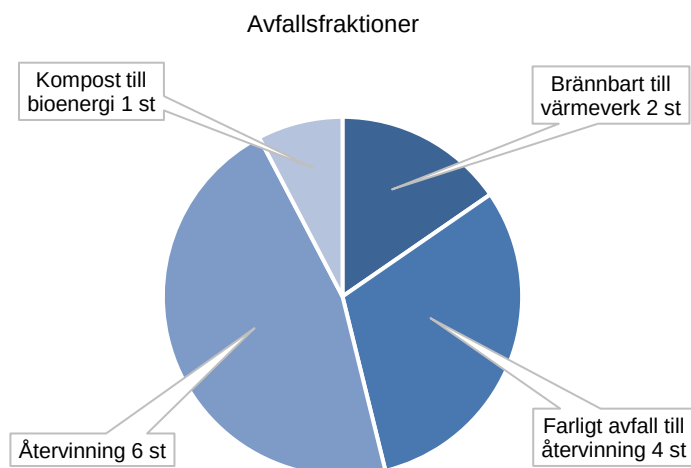
Vid val av insatsvaror ska hållbara alternativ väljas där det är ekonomiskt försvarbart. Många beställare ställer krav på att produkterna ska vara godkända i en miljödatabas, som t.ex. Sunda hus, Byggvarubedömningen eller Svanen. Samtliga produkter i företagets interna inköpsguide har information om hur de är bedömda enligt dessa kriterier. Det gör det enklare vid beställning av materiel att välja bra alternativ.



Kommentar: För vissa produkter som har bedömningen "Undviks" finns det i dagsläget inga alternativ. I samarbete med våra leverantörer bevakas marknaden för att fånga upp nya ersättningsprodukter.

AVFALLSHANTERING

Den största delen av avfallshanteringen sker ute på våra byggarbetsplatser. Den hantering och sortering av avfall som beslutats av byggherren följer vi. Avfall från vårt kontor och vår serviceavdelning sorteras i 13 stycken fraktioner.



Kommentar: Avfall från vårt kontor och vår serviceavdelning källsorteras i 13 st fraktioner. 10 st fraktioner återvinns, 2 st fraktioner går till kraftvärmeverket samt 1 st fraktion går till biogasanläggning.

SVINN I PRODUKTION

Svinn i produktionen har vi identifierat som en viktig miljöaspekt, men den är dessvärre väldigt svår att följa upp. Avvikelser mellan kalkylerat materielbehov och verklig åtgång kan ha många naturliga orsaker. Svinnet sker ute på byggarbetsplatser där vi inte har kontroll på avfallshanteringen. Att kvantitativt mäta svinnet har vi inte förutsättningar för idag. Genom information ska vi öka medvetenheten och få till en attitydförändring kring konsekvenserna av svinn, såväl ekonomiska som miljömässiga.

Hållbara leverantörsrelationer för rena affärer

Vi arbetar mycket med att skapa långvariga relationer med trygga leverantörer. Ett bra samarbete med en leverantör bygger mycket på god kommunikation och det skapar man genom att lära känna varandra över tid.

För Sallén Elektriska är det viktigt att leverantören har en stabil grund att stå på. Om vi gör en affär med en leverantör idag så ska vi vara säkra på att leverantören finns kvar på marknaden i minst 5 år, vilket är normal garantitid.

Vi har prioriterade leverantörer inom produktområdena installation, belysning och kraftförsörjning och vi genomför systematisk leverantörsbedömning som belyser leverantörens ekonomiska stabilitet och hållbarhetsarbete. Syftet är att säkerställa att vi har seriösa leverantörer och att vi i vårt leverantörsled lever upp till våra kunders krav. Sammanställning och uppföljning av leverantörsbedömningar utförs av Inköp, Ekonomi och KMA och kompletteras med utvärdering av berörda leverantörer vid varje projektavslutsmöte.

RISKER OCH MÖJLIGHETER

Vi ser en stor risk kopplat till leverantörskedjan i att våra huvudleverantörer är grossister och att vi därmed inte har direktkontakt med leverantörerna, dvs tillverkare och importörer. Vår utmaning här är att försäkra oss om att våra grossister följer upp sina leverantörer så att det finns transparens i hela leverantörskedjan, vilket i dagens globala värld är mycket krävande. Den största delen av de produkter vi köper är tillverkade i EU men en hel del produkter är tillverkade utanför EU. Vilka arbetsmiljörisker som finns och vilka eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter som förekommer hos dessa utomeuropeiska tillverkare saknar vi i dagsläget kunskap om och processer för att kontrollera. Genom en uppdatering av vår leverantörsbedömning med tydliga mål kan vi få bättre kontroll. Vidare kan vi välja att arbeta med leverantörer som har kontroll på sina leverantörskedjor och som arbetar aktivt med miljöbedömningar.

Gällande miljö kontrolleras i dagsläget att det materiel vi bygger in är accepterat enligt den miljödatas som anges i kundens miljöplan. Finns inget specificerat i kontraktshandlingarna nyttjas materiel enligt vår Inköpsguide. Miljöbedömningen i guiden ger oss möjligheten att prioritera hållbara materiel och att ställa krav på hållbara alternativ där det saknas. En risk för det icke-bedömda materialet är att det är långa leverantörsled där vi handlar från grossist. Det är svårt att få fram ursprunglig information om produkternas miljöpåverkan, eventuella konfliktmineralers ursprung samt vilka arbetsmiljöförhållanden som råder där produkterna tillverkas.

De underentreprenörer vi anlitar och de företag vi hyr in personal från är i huvudsak svenska men det förekommer ibland andra europeiska företag. Vi kontrollerar företagen med SEF (Svenska Elektrikerförbundet) men har ingen egen praktisk möjlighet att själva direkt kontrollera vilka arbetsvillkor som gäller för företagens anställda.

Uppdaterad rutin för leverantörsbedömning har tagits fram under året och arbetet enligt den nya rutinen har påbörjats. För att säkerställa att inhyrning av personal sker på ett enhetligt sätt i företaget och att inhyrning hanteras korrekt är en process med tillhörande checklistor och mallar framtagen.

VÅRT AGERANDE PÅ MARKNADEN

Vi har goda leverantörsrelationer som vi byggt upp under lång tid. Vi ska vara kända hos våra leverantörer som en seriös aktör som gör rena affärer. Genom att enbart anlita leverantörer som är godkända enligt vår leverantörsbedömning, och genom ett professionellt förhållningsätt i våra kontakter, skapar vi förutsättningar för en sund affärsrelation. Genom utbildning av den personal som har leverantörskontakter är alla medvetna om att det är nolltolerans mot att begära eller acceptera otillbörlig betalning eller annan ersättning. Alla aktiviteter med leverantörer bedöms av berörd chef med avseende på lämplighet och omfattning.

Gemenskap och medkänsla

Gemenskap och medkänsla är viktiga begrepp för oss på Sallén Elektriska.

Varje år ger vi vårt stöd till olika projekt eller hjälporganisationer som arbetar för både vuxna och barns hälsa och trygghet i samhället. Vi vill vara en arbetsgivare som bryr sig, inte bara om våra egna medarbetare utan även om samhället och vår omvärld.

Som lokalt företag tycker vi även att det är viktigt att vara med och ta ansvar för vår stad. Därför har vi i vårt samhällsengagemang valt att sponsra lokalt verkande aktiviteter och organisationer. Vi vill bidra till en levande stad med många möjligheter och vi vill genom ett aktivt och synligt sponsorengagemang stärka vårt varumärke, vara en positiv kraft och verka för en attraktiv kultur- och idrottsstad.



ansvar **respekt** **kvalitet** **tillsammans**
kunder åsikter
medarbetare engagemang
arbete prestation
resultat
ständig leverans
förbättring stolthet
trygghet
samarbete öppenhet långsiktighet



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Sallén Elektriska AB, org.nr 556071-2167

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 1 maj 2020 – 30 april 2021 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala den 18 juni 2021



Lars Kylberg
Auktoriserad revisor