

Vår referens
My Engdahl

United Nations
New York, NY 10017
USA

UN GLOBAL COMPACT

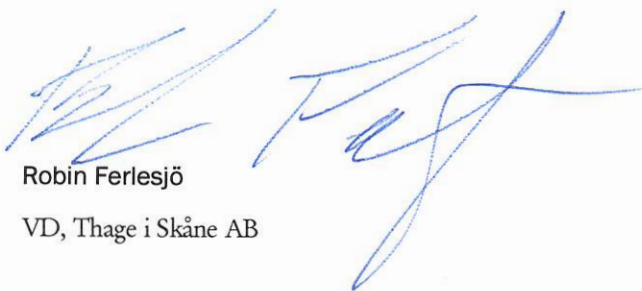
Bekräftelse

Det är nu femte året vi är med och stödjer UN Global Compact och vi arbetar strategiskt med de tio principerna för hållbart företagande inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption.

Som nyutträd VD på Thage i Skåne AB vill jag meddela att vi kommer att fortsätta stödja UN Global Compact och dess tio principer. Det bekräftar jag härmed genom att signera detta dokument som ett godkännande på efterföljande Hållbarhetsredovisning. Denna rapport kommer offentliggöras på vår hemsida samt distribueras till våra intressenter.

Hållbarhetsredovisningen är upprättad i enlighet med 6 kap. Årsredovisningslagen (1995:1554). Det är styrelsen i Thage i Skåne AB som ansvarar för framtagning av denna redovisning.

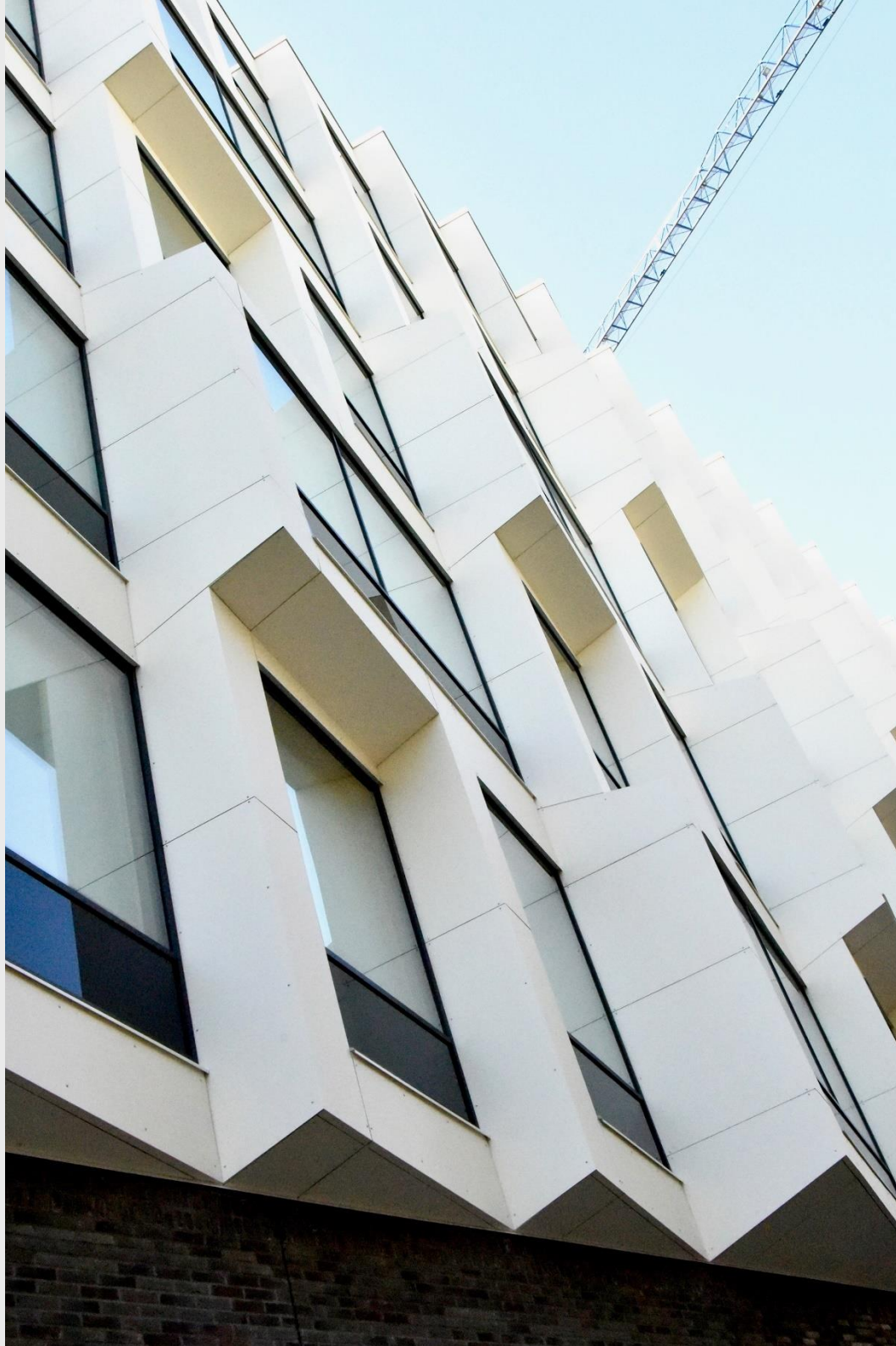
Kristianstad, den 2021-09-01



Robin Ferlesjö
VD, Thage i Skåne AB

Thage i Skåne AB

Vasagatan 7
291 53 Kristianstad
Tfn: 044-31 31 00
Org.nr: 556065-9145



HÅLLBARHETS- REDOVISNING 2020/2021

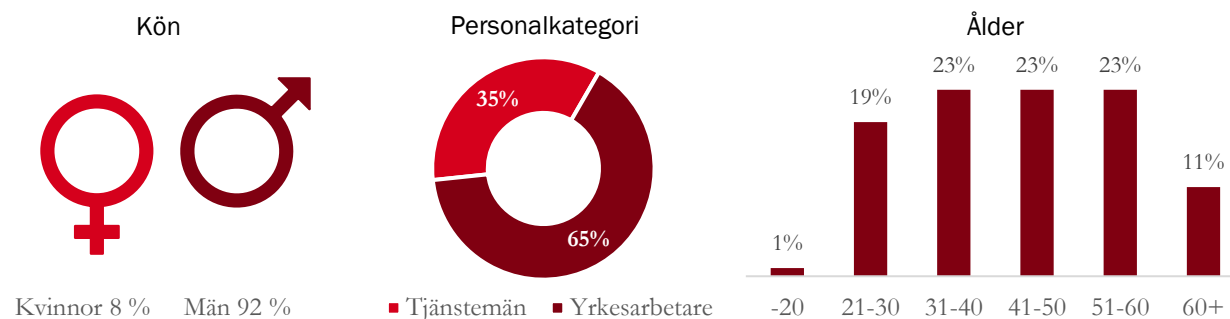
THAGE I SKÅNE AB
556065-9145

INNEHÅLL

VD HAR ORDET	3
THAGE-ANDAN	4
VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI	6
EN HÅLLBAR AFFÄR	10
ETT HÅLLBART SAMHÄLLE	13
ETT HÅLLBART ARBETSLIV	17
AKTIVA MEDLEMSKAP	21
GLOBAL COMPACT-INDEX	22
KONTAKTUPPGIFTER	22
REVISIÖRNS UTTALANDE	23

Hållbarhetsredovisningen är upprättad i enlighet med 6 kap. Årsredovisningslagen (1995:1554). Det är styrelsen i Thage i Skåne AB, som ansvarar för framtagning av denna redovisning.

Thage i siffror





VD HAR ORDET

Den 1 september 2021, verkställdes en relativt omfattande organisationsförändring i Thage i Skåne. Efter en tids planering förändrades flera roller i bland annat produktionen och i ledningsgruppen. Som en del av denna förändring tillträdde Robin Ferlesjö VD-posten efter Per-Åke Isacson. Det är Per-Åkes förtjänstfulla sex år som VD som är en stor del av vad Thage är idag.

Hållbarhet har blivit ett nygammalt begrepp för oss på Thage. På frågan, ”Vad hållbarhet betyder för dig?”, får man idag nästan lika många svar som tillfrågade personer. I Thage har vi arbetat strukturerat med hållbarhet sedan 1997 då vi för första gången ISO-certifierade vårt ledningssystem avseende kvalitet. Detta strukturerade arbete har sedan dess successivt byggts på med ISO-certifiering inom miljö och arbetsmiljö. Att samtidigt vara lönsamma och se till en nöjd slutkund har alltid varit ett av grundfundamenten i Thage.

Under de senaste åren har mål och strategier inom hållbarhet blivit allt viktigare för att säkerställa tillväxt och utveckling, inte bara inom hållbarhet utan även som företag i byggbranschen. Thage kommer framåt att ha ett ökat fokus på hållbarhet och affären, för att vara den självklara samarbetspartnern. Under året har därför bland annat delar av ledningsgruppen deltagit i SEB:s utbildning ”Sustainability Business Program” där grunden har lagts för ett fortsatt strukturerat arbete med vår affärsidé utifrån ett hållbarhetsperspektiv.

Det gångna året har fortsatt i pandemins tecken dock är nu signalerna något mer positiva med avtagande restriktioner och ett samhälle som öppnar upp sig. Dock ska vi fortsatt vara vaksamma och iaktta försiktighet för att undvika smittspridningar. Tack vare vår kontinuerliga riskhantering och informationsspridning avseende Corona-situationen så har vi på Thage varit förskonade från större utbredning av smittspridning, men är ödmjuka inför de som ändå har drabbats.

Trots pandemin går vi in i ett verksamhetsår med en rekordstor orderstock på ca 2 miljarder SEK framför oss. Det är en spännande och utmanande tid där vårt redan etablerade kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöarbete kommer väl till pass. Ett arbete som är en stor del av hållbarhetsområdet och som vi nu ska fortsätta bredda och utvecklas inom.

Som en del av arbetet med att säkerställa vår kvalitet har kontinuerliga kundundersökningar påbörjats. Dessa undersökningar utförs i form av enkäter i samband med byggprojekten. Resultatet är hittills slående och bekräftar det som vi tidigare endast har fått till oss i ord och som uppmuntrande mail ifrån kunder. Med en kundnöjdhet på hela 89% (per 2021-08-31) så arbetar vi vidare på att vara den bästa byggaren på vår marknad.

Ny VD i Thage i Skåne

Att axla denna roll är ett stort ansvar och som jag åtar mig med ödmjukhet och respekt. Jag ser nu fram emot att skapa förutsättningar för alla duktiga medarbetare i Thage att fortsätta utvecklas och verka för framgång. Thages medarbetare är vår viktigaste tillgång och nyckeln för en hållbar affär. Därför fortsätter vi att hålla arbetsmiljön högt på vår agenda, vi hjälps åt, vi tar hand om varandra och alla är viktiga.

– Robin Ferlesjö, VD





THAGE-ANDAN

Vår vision är att vi ska vara den bästa byggaren på vår marknad – där man möts av engagemang, effektivitet och enkla beslutsvägar. Vårt mål är inte att bli störst i landet – vi vill fortsätta vara bäst i Södra Sverige. Det är här vi vill växa. För även om vi bygger riktigt stora hus så vet vi att resultatet beror på beslut om många små detaljer. De fattas bäst i nära kontakt med våra kunder. De står för önskemålen och vi står för erfarenheten. Tillsammans hittar vi enkelt de lösningar som tar projekten i mål på utsatt tid.

Engagemang

Vår verksamhet ska genomsyras av engagerade medarbetare. Vi delegerar ansvaret långt ut i organisationen vilket gör att våra medarbetare känner sig motiverade och engagerade. Engagemanget i varandra skapar gemenskap och när vi tror på varandra, presterar vi som allra bäst. Vårt engagemang ska skapa kvalitet i alla led. Vårt engagemang i varandra och vår miljö ska skapa en hållbar samhällsutveckling. Vi är lojala med vår uppdragsgivare och håller kundens mål i fokus. Vi är vi. Vi engagerar oss i:

- Varandra
- Vår miljö
- Vårt arbete
- Våra kunder
- Vår framtid

Vi är stolta över vad vi gör och över att vara en del av Thage.

Effektivitet

Vi ska använda våra resurser så att de når bäst verkningsgrad på rätt områden. Vi använder vår kraft och styrka så att den gör optimal nytta – både organisatoriskt och individuellt. Vi tar vara på varandras kunskaper och erfarenheter för att skapa bättre och effektivare förutsättningar för varandra. Vi gör rätt saker i rätt tid. Vi ska bidra till en effektiv utveckling genom att söka lösningar där andra ser problem. Vi eftersträvar alltid bra struktur i arbetet, liksom ordning och reda.

Enkla beslutsvägar

Vi ska förstå våra kunders behov och hitta lösningar som tar oss fram tillsammans. För oss handlar enkelhet om att vara tydliga, ärliga och lita på varandra. Vi ska låta enkelhet prägla vårt sätt att jobba för att bli ännu mer effektiva och engagerade. Våra policys och riktlinjer ska kommuniceras på ett tydligt, ärligt och rakt sätt. Vi ska ha en närhet till våra kunder och medarbetare vilket gör att ett beslut ska kunna fattas på ett snabbt, enkelt och genomtänkt sätt.

Affärsmodell

Vi ska leverera byggnationerna till våra kunder i rätt tid. Våra medarbetare ska vara kompetenta och ansvarstagande, därför utbildar vi oss kontinuerligt. Ansvaret delegeras långt ut i organisationen, vilket gör att medarbetarna känner sig motiverade och engagerade. Vår övergripande målsättning är nöjda kunder och att varje projekt ska vara ett bra referensobjekt. Detta uppnår vi på följande sätt:

Kundkontakt etableras för att kalkylera fram en offert enligt kundens önskemål som förhoppningsvis leder till ett kontrakt. Vi köper in de varor och tjänster som vi inte själv kan leverera eller utföra, av lämpliga leverantörer och entreprenörer. Allt samordnas, planeras och utförs klart för leverans på avtalad tid. Sist görs besiktningar, provningar och övriga kontroller varvid kunden övertar byggnationen för sitt brukande. Under avtalad tidsperiod hanterar vi reklamationer och garantiärenden. Hela processen styrs och dokumenteras enligt vårt ledningssystem.

ISO-Certifieringar

För att vi ska kunna säkerställa en effektiv verksamhet, skapa förutsättningar för förbättringar och en hållbar arbetsplats, är det viktigt att vi har ett ledningssystem till vår hjälp. Vårt ledningssystem avser hela vår verksamhet och uppfyller kraven i ISO 9001:2015 (kvalitetsledning), 14001:2015 (miljöledning) och 45001:2018 (arbetsmiljöledning). Vi är certifierade enligt samtliga tre standarder och ser det som en möjlighet att öka vår konkurrenskraft och attrahera kompetenta medarbetare. Vi har under verksamhetsåret valt att byta extern revisor gällande vårt ledningssystem och vi ser fram emot att få nya infallsvinklar för att driva vårt ledningssystem och förbättringsarbete framåt.



CERTIFIERAD
ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
Ledningssystem för kvalitet,
miljö och arbetsmiljö





Hållbara händelser under året



Hälsa, arbetsmiljö och livsstil

Alla medarbetare fick möjlighet att göra en HALU, som syftar till att kartlägga samband mellan hälsa, arbetsmiljö och livsstil på Thage. HALU-projektet ger medarbetaren insyn i sin egen hälsostatus där de får råd om eventuella livsstilsförändringar. Som företag får Thage ett bra underlag till fortsatta investeringar inom hälsa och arbetsmiljö. Resultatet ger oss ökad förståelse för sambanden mellan hälsa, arbetsmiljö och livsstil.

Resultatet visade på att 90% av våra medarbetare upplever att deras arbete känns meningsfull, de känner delaktighet och har möjlighet att påverka sitt arbete. 83% av medarbetarna upplever att de trivs på sitt arbete och får det stöd som de är i behov av. 21% av våra medarbetare upplever stress kopplat till sitt arbete. Främst är det tjänstemän, där den upplevda stressen uppgår till 27%. Den upplevda stressen hos yrkesarbetare är 15%.



Thage digitalt ledningssystem

Under våren 2021 har vi implementerat ett nytt digitalt ledningssystem för kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöledning. Arbetet har inneburit att samtliga processer har reviderats, alla styrande dokument granskats och uppdaterats samt nya processer tillkommit. Syftet med det digitala ledningssystemet är att skapa en enkel plattform för alla medarbetare i Thage, där vi beskriver vår verksamhet och hur vi arbetar. Tydligheten gör att vi arbetar lika inom organisationen och då minskar vi risken att göra fel.



Lokal Färdplan Malmö 2030 (LFM30)

Under året har vi lämnat in en klimatbudget till LFM30, där vi har satt upp klimatomål för kommande år. Vi ska till år 2025 minska vårt CO2-utsläpp med 900 ton. Vi ska också gå över till att använda miljöbetong. Under 2022 kommer vi att mäta nuläget i vår produktportfölj. Från och med 2022 ska samtliga projekt mäta nettoutsläpp av växthusgaser enligt klimatberäkningsmetoden från LFM30.



Hållbarhetsutbildning

Under året har några medarbetare gått SEB:s Sustainability Business Program, vilket resulterade i att Thage valde att lägga om sitt hållbarhetsfokus till tre område i stället för fem och därtill skapat tydliga målsättningar och KPI:er som vi kan följa upp i vår verksamhet. Utbildningen har gett Thage större förutsättningar att driva ett mer aktivt hållbarhetsarbete och dedicera mer resurser till hållbarhetsfrågor i verksamheten.

Vad händer nu?

Det stora arbetet framöver ligger i att involvera fler i vår hållbarhetsstrategi och nå ut till alla medarbetare i verksamheten. Vi ska också på ett tydligare sätt samla in statistik och mätdata för analyser. Vi vill göra rätt insatser i organisationen, baserat på vad statistiken visar och därefter sätta mål för framtiden. Under året kommer vi att kontakta fler intressenter, skicka ut ytterligare enkäter och arbeta på att samla in relevant information från våra intressenter och vår verksamhet, så att vi kan ta bra och relevanta beslut för vårt fortsatta hållbarhetsarbete. Arbetsmiljön är också viktig för oss och därför fortsätter vi att arbeta för att skapa ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare, med diverse hälsoinsatser och undersökningar.

Sagt om Hållbarhetsutbildning

Det var en bra utbildning, där jag kände att vi hade kommit långt inom hållbarhet men samtidigt fick bra vägledning för att utveckla vårt hållbarhetsarbete.

— Ola Birgersson, Entreprenadchef

Jag uppskattade att få kunskap i hur vi på ett strukturerat sätt kan arbeta med hållbarhet och att vi kunde identifiera område där vi kan bli bättre.

– Elisabeth Johannesson, Ekonomidirektör

VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI

För att Thage ska kunna vara konkurrenskraftiga på vår marknad krävs det att hållbarhet är en integrerad del av vår verksamhet och vår affärsmodell. Vår hållbarhetsstrategi bygger på att ständigt analysera vår omvärld, vilka risker och möjligheter vi ser i framtiden och vara lyhörda för våra intressenters behov och önskemål.

Våra omvärld

I en värld som ständigt förändras är det viktigt att vi på Thage har en genomarbetad omvärldsbevakning och ständigt utvärderar vårt hållbarhetsarbete utifrån våra intressenter och vad som är väsentligt för både dem och oss. Vi gör kontinuerligt omvärldsanalyser för att bilda oss en uppfattning om våra konkurrenter, kunder och marknaden vi verkar på. Analyserna ger oss underlag som ligger till grund för strategiska beslut och vad som krävs för att nå vår målsättning – att vara den bästa byggaren på vår marknad.

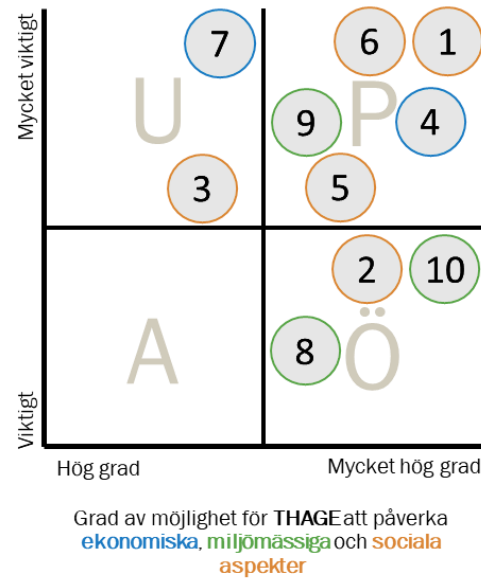
Våra intressenter

Vi på Thage har identifierat flera intressenter som direkt eller indirekt påverkar och påverkas av vår verksamhet. Våra primära intressenter är våra medarbetare – både befintliga och framtida, kunder och partners. Med partners menar vi aktörer såsom arkitekter, fastighetsutvecklare och leverantörer. Andra viktiga intressenter är olika samhällsaktörer och vår ägare. För oss på Thage är det viktigt att ha en kontinuerlig dialog med våra intressenter, eftersom detta bidrar till att vi kan förbättra vårt hållbarhetsarbete. Det finns olika former av forum att möta våra intressenter och ta del av deras synpunkter.

Vad är väsentligt?

Tack vare feedback från våra intressenter, har vi kunnat utvärdera vilka aspekter som är mest väsentliga för våra intressenter med även för vår verksamhet. Thage har valt att göra en väsentlighetsanalys utifrån våra intressenters förväntningar på oss och hur vi kan påverka det.

Intressent- och väsentlighetsanalys



Intressent- och väsentlighetsanalysen visar på att vi har fem områden vi ska prioritera, enligt våra intressenter. Dessa är: Hälsa och säkerhet, affären med underentreprenörer och leverantörer, jämställdhet, trivsel och företagskultur samt energiförbrukning. Vi har också två område som vi ska uppfylla och det gäller arbetsvillkor och avtal samt materialval. Slutligen har vi tre område vi bör övervaka, vilka är kompetensutveckling, avfallshantering och lokalt ansvar för samhället vi verkar i.

Förklaring till Intressent- och väsentlighetsanalysen

Nedan beskriver de hållbarhetsområde som vi på Thage tagit fram i samråd med våra intressenter. Intressenterna har sedan fått uppskatta hur viktig frågan är, från en skala på 1–5. Därefter har vi utvärderat våra möjligheter till att påverka hållbarhetsområdet, utifrån hög påverkansgrad och mycket hög påverkansgrad. På så vis får vi en matris på frågor att Prioritera, Övervaka, Uppfylla och Administrera.

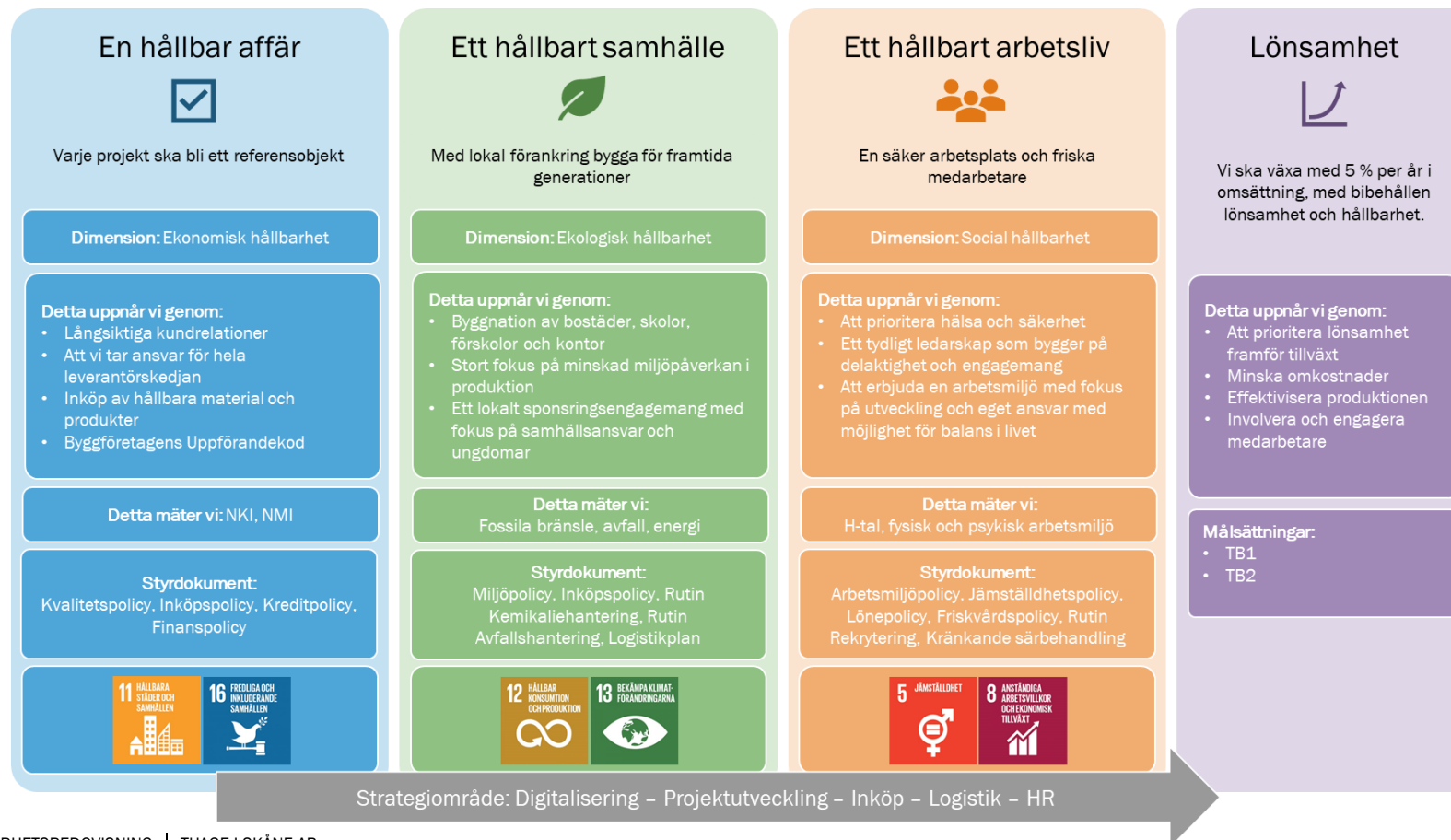
Hållbarhetsområde	Viktig för intressenter	Nr.
Hälsa & säkerhet	5	1
Kompetensutveckling	3	2
Arbetsvillkor & avtal	3	3
Affär med UE/leverantör	4	4
Jämställdhet	3	5
Trivsel & företagskultur	5	6
Materialval	5	7
Avfallshantering	2	8
Energiförbrukning	4	9
Lokalt ansvar	3	10



Våra fokusområde

Thages övergripande hållbarhetsstrategi handlar om att säkerställa en hållbar verksamhet med goda relationer, som skapar ekonomisk tillväxt och bidrar till samhällets utveckling, utan negativ inverkan på människa och miljö. Thage har identifierat tre fokusområde; En hållbar affär, Ett hållbart samhälle och Ett hållbart arbetsliv. Det talas vanligtvis om tre dimensioner inom hållbar utveckling: ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet.

För Thage är ekonomisk hållbarhet kopplat till ”En hållbar affär” – goda relationer med kunder, partners och leverantörer, som bygger på förtroende och ömsesidig respekt, är en förutsättning för att driva vår verksamhet framåt. Den ekologiska dimensionen har vi valt att kalla ”Ett hållbart samhälle” och inbegriper vårt arbete med att minska vår negativa miljöpåverkan och samtidigt engagera oss i lokala samhällsbyggnadsprojekt för att skapa en hållbar framtid, för både människor och miljö. Den sista dimensionen – social hållbarhet, har vi valt att kalla ”Ett hållbart arbetsliv” och handlar om vårt systematiska arbetsmiljöarbete och hur vi arbetar för att ha en säker arbetsmiljö och friska medarbetare. Det innefattar också hur vi skapar förutsättningar för unga människor att komma in på arbetsmarknaden.





Våra risker

Det finns risker förknippat med alla aktiviteter Thage genomför och i alla våra processer. Ur ett hållbarhetsperspektiv har vi analyserat risker utifrån de globala målen och UN Global Compacts principer samt vad som är väsentligt för våra intressenter. Vi har värderat sannolikhet och konsekvens av varje risk, samt inom vilket fokusområde vi hanterar risken. Risker kopplat till mänskliga rättigheter anser vi främst är kopplat till former av diskriminering av medarbetare. Risker kopplat till arbetsrätt grundar sig i att inte kunna behålla eller attrahera rätt kompetens samt risken att skada sig. Då Thage är kollektivt ansluta, ser vi inga risker med att medarbetarna inte har föreningsfrihet. Risker kopplat till miljö handlar främst om kostnader och bristande förmåga att anpassa oss till omvärlden, samt hur vi ska hantera våra kemikalier och avfall. Risker kopplat till anti-korruption är främst kopplade till affären med våra leverantörer och underentreprenörer – att vi inte kan säkerställa att de följer Byggföretagens uppförandekod.

Nedan finns en sammanställning över identifierade risker, kopplade till olika område inom hållbarhet och vad som är väsentligt för våra intressenter. På följande sidor beskriver vi mer om vårt arbete inom respektive fokusområde.

Område/globalt mål	Risk	Global Compact princip	Väsentligt för intressenter	Sannolikhet	Konsekvens	Risikvärde	Thages fokusområde
Jämställdhet	Risk att medarbetare diskrimineras eller trakasseras	Mänskliga rättigheter	Trivsel & företagskultur	Låg	Hög		Ett hållbart arbetsliv
	Risk för låg förändringstakt för att öka jämställdheten på chefspositioner	Mänskliga rättigheter	Jämställdhet	Medel	Medel		Ett hållbart arbetsliv
Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	Risk att inte bibehålla och attrahera rätt kompetens	Arbetsrätt	Kompetens-utveckling	Hög	Hög		Ett hållbart arbetsliv
	Risk för fysiska och psykiska olyckor och skador	Arbetsrätt	Hälsa & säkerhet	Låg	Hög		Ett hållbart arbetsliv
Hållbara städer och samhällen	Risk att kunder inte har råd att betala för hållbara byggnationer	Miljö	Materialval	Låg	Hög		En hållbar affär
	Risk för bristande förmåga att anpassa oss utifrån omvärldsförändringar	Miljö	Energiförbrukning	Medel	Hög		En hållbar affär
Hållbar konsumtion och produktion	Risk för att det inte finns miljövänliga alternativ till de kemikalier vi behöver för att kunna producera	Miljö	Avfallshantering	Låg	Medel		Ett hållbart samhälle
	Risk för att avfallshantering gör det ekonomiskt och arbetsmiljömässigt svårare för oss i produktionen	Miljö	Avfallshantering	Medel	Medel		Ett hållbart samhälle
Bekämpa klimatförändringarna	Risk för en alltför långsam anpassning till de förändringar som behövs för att minska CO2-utsläppen	Miljö	Lokal ansvar	Medel	Låg		Ett hållbart samhälle
Fredliga och inkluderande samhälle	Risk för att vi eller våra partners bryter mot eller inte respekterar Byggföretagens Uppförandekod	Anti-korruption	Affären med UE/leverantör	Låg	Låg		En hållbar affär



Vår digitala resa

En ökad digitalisering ger oss på Thage nya möjligheter att nå våra mål, samtidigt ökar behovet av att vi använder digitala verktyg och digitala medier med gott omdöme.

Pandemins påverkan

Pandemin har medfört att Thage såsom alla andra organisationer har fått ställa om till att erbjuda dagligt arbete hemifrån. Utmaningarna kring detta är inte bara att säkerställa en stabil och säker anslutning till organisationens system utan även till exempel att förändra processer kring försörjning av IT-utrustning som behövs för att kunna erbjuda en funktionell arbetsplats utanför kontoret.

En vinst i denna vardag är dock att online-möten nu har fått en naturlig plats i vårt arbetssätt. Ur ett tekniskt perspektiv så har vi från IT-sidan haft vetskapen om att detta är ett fungerande verktyg, men pandemin tvingade fram ett högre utnyttjande och på så sätt även en acceptans. Förhoppningen är att vi postpandemi ska hamna i ett läge där hybriden är det som vinner, vi måste inte vara på plats men vi ersätter inte det personliga mötet bara för att.

Mognadsgrad

Byggbranschen har tidigare legat på en låg digitaliseringsnivå jämfört med andra branscher, men de senaste åren har utvecklingen accelererat. Det innebär bland annat att det är många leverantörer som är ute efter att säkra marknadsandelar och därav en uppsjö av system som löser enskilda delar i processen. Effekten av detta blir att vi får svårt att digitalisera hela vår process och det innebär att vi ofta har flera olika digitala verktyg inom en process.

I produktionsledet är detta ett bekymmer och arbete pågår med att säkerställa att vi har rätt digitala verktyg i vår produktion likväl som i vår administration, men fördelen är att man genom att använda olika system skapat en vana och förståelse för att digitala arbetsverktyg är en del av vår vardag oavsett vilken roll man har i vår verksamhet.

Nästa steg

Den digitala resan inom byggbranschen och inom Thage är fortfarande bara i en uppstartsfas. Tekniken har kommit så långt att det inte längre är IT som är ett hinder utan det handlar snarare om mänskliga och ekonomiska faktorer som sätter gränser för vad som är möjligt att automatisera eller digitalisera.

Internet of Things (IoT), Augmented Reality (AR), Artificial Intelligence (AI), 5G – listan kan göras lång men alla dessa delar kommer att bli en del av vår vardag. De organisationer som förstår hur dessa nya tekniska möjligheter passar in i respektive verksamhet kommer med hjälp av digitaliseringen att skaffa sig marknadsmässiga fördelar men samtidigt vara verktyg för den utveckling som är en förutsättning för ett framtida hållbart samhälle.

En utmaning är att göra detta på ett säkert sätt och all utveckling gällande IT inom Thage kommer att genomsyras av hög informationssäkerhet och en stark cybersäkerhet. Då IT-säkerhet inte är en enskild produkt utan en attityd som tar hjälp av produkter så kommer vi att aktivt arbeta för att skapa en hög säkerhets medvetenhet hos samtliga medarbetare som då kommer att medföra en god säkerhetskultur.

Värdet av digitalisering på Thage

IT har förändrat samhället på ett omvälvande sätt och pandemin har accelererat den globala digitalisering som påverkar alla delar av vår omvärld.

Men digitalisering är inte ett självändamål, det är ett medel som hjälper oss att lösa behov och utmaningar. Det gäller att inte bara göra analoga processer digitala utan se till hur man med hjälp av digitaliseringen som ett verktyg kan främja verksamheten ur ett långsiktigt hållbart perspektiv.

– Lars Norling, IT- och Verksamhetsutvecklingschef





EN HÅLLBAR AFFÄR

Närhet håller i längden. Nyckeln till en bra verksamhet är engagemang, kunnighet och ansvar för trakten där man bor. Så har det alltid varit. Vi tror på en gammal, hederlig idé om att ett påbörjat samarbete är tänkt att fungera under lång tid. Det ger effektivitet, yrkes stolthet och ömsesidigt förtroende – saker som alla tjänar på i längden. Vår affärsidé bygger helt enkelt på närhet.

Långsiktiga kundrelationer

Det övergripande målet för Thage är nöjda kunder och att varje projekt ska bli ett referensobjekt. I Thage ska varje medarbetare vara medveten om sitt bidrag till kravuppfyllelse och till ökad kundtillfredsställelse.

Under verksamhetsåret har Thage skickat ut pulsmätningar i varje större projekt, för att på ett tydligt sätt få en aktuell respons från våra kunder, så att vi kan agera direkt, om något missnöje uppkommit. För oss på Thage är det väsentligt att direkt ta tag i missförstånd som kan ha uppstått mellan oss och våra kunder, för att vi på lång sikt ska få en kund som återkommer.

Efter varje avslutat projekt kommer en större kundenkät att skickas ut, för att vi ska få en bra sammanfattning på vad som gick bra i projekt och vad som kunde gått bättre. Resultatet från undersökningarna använder vi som stöd i det interna förbättringsarbetet och ute i verksamheten.

Kvalitetsledning

Kvalitetsledning och ständiga förbättringar är avgörande faktorer för att våra kunder ska vara nöjda. Vårt ledningssystem är certifierat enligt ISO 9001:2015 för kvalitetsledning och vi arbetar aktivt med att förbättra våra processer och resultat. Genom vårt systematiska tillvägagångssätt säkerställer vi att vi följer lagar och andra krav. Vårt arbete leder till att vi minimerar antalet fel, vilket minskar kostnader för stillestånd och att göra om.

För att förebygga kvalitetsbrister utför vi exempelvis regelbundna kvalitetsronder, som vi självklart dokumenterar. Vi genomför löpande egenkontroller, så att vi kan dokumentera kvalitets- och funktionskontroller av väsentliga detaljer och arbetsmoment. Vi ställer samma krav på egenkontroll och andra kvalitetsrutiner på underentreprenörer.

Arbetsberedningar är ett annat moment som vi utför tidigt i olika skeden i produktionsprocessen, för att fånga upp och förbereda oss inför svåra och kritiska arbetsmoment, här tar vi också upp miljö- och arbetsmiljörisker.

Under produktionstiden arbetar vi med veckoplanering där vår egen organisation samt aktuella underentreprenörer medverkar. Här detaljplanerar vi veckans arbete och stämmer av bland annat arbetskraft och material, mot huvudtidplanen.

I god tid före slutbesiktningen utför och dokumenterar vi en förberedande, intern besiktning tillsammans med berörda parter. Den syftar till att minimera antalet anmärkningar vid slutbesiktningen.

Till vår hjälp har vi vårt ledningssystem, vår Projektplan och tillhörande systemstöd för att på ett enkelt och effektivt sätt säkerställa vår kvalitet och leverans. Vi vill att det ska vara lätt att göra rätt och svårt att göra fel. Därför gör vi också återkommande interna revisioner, för att säkerställa vår kvalitet samt kontrollera vår miljö- och arbetsmiljöpåverkan.

Hur arbetar Thage med interna revisioner?

Vi gör interna revisioner både på administrativa avdelningar och ute i vår produktionen.

Vid en revision tittar vi på dokumentation, både vad det gäller kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Vi går alltid en runda på arbetsplatsen, för att hälsa på medarbetare och fånga upp synpunkter och förbättringsförslag, samt se så att vi arbetar som det är beslutat.

Revisionsrapporter upprättas digitalt och finns tillgängliga för ledningen. Om det skulle uppstå en avvikelse, rapporteras den in i vårt revisionssystem och skickas till den medarbetare i organisationen som ansvarar för avdelningen eller projektet. Ledningen kan sedan följa status på alla avvikelser.

– My Engdahl, KMA-Generalist





Hållbar leverantörskedja

Thage är verksam i hela byggprocessen och för oss är det viktigt att våra leverantörer av varor och tjänster har samma synsätt som oss, när det kommer till miljöpåverkan, socialt ansvar, säkerhet och effektivitet. I byggbranschen gäller ett så kallat huvudentreprenörsansvar, vilket innebär att huvudentreprenören har ett övergripande ansvar för att samtliga följer de regler och riktlinjer som gäller på byggarbetsplatsen. Ansvaret gäller såväl de egna medarbetarna som underentreprenörer. Numera är underentreprenörer skyldiga att uppge information om sin verksamhet uppåt i kedjan, vilket bidrar till att oseriösa aktörer på marknaden sällas bort.

Hållbara inköp

För att skapa en hållbar byggprocess är det viktigt att vi börjar redan vid våra inköp. Thage har stora möjligheter att bidra till ett hållbart byggande, genom att göra våra inköp miljö- och arbetsmiljövänliga. Våra Projektingenjörer ska bistå produktionen med offertförfrågningar, förhandling och inköp av varor och tjänster till projekten. Målet är att byggprojekt genomförs med god lönsamhet, rätt kvalitet, enligt tidsplan och med en nöjd slutkund. Ambitionen är också att välja material, metoder och leveranssystem som ger låg miljö- och arbetsmiljöpåverkan.

Delar av de material som nyttjas i vår verksamhet avropas på våra ramavtal där förutsättningarna och villkor för köpet på förhand är avtalade. Till grund för avtalen ligger Thages riktlinjer samt en grundlig bedömning av leverantören. Det är inköpsrådet som beslutar inom vilka områden som ramavtal ska tecknas och det är i detta råd som uppföljning, utvärdering och strategier för kommande upphandlingar behandlas.

Korruption och mutor

På Thage har vi en uttalad nolltolerans mot korruption och mutor. Thage garanterar hög moral och etik i såväl interna som

externa relationer. Förekomsten av mutor påverkar alla som har en relation till Thage och det kan skada vårt varumärke. Därför är det viktigt att alla medarbetare samt ledning och styrelse följer våra grundläggande värderingar både i verksamheten och ute i samhället. Thage har inget eget etiskt råd för att hantera frågor av denna karaktär men vi följer de etiska regler och uppförandekoder som faller inom medlemskapet i Byggföretagen samt riktlinjerna i UN Global Compact.

En förutsättning för att få vara medlem i Byggföretagen är att företaget arbetar utifrån deras Uppförandekoder. Thage ska agera för en sund konkurrens och motverka otillbörlig påverkan, mutor, prissamverkan, karteller och konkurrensmanipulation. Vidare ska vi redovisa ekonomiska transaktioner korrekt och motverka brottslighet och illegal verksamhet. Därtill hör att inte bjuda på resor eller ge gåvor som inte kan granskas och redovisas öppet. Vi ska utföra uppdrag fackmässigt och verka för att ingångna avtal ska följas.

I dagsläget har Thage inte någon Visselblåsarpolicy eller rutin för inrapportering. Vi kommer under vintern 2021–22 att implementera ett visselblåsarsystem, för att på ett effektivt sätt arbeta med att förebygga och tidigt upptäcka misstänka oegentligheter i vår verksamhet. Under verksamhetsåret har vi inte haft några uppdagade fall av misstänkt korruption.

Lönsamhet

Thage har en övergripande vision om att vi ska växa 5 % per år i omsättning, med bibehållen lönsamhet och hållbarhet. Bra lönsamhet är en förutsättning för att Thage ska kunna behålla sin position på marknaden i Södra Sverige. Att vara en finansiellt stabil affärspartner främjar relationen med kunder och leverantörer samtidigt som det stärker vårt varumärke och gör att vi kan behålla och attrahera kompetenta medarbetare. För mer ingående finansiell beskrivning, hänvisar vi till vår årsredovisning.

Hållbara inköp på Thage

Arbetet med våra inköp styrs av vad detaljplanen medger, den gestaltande arkitektens handlingar, vad beställaren vill ha och vad de är beredda att betala för. Vi har alltid möjlighet att föra en dialog med beställaren och argumentera för mer hållbara alternativ, men vi kan aldrig frångå en detaljplan och i slutändan är det beställaren som bestämmer. Detta är också en av de stora utmaningarna man står inför som Projektingenjör.

Ett exempel där vi lyckats byta till ett mer hållbart alternativ är på projektet Bellevuegården i Malmö. Bellevuegården är ett pilotprojekt i LFM30 och under projekteringen tittade vi på hur mycket vi kunde minska CO2-utsläppet per BTA genom att byta produkter. Här beslutade man då att utföra fasaderna med en ihålig tegelsten i stället för en traditionell. Denna sten bidrar inte bara till minskad råvaruanvändning och minskat CO2-avtryck, utan påverkar även arbetsmiljön positivt då hålligheten i stenen gör den lättare.

– Amanda Jarl, Projektingenjör





Mål för en hållbar affär

Nedan presenteras våra interna mål för en hållbar affär och de målsättningar och visioner Thage har satt upp, kopplat till FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Nöjda kunder och medarbetare

En viktig faktor för att kunna skapa värde för våra kunder, är att våra medarbetare mår bra och trivs att arbeta på Thage. Vi tror starkt på att nöjda medarbetare ger nöjda kunder och därför väljer vi att mäta NKI (Nöjd-Kund-Index) och NMI (Nöjd-Medarbetar-Index) som delmål för att uppnå en hållbar affär. Vi tycker också det är viktigt att våra kunder kan tänka sig att rekommendera oss, därför mäter vi även NPS (Net Promotor Score).

Internt mål	Mått	Mål 21-12-31	Utfall 21-08-31	Utfall 20-08-31	Utfall 19-08-31
Nöjda kunder	Nöjd-Kund-Index utskickad under och efter produktion	80%	89%*	-	-
Nöjda medarbetare	Nöjd-Medarbetar-Index, en del av medarbetarundersökningen Din Röst	80%	79%	78%	-
Kundrekommendationer	Net Promotor Score	40	88*	-	-

*Sammanvägning av enkäter under produktion och efter avslutad produktion.

Hållbara städer och samhällen

Thage bedriver en hållbar affär genom att utveckla och bygga nya bostäder, kontor, samhällsfunktioner såsom skolor, förskolor och byggnader för förvaltning samt ny- och ombyggnader i industrier. På så vis gör vi skillnad i vardagen på både små och stora orter.

Globalt mål	Nr.	Mått
Säkra bostäder till överkomliga priser	11.1	Som totalentreprenör ansvarar vi för att funktioner och konstruktioner i byggnader är säkra och ekonomiskt hållbara. I samverkansprojekt deltar vi aktivt i valet av underentreprenörer, material och varor för att uppnå rätt kostnadsbild till slutkund. Vi väljer aktivt att delta i denna typ av projekt.
Minska städers miljöpåverkan	11.6	Vi bidrar till att minska städers miljöpåverkan genom vårt systematiska miljöarbete och de uppföljningar vi gör inom avfallshantering, energieffektivisering och logistik. Se här .

Fredliga och inkluderande samhälle

Thages verksamhet kännetecknas av hög moral och etik i såväl interna som externa relationer. FN:s mål är att väsentligt minska alla former och korruption och mutor, det är därför en självklarhet för oss att följa bland annat Byggföretagens Uppförandekod.

Globalt mål	Nr.	Mått
Bekämpa korruption och mutor	16.5	Vi följer Byggföretagens Uppförandekod, det gäller vår egen personal och underentreprenörer. Under kommande verksamhetsår kommer vi införa ett visselblåsar-system, där vi kommer kunna följa inrapporteringen av misstänkta fall av korruption.

Vad gör Thage om vi inte når våra mål?

Vanligtvis när vi inte når våra mål, upprättas handlingsplaner med åtgärder för att justera det som påverkade vårt mål i fel riktning.

Vi hade som målsättning att nå 80% i NMI för året, men slutade på 79%, vilket i slutändan är en förbättring.

Ledningen har valt att i år inte upprätta en handlingsplan på grund av detta, då vi inte ännu gjort mätningar på pandemins effekt av medarbetarnas nöjdhet.

Förra årets mätning gjordes innan pandemin bröt ut i Sverige och årets mätning gjordes mitt i pandemin – så vi avvaktar till våren 2022 med att upprätta eventuella handlingsplaner, baserat på utfallet av den medarbetarundersökningen.



ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

Thage påverkar samhälle och miljö för de människor som nu och i framtiden ska leva med det vi bygger. Thage känner ett stort ansvar i att kontinuerligt arbeta för att minska vår negativa miljöpåverkan och samtidigt engagera oss i lokala samhällsbyggnadsprojekt för att skapa en hållbar framtid, för både människor och miljö.

Vår miljöpåverkan

Thage har som målsättning att främja långsiktig hushållning med naturresurser genom begränsning av material- och energiuttag. Vi ska sträva mot att använda produkter med låg miljöbelastning samt uppfylla kundens och samhällets krav. Vi strävar efter att ständigt förebygga och söka förbättringar som leder till mindre miljöpåverkan. Våra medarbetare utbildas kontinuerligt för ökad förståelse i miljöfrågor.

Vi är certifierade enligt ISO 14001:2015 i miljöledning och vårt miljöarbete är en integrerad del av vår verksamhet och sker på all nivåer i organisationen. Vi har identifierat våra betydande miljöaspekter och dessa utgör grunden i arbetet med att formulera mål och prioriteringar. Våra betydande miljöaspekter, med tillhörande mål är:

Betydande miljöaspekt	Miljömål
Avfall	100 % sorterat avfall enligt SFS 2020:614* ¹
Energiuttag	Minska energianvändningen på fasta anläggningar samt byggarbetsplatser under en femårsperiod* ²
Transporter	Ha en nedåtgående kurva av fossila bränsle per antalet körda mil under fem år, med 2021 som basår.

*¹ Gäller ej vid dispenser

*² Mätbart på fasta anläggningar

Målen kopplat till avfall och energiuttag, är av visionär karaktär, medan målet kopplat till våra transporter är mätbart.

Avfallshantering

Avfall under byggproduktionen är en av Thages betydande miljöaspekter. För att begränsa miljöpåverkan har ledningen och dess ägare beslutat att vi ska källsortera vårt byggavfall så nära källan som möjligt. Till vår hjälp har vi flera avfallsentreprenörer som ska hjälpa oss med fraktionsindelning, inre och yttre logistik samt transport av avfallet. Genom digitala verktyg kan vi få statistik på mängder, transporter och ekonomi för respektive projekt. Detta gör att vi lätt kan följa upp målet för avfallshantering som är beslutat. Målet är att vi ska ha 100 % sorterat avfall enligt SFS 2020:614, såvida vi inte har dispens.

Detta mål går igenom en gång per kvartal i ett avfallsforum där alla samordnare för byggarbetsplatserna ska närvara. Med detta säkerställer man att eventuella avvikelser förhindras eller begränsas i ett tidigt skede. Avfallsentreprenörerna deltar också i dessa forum för att bland annat informera om nyheter och nya lagar som gäller avfallshantering. På forumet diskuteras även olika typer av uppkomna frågeställningar gällande logistik, fraktioner och ekonomiska aspekter.

Inom byggsidan är gips en prioriterad fraktion då ökad återvinning av gips minskar miljöpåverkan, både genom att deponeringen minimeras och genom att det återvunna materialet används igen vid framställandet av nya gipsskivor. Ambitionen är dock att i första hand förhindra uppkomsten av avfall. Att minska spill är en utmaning i branschen. Vi arbetar med en rad modeller och verktyg för att med större precision kunna beräkna vilka mängder material som behövs och därmed undgå spill.

Vilka anpassningar i avfallshanteringen har Thage gjort, kopplat till SFS 2020:614?

Våra tidigare miljömål var baserade på att satsa på brännbart och när den nya avfallsförordningen trädde i kraft, var detta inte längre rätt väg att gå.

Vi försöker förbjuda brännbart, nu ska allt sorteras utifrån sex fraktioner plus farligt avfall.

Ibland är det inte möjligt att sortera till 100%, då kan en dispens utfalla. Exempelvis när det inte är ekonomiskt eller arbetsmiljömässigt försvarbart att ta isär komponenter, som betong med armering, det separerar vi inte på byggarbetsplatsen.

I övrigt sorterar vi allt så nära källan som möjligt.

– Sven Nilsson, KMA-Chef





Från november 2020 är det lag på att alla verksamheter i Sverige som producerar, transporterar eller behandlar farligt avfall skall registrera detta till Naturvårdsverket, i ett digitalt system som ger bättre spårbarhet och avfallsstatistik. Våra avfallsentreprenörer har systemstöd som underlättar detta arbete för oss på Thage och gör att vi uppfyller den nya lagen.

Energieffektivisering

Thage arbetar kontinuerligt med att energieffektivisera verksamheten. Detta sker genom en kontinuerlig översyn av energianvändning för att minimera energiåtgången i fasta anläggningar, belysning vid arbetsplatser och uppvärmning. Under året har vi också påbörjat installation av laddstolpar vid våra verksamhetsanläggningar men även på fastighetsbolagens fastigheter. På sikt vill vi kunna erbjuda laddstolpar på samtliga av våra fastigheter.

I dagsläget arbetar vi intensivt med att samla in statistik och underlag från våra fastigheter, för att analysera var vi kan göra insatser. Ekonomiska och miljömässiga besparingar går hand i hand. Genom förändrat beteende och ökat fokus på energifrågorna kan Thage göra sin verksamhet mer hållbar. Investeringar för hållbar energiförbrukning analyseras utifrån varje fastighets förutsättningar.

Logistik

Inom hållbar konsumtion och produktion av varor och tjänster återfinns logistikplanering av transporter till och inom byggarbetsplatsen. Thage har tagit fram en logistikplan som beskriver hur vi tillsammans med underentreprenörer och leverantörer vill arbeta med logistikplanering via ett specifikt logistikprogram. En särskild logistikansvarig utses på respektive entreprenadprojekt, som har mandat att samordna leveranserna till projektet samt att godkänna föreslagna leveranser i programmet.

Logistik och materialhantering är ett av byggbranschens viktigaste förbättringsområden och ett område som vi på

Thage satsar och fokuserar på sedan några år tillbaka.

Logistikplanering ser vi som en viktig faktor för ett framgångsrikt projekt, inte bara innerstadsprojekt utan i alla typer av projekt. Målet är att projektet ska få leveranser i rätt tid, på rätt plats och utan några skador eller svin. Projektet och alla deltagande aktörer strävar aktivt mot ett hållbart och resurseffektivt byggande.

God logistikplanering kan på byggarbetsplatsen minska restnoterat, förstört, bortglömt och stulet material och därigenom minska onödig merproduktion av varor och tjänster. God logistikplanering motverkar också onödiga transporter och därigenom minskar utsläpp av koldioxid från transportfordon. Logistikplanering ger också färre flyttningar av material inne på arbetsplatsen, vilket i sin tur minimerar riskerna för olyckor i samband med lyft och flytt.

Lokal färdplan Malmö 2030

Thage är en av aktörerna som anslutit sig till Lokal Färdplan Malmö 2030. Det är ett initiativ som syftar till att göra bygg- och anläggningssektorn klimatneutral innan år 2030, genom bland annat strategier för reduktion av klimatbelastning och ökad kunskap och uppföljning. Thage har därmed förbundit sig att visa upp konkreta åtgärder för minskade utsläpp, hur vi arbetar med livscykelperspektivet vid styrning av materialinköp och utförande samt hur vi hanterar spill och avfall. Vi kan också göra andra klimatåtgärder, för att aktivt bidra till att Malmö Stad blir en förebild inom klimatneutralt byggande.

Utsläpp och fossila bränsle

Våra transporter är en av våra betydande miljöaspekter och då är det inte enbart logistik av transporter till och inom byggarbetsplatsen, utan alla transporter, eftersom ju mer vi kör, desto högre utsläpp har vi. De fossila bränsle vi använder är bensin, diesel och eldningsolja, vilket används till våra fordon och lastbilar samt övriga maskiner i produktion och på våra interna lager.

Hållbarhet i fastighetsbolagen

Energianvändningen i fastigheterna följs upp kontinuerligt och stora som små åtgärder vidtas ständigt för att hålla förbrukningen på så låg nivå som möjligt.

Förnybara alternativ som solceller kommer att installeras på de fastigheter där detta är möjligt. Laddstolpar har installerats för fastigheternas hyresgäster.

För oss som fastighetsägare är det viktigt att vi är lyhörda för såväl omvärlden som våra hyresgäster.

– Monika Ericsson, Fastighetschef

Logistikprogrammet hjälper Thage att:

- Skapa bättre förutsättningar för att hålla och/eller tidigarelägga inflyttningstider
- Minska stressen på projekten
- Minska antalet oanmälda leveranser
- Effektivisera hantverkartimmarna
- Minska interna lyftkostnader och risken för olyckor vid lyft
- Minska byggavfallet
- Ha kontroll över våra CO2-utsläpp



Ett led i att minska vår negativa miljöpåverkan är att låta våra dieselfordon använda HVO100 i stället, som är ett fossilfritt bränsle. Men HVO100 kan vi minska vår dieselförbrukning och därtill våra användning av fossila bränsle. Vårt miljömål är att användning av fossila bränsle på antal körda mil, ska ha en nedåtgående kurva de närmsta fem åren.

Vi gör ytterligare förändringar kring våra transporter, genom att erbjuda laddhybrider som tjänstebil. Under verksamhetsåret har vi bytt ut 14 bensin- eller dieslbilar till laddhybrider och arbetet fortsätter allt eftersom tjänstebilarnas leasingperiod löper ut.

Dessa förändringar gör att vi kan minska våra CO2-utsläpp och mellan 2019 och 2020, har CO2-utsläppen minskat med 368 g/km för både tjänstebilar och servicebilar.

Samhällsengagemang

Genom gedigna och väl genomarbetade kontrollprogram i hela processen uppfyller Thage de lagar, föreskrifter, krav och förväntningar som finns från omgivningen och arbetar samtidigt för att skapa nya utvecklingsmöjligheter. Thages verksamhet bidrar till samhället genom att utveckla och bygga nya bostäder, kontor, samhällsfunktioner såsom skolor, förskolor och byggnader för förvaltning samt ny- och ombyggnader i industrier. På så vis gör vi skillnad i vardagen på både små och stora orter. Långsiktiga relationer med kunder och leverantörer leder till bättre ekonomiska, sociala och miljömässiga projekt som gynnar hela samhället. Thage är en långsiktig och trygg arbetsgivare som prioriterar hälsa och en säker arbetsmiljö. Vi erbjuder möjligheter till personlig utveckling i en företagskultur som bygger på respekt för allas lika värde och som präglas av kärnvärdena Engagemang, Effektivitet och Enkla beslutsvägar.

Sponsring

Vår sponsringspolicy innebär att knyta sponsringsengagemang till samhällsansvar och ungdomar. Fokus ligger på att bidra till en meningsfull fritid för unga människor, såväl inom idrott- som kulturverksamhet. Sponsringen ska gå i linje med vår vision och ha en lokal förankring.

Ett flertal av föreningarna som Thage sponsrar tar ett stort samhällsansvar, både för jämställdhet och integration. För oss på Thage är det viktigt att sponsra föreningar som tar vara på unga människors talanger, samtidigt som de bidrar till att skapa ett förstående och demokratiskt samhälle. Bland annat sponsrar Thage föreningar med en hög andel ungdomar från andra länder, då vi upplever att föreningslivet hjälper unga människor att integreras i vårt samhälle och känna gemenskap. Vi sponsrar också föreningar som arbetar med att skapa trygga skolmiljöer och föreningar som satsar på ungdomsverksamhet för tjejer.

Thage sponsrar bland annat Kristianstad FC, DFF, IFK Kristianstad, Tollarps IF, Kristianstad hockey, Österlens FF och IK Pandora.

Thage sponsrar också kulturella föreningar och arrangemang, som exempelvis Musik under stjärnorna i Brantevik. Många av medarbetarna på Thage har ett stort kulturintresse och vi bjuder gärna in oupptäckta talanger att uppträda på våra tillställningar. Vi tycker att kultur och musik är mycket utvecklande för oss människor och vi tror starkt på att det skapar ett mer inkluderande samhälle.

Vad är viktigast för dig som Ägare, när det kommer till sponsring?

Det är viktigt att en del av Thages sponsring är kopplat till samhällsengagemang. I mindre klubbar är deras verksamhet ett samhällsengagemang, då många föräldrar ställer upp gratis för att engagera ungdomarna på fritiden. Vi kan som företag ge dem möjligheter att satsa på sin ungdomsverksamhet. För oss är det också viktigt att stötta olika lokala föreläsningsklubbar, nattvandring och andra samhällsinriktade aktiviteter.

— Anders Andersson, Ägare Thage-koncernen





Mål för ett hållbart samhälle

Nedan presenteras våra interna mål för ett hållbart samhälle och de målsättningar och visioner Thage har satt upp, kopplat till FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Minska vår betydande miljöpåverkan

Internt har Thage antagit tre miljömål – ett mätbart och två visionära. Detta för att vi initialt inte kan mäta all vår miljöpåverkan utan behöver göra arbetet stegvis.

Internt mål	Mått	Mål 21-12-31	Utfall 20-12-31	Utfall 19-12-31	Utfall 18-12-31
Sorteringsgrad avfall	Sorterat avfall enligt SFS 2020:614	100%	97%	-	-
Energianvändning	Energianvändningen på fasta anläggningar*	Minskad energianvändning	310 255 kWh	-	-
Fossila bränsle	Fossila bränsle per antalet körda mil (Liter/antal körda mil i procent)	Nedåtgående kurva	67%	108%	185%

*Lokalkontor, tjänstebostad, lager.

Hållbar konsumtion och produktion

Byggbranschen står för väsentliga utsläpp av klimatgaser. Det är vårt ansvar att genomföra våra projekt på ett sätt, så att påverkan på miljön minimeras. FN har som mål att minska det ekologiska fotavtrycket genom förändrade produktions- och konsumtionsmönster.

Globalt mål	Nr.	Mått
Ansvarsfull hantering av kemikalier och avfall	12.4	Vi ska sortera avfall till 100% enligt vårt interna miljömål. När det gäller kemikaliehantering har våra avfallsentreprenörer sorteringsskåp, för att kunna hantera detta. Vi får också återkoppling från ramavtalspartner om farligt avfall vid inköp. Vi uppmanar därigenom medarbetare att köpa in miljövänliga produkter i produktionen.
Minska mängden avfall markant	12.5	Vi ska sortera avfall till 100% enligt vårt interna miljömål. Vi arbetar också med att konfektionsbeställa material, för att minska mängden spill.

Bekämpa klimatförändringar

Klimatförändringarna är ett verkligt och obestriddigt hot mot hela vår civilisation. Utsläppen av växthusgaser fortsätter att stiga och det är viktigt att alla gör de anpassningar som är möjliga för att hantera klimatförändringarna. På Thage har vi bland annat fokuserat på att minska våra CO2-utsläpp och energieffektivisering.

Globalt mål	Nr.	Mått
Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar	13.3	Vi byter kontinuerligt ut våra dieslbilar till laddhybrider, vi medverkar i LFM30 och gör klimatkalkyler i Bidcon. Vi har kontinuerlig dialog med våra medarbetare kring vår miljöfokus och hållbarhetsarbete.



ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Det är tack vare kompetenta och engagerade medarbetare som Thage når resultat. Därför att det viktigt för oss, att våra medarbetare mår bra och har en säker och trygg arbetsmiljö. Våra arbetsplatser präglas också av respekt och förtroende för varje medarbetare. Vi på Thage tror att en jämställd arbetsplats är attraktiv för både kunder och medarbetare.

En säker arbetsplats

Thage har som målsättning att skapa en trivsamt och säker arbetsmiljö på ett engagerat och effektivt sätt. Vi har en uttalad målvision om att ha noll arbetsmiljörelaterade olyckor och tillbud, fysiska såväl som psykosociala. Vi strävar efter att ständigt förebygga och söka förbättringar, som leder till minskade risker. Därför utbildas våra medarbetare fortlöpande för ökad förståelse i arbetsmiljöfrågor. Vi värnar om en god arbetsmiljö för våra medarbetare med hjälp av god kommunikation och planering. Men det allra viktigaste för oss är att våra medarbetare kommer hem i samma skick som de var i när de anländer till jobbet.

För att förebygga uppkomsten av tillbud och olyckor ska en riskanalys genomföras på samtliga arbetsplatser, med hänsyn till identifiering, minimering och uppföljning av risker. Thage har därtill upprättat Ordnings- och skyddsregler som ska tillämpas av samtliga medarbetare och underentreprenörer på arbetsplatserna. Ordnings- och skyddsreglerna innehåller kortfattad information om vår syn på vad som kännetecknar en god arbetsmiljö samt information om diverse moment som kan leda till ett tillbud eller en olycka. Samtliga medarbetare och underentreprenörer ska även se filmen om våra arbetsregler. Utöver riskanalysen och Ordnings- och skyddsreglerna, ska även hanterings- och skyddsinstruktioner för farliga ämnen samt checklista för rutiner vid olyckshändelser med personskada, finnas synligt anslagna på varje arbetsplats.

Friska medarbetare

Samtliga medarbetare i Thage omfattas av kollektivavtal och erbjuds via företagshälsovården en arbetsmiljökartläggning vart tredje år. Alla yrkesarbetare över 50 år, erbjuds kartläggningen varje år. Hösten 2020 skedde den stora kartläggningen tillsammans med Feelgood.

För oss på Thage är det viktigt att våra medarbetare känner balans mellan arbete och fritid, något som vi tror kommer öka deras motivation och arbetsglädje. Därför erbjuder vi våra medarbetare ett stort utbud av aktiviteter inom motion och kultur, samt friskvårdsbidrag och andra förmåner via ett partnerföretag.

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Vårt jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i hela vår verksamhet. Detta gäller för alla typer av arbetsplatser, nivåer och även på lednings- och styrelsenivå.

På Thage är kvinnor och mäns villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter lika inom hela företaget. Arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter är inte beroende av kön, ursprung eller sexuell läggning. Våra arbetsplatser ska präglas av respekt och förtroende för varje medarbetare, därför har vi en rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier.

Det är viktigt att alla nyanställda medarbetare får en bra och anpassad introduktion, där de får inblick i våra värderingar via vår jämställdhetsplan och vår policy mot kränkande särbehandling och trakasserier. 2016 undertecknande Thage UN Global Compact och arbetar strategiskt med de tio

Vad är ditt fokus som HR-Chef?

Som HR-Chef i Thage är mitt största fokus att våra medarbetare trivs och vill arbeta hos oss. Det är också viktigt att våra medarbetare har rätt kompetens, så att vi kan driva en effektiv verksamhet och bygga utifrån våra kunders önskemål.

För att utvecklas är det också viktigt att vi vågar rekrytera nya medarbetare, som kan ge nya idéer och infallsvinklar på hur vi kan arbeta framåt.

Slutligen är det allra viktigaste att våra anställda delar Thages värderingar. Vi är enkla, engagerade och effektiva – det vill vi att våra medarbetare också är.

– Anders Nilsson, HR-Chef





principerna för hållbart företagande inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion.

Rekrytering

Rätt person på rätt position. En avgörande framgångsfaktor för Thage är att vi har medarbetare med rätt kompetens. Inom olika funktioner märker vi en hård konkurrens och därför är vårt arbete med kompetensförsörjning högt prioriterat. Thage har tagit fram en rekryteringsplan för att kartlägga behovet av framtida rekryteringar. Vi har också en tydlig rutin för hur en rekrytering ska ske, för att hitta rätt person. När vi rekryterar söker vi både internt och externt och vi ser gärna kvinnliga sökande såväl som sökande med utländsk härkomst.

Praktik och examensarbete

Vi bryr oss om våra framtida medarbetare! Varje år tar vi emot ett flertal praktikanter och praktiserande yrkesarbetare. Thage ger också möjlighet till studenter på högskola- och universitetsnivå att göra sitt avslutande examensarbete hos oss. Detta är ett utmärkt tillfälle för båda parter att lära känna varandra, samtidigt som studenten ges möjlighet att fördjupa sig i ett område som är intressant både för dem själva och för oss. Vid verksamhetsårets slut hade Thage en praktikant och 11 lärlingar i verksamheten. Under året har vi haft fyra praktikanter och 10 lärlingar, varav några resulterat i anställning.

Första tiden på Thage

Som nyanställd på Thage genomgår alla medarbetare en Onboarding, som leds av närmsta chef och HR-avdelningen. Varje nyanställd medarbetare får en grundläggande introduktion, oavsett funktion. Introduktionen består av en presentation av Thage, vår Medarbetarportal och de policys och rutiner vi har. Den innefattar praktisk information kring anställningen, våra Ordnings- och skyddsregler och hur vi arbetar med jämställdhet. Varje kvartal håller Koncernchefen en introduktion där han presterar verksamhetens historia, var

Thage står idag och vilka mål vi har framåt. Syftet med introduktionerna är att ge alla medarbetare samma information om Thage och en bättre förståelse för vår verksamhet. Tre månader efter Onboarding, sker ett uppföljningsmöte för att stämna av hur medarbetaren trivs och hur samarbetet med kollegor fungerar

Behålla och utveckla medarbetare

För att vara en attraktiv arbetsgivare krävs det att vi ständigt utvärderar och utvecklar oss själva och våra medarbetares prestationer. Två viktiga moment i vår verksamhet är de utvecklingssamtal som chefer håller med sina medarbetare, samt att vi erbjuder kompetensutveckling till alla medarbetare i organisationen.

Utvecklingssamtal

Närmaste chef erbjuder och genomför utvecklingssamtal med sina medarbetare, minst en gång varje år. Utvecklingssamtalet behandlar bland annat arbetsmiljö – både fysisk och psykosocial, relationer, trivsel och resultat. Det behandlas även kvalifikationer, där chefen tillsammans med respektive medarbetare inventerar eventuella behov av kompletterande utbildning samt upprättat ett gemensamt förslag för en kommande period. Chef och medarbetare sätter också upp individuella mål för kommande period.

Kompetensutveckling

För Thage är det viktigt att kunna erbjuda kompetens- och karriärutveckling på alla nivåer, för såväl yrkesarbetare som tjänstemän. Det behov som identifieras på utvecklingssamtalet ligger till grund för beslut om kompetensutveckling på individnivå. Därtill är det befattningsbeskrivningar, individuella utvecklingsplaner och kompetenskartläggningar som styr utbudet av kompetensutveckling. Thage ser positivt på att utvecklas inom koncernen och uppmuntrar öppna karriärvägar för sina medarbetare.

Våra medarbetare berättar

Jag började som lönekonsult i sex månader innan jag blev anställd som Löneadministratör och redan under tiden som konsult kändes Thage som en bra arbetsplats för mig.

På Thage är alla måna om varandra och man känner sig uppskattad som medarbetare. Som Löneadministratör har jag mycket kontakt med medarbetarna och det känns härligt att få stötta och hjälpa dem i olika ärenden.

Jag upplever att alla kollegor är positiva och jordnära, vilket bidrar till en go stämning på arbetet – det är roligt att gå till jobbet!

Något som gör mitt arbete intressant och utmanande, är den utvecklingspotential som finns. På Thage jobbar vi mycket med förändrings- och förbättringsarbete. Vår målsättning på Löneavdelningen är att leverera rätt lön i rätt tid och till rätt person. Genom att vi ständigt utvärderar oss, kan vi bli mer effektiva och hitta bättre arbetsmetoder.

Om jag skulle beskriva Thage med tre ord, är det **fantastiskt**, **roligt** och **utvecklande**!

— Åsa Appelkvist, Löneadministratör



Inom fortbildning är ambitionen att samtliga medarbetare som minimum genomgår två dagars utbildning per år, varav minst hälften med anknytning inom det egna yrkesområdet. Utbildningsplaner och ansvaret för medarbetarnas utbildning ligger hos HR-avdelningen. Det är också HR-avdelningen som ansvarar för att utbilda medarbetarna i kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

Som stöd till medarbetarna finns också flera online-utbildningar via vår Medarbetarportalen, som främst handlar om användning av diverse IT-system. Alla online-utbildningar är tillgängliga för medarbetarna att anmäla sig på och HR-avdelningen kan ta fram statistik på genomförda utbildningar.

Lika lön för lika arbete

I Thage har vi individuella löner och det är arbetets art, prestation och kompetens som ska styra lönen och vara oberoende av kön, ålder och etnisk bakgrund. En viss spridning måste dock finnas för att motivera till utveckling och ett större ansvarstagande. Thage gör årligen en lönekartläggning av lika och likvärdiga befattningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Upptäcks det osakliga löneskillnader ska dessa justeras. I senaste granskningen som gjordes i januari 2021 upptäcktes 3 fall av osakligt satta löner. Dessa tre medarbetare har fått sina löner justerade, utan förändrad tjänst.

Din Röst

För att vi ska få en bättre förståelse för hur medarbetarna i Thage trivs och upplever sin arbetsplats och arbetsmiljö, genomförs medarbetarundersökningen Din Röst tillsammans med övriga bolag i koncernen. Det är viktigt att våra medarbetare mår bra på jobbet. Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare med engagerade medarbetare och då behöver vi deras feedback och åsikter regelbundet. Via Din Röst får alla medarbetare svara på frågor om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, om sina arbetsuppgifter, ledarskap,

kompetensutveckling, kommunikation och förväntningar. Din Röst resulterar bland annat i ett antal nyckeltal, som blir ett värdefullt verktyg för ledningen att mäta organisationens och medarbetarnas mående på. Det går också att använda nyckeltalen för att sätta mål på avdelnings- eller individnivå.

När Din Röst är genomförd, får varje chef med fler än fyra anställda, en rapport med medarbetarnas sammanvägda resultat. Det är chefens ansvar att presentera resultatet för sina medarbetare. Det är viktigt att det finns möjlighet till diskussion och reflektion kring resultatet. Chefen tillsammans med medarbetarna ska därefter välja ut 2–3 prioriteringsområden som avdelningen ska fokusera på att förbättra. Gruppen ska ta fram en lösningsbeskrivning för varje område, bestämma planering, vem som arbetar med vilka områden och eventuella kostnader. Därefter ska gruppen sätta i gång med förbättringsarbetet!

Genom att alltid utvärdera Din Röst och skapa en handlingsplan utifrån resultatet, känner medarbetarna större förtroende för att deras feedback och åsikter tas på allvar och vi kan skapa en ännu bättre arbetsmiljö med hög trivsel.

Under våren 2021 gjordes en kortare version av Din Röst, för att följa upp varje avdelnings handlingsplaner samt våra nyckeltal. Utfallet blev positivt.

Nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2020
NMI	79%	78%
EI	89%	87%
eNPS	23	21

Vi ökar samtliga nyckeltal och det är vi väldigt stolta över. Våra medarbetare trivs att arbeta på Thage, de känner lojalitet och stort engagemang. Hela 47% av våra medarbetare är stolta ambassadörer till Thage. Under våren 2022 kommer vi göra en större Din Röst igen, för att säkerställa en säker arbetsmiljö och friska medarbetare.

Arbetsmiljö för minderåriga

Det är en självklarhet för oss på Thage att vi och våra underentreprenörer, leverantörer och partners följer de svenska föreskrifterna för minderårigas arbetsmiljö. På våra arbetsplatser ska man vara minst 16 år gammal och ha en grundutbildning inom det område man praktiserar/arbetar inom, samt ha en handledare.

Våra nyckeltal inom arbetsmiljö

Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) går från 0 till 100 och skapar en förståelse för hur nöjda medarbetarna är att arbeta på Thage.

Engagemangsindex (EI) är ett mått på medarbetarnas engagemang och räknas ut utifrån tre påstående:

1. Jag är stolt över att vara anställd på Thage
2. Jag försöker alltid göra mitt bästa på jobbet
3. Jag bidrar aktivt med idéer för att förbättra Thage

Employee Net Promoter Score (eNPS) är ett lojalitetsmått som går från -100 till +100 och bygger på frågan ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Thage som arbetsgivare, till en vän eller bekant?”



Mål för ett hållbart arbetsliv

Nedan presenteras Thages mål kopplat till ett hållbart arbetsliv. Våra interna arbetsmiljömål kopplas direkt till FN:s globala mål inom jämställdhet och anständigt arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar utveckling. På Thage är kvinnor och mäns villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter lika inom hela företaget. Vi tror på rätt person på rätt position, oavsett kön. Våra arbetsplatser ska präglas av respekt och förtroende för varje medarbetare.

Globalt mål	Nr.	Mått	Mål 22-08-31	Utfall 21-08-31	Utfall 20-08-31	Utfall 19-08-31
Utrota diskriminering av kvinnor och flickor	5.1	Andel kvinnliga medarbetare (tjänstemän och yrkesarbetare)	Andel ska ej minska	25	26	24
Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	5.5	Antal kvinnliga chefer	Antal ska ej minska	4	2	2

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

FN:s mål är att fackliga rättigheter ska skyddas och att alla arbetstagare ska ha en trygg och säker arbetsmiljö. I Thage har vi en vision om noll arbetsrelaterade olyckor. För oss är det också viktigt att det är arbetets art, prestation och kompetens som ska styra lönen och vara oberoende av kön, ålder och etnisk bakgrund.

Globalt mål	Nr.	Mått	Mål 21-12-31	Utfall 21-08-31	Utfall 20-08-31	Utfall 19-08-31
Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla	8.5	Inga osakliga löneskillnader ska finnas. Om det uppkommer ska det justeras.	Osakliga löneskillnader ska justeras.	3 fall – är justerade	0 fall	-
Främja ungas anställning, utbildning och praktik	8.6	Antal praktik-/lärlingsplatser som resulterar i anställning	3/4 praktik 3/10 lärling	-	-	-
Skydda arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö	8.8	H-talet	Nedåtgående trend	1,6	11,2	12,8
Syddas arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö	8.8	Medarbetarundersökning – Fysisk arbetsmiljö	4,0	4,0	3,91	Mätvärde saknas
Syddas arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö	8.8	Medarbetarundersökning – Psykisk arbetsmiljö	4,0	4,0	3,95	Mätvärde saknas

Våra medarbetare berättar

Efter två praktikperioder och en sommar hos Thage i Skåne, fick jag anställning som Arbetsledare efter att jag avslutat mina studier i maj 2021.

Mitt första intryck av Thage var att mina förväntningar matchades och att det är ett företag där jag inte blir en i mängden, utan beslutsvägarna är korta.

Det roligaste med att jobba på Thage är att jag konstant ställs inför nya utmaningar men att jag samtidigt ges bra förutsättningar att lösa problem. Vi har bra sammanhållning och jag som ny, känner att jag verkligen kan be om hjälp hos mina kollegor. Det är viktigt att vara ödmjuk som ny och ta hjälp av kunskapen som finns omkring mig. Jag tycker det är viktigt att man kompletterar varandra på en arbetsplats.

Thage med tre ord, då säger jag nog **gemenskap**, att det är **högt i tak** och bra **bemötande**.

– Yasmine Farajallah, Arbetsledare





AKTIVA MEDLEMSKAP

Nedan följer en sammanställning på relevanta medlemskap i Thage i Skåne, kopplat till hållbarhet.

BASTA

BASTA är ett branschgemensamt system som syftar till att fasa ut farliga ämnen.

BIFA Byggmästargruppen Interfaber AB

Sveriges enda rikstäckande samarbetsbolag för byggnadsentreprenörer som tack vare gemensamma inköpsavtal och kunskapsutbyte skapar värde för både medlemsföretag och leverantörer.

BYGGFÖRETAGEN

Byggföretagen (fd. Sveriges Byggindustrier) är byggindustrins bransch- och arbetsgivarorganisation med cirka 3 200 medlemsföretag. Byggföretagens syfte är att främja medlemsföretagens gemensamma intressen som arbetsgivare och som näringsidkare inom byggindustrin. Thage är medlem samt representerat genom arbete i Skånes LOA-grupp (Lön Och Avtalsgrupp).

BYN

Byggindustrins Yrkes Nämnd. Thage är representerat som ledamot från branschens medelstora företag.

GALAXEN BYGG

Galaxen Bygg är byggsektorns eget företag för förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Thage är indirekt medlem genom att Sveriges Byggindustrier är en av sju ägare till Galaxen Bygg.

HÅLL NOLLAN

Håll Nollan är en uppmaning och en påminnelse om en av de absolut viktigaste frågorna för företag som jobbar i bygg- och fastighetsbranschen i Sverige – att ingen ska skada sig på byggarbetsplatserna. Medlemskapet innebär att man förbinder sig att samverka och hjälpa varandra med att dela med sig av sin kunskap.

LFM30

LFM30 är ett lokalt initiativ för att skapa en geografisk spelplan för att påskynda bygg- och anläggningssektorns klimatomställning och genomförande av Agenda 2030. Initiativet är aktörsdriven och stöttas av Byggföretagen, Fossilfritt Sverige och Malmö stad. Det stöttas även av Informationscentrum för hållbart byggande.

SVENSK BETONG

Svensk Betong är samlingsplatsen för de som tillverkar och bygger med betong. Svensk Betong är en kunskapsförmedlare som argumenterar för fördelarna med betong ur ett livscykelperspektiv.

UN GLOBAL COMPACT

Thage undertecknade UN Global Compact under 2016 och arbetar strategiskt med de tio principerna för hållbart företagande inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion.



GLOBAL COMPACT-INDEX

Nedan finns en referenslista över var i hållbarhetsredovisningen det går att läsa om vårt arbete utifrån FN:s 10 principer för hållbar utveckling.

Område	Principer	Sida
Mänskliga rättigheter	1. Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande	17
	2. Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter	17
Arbetsrätt	3. Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar	17
	4. Eliminera alla former av tvångsarbete	17
	5. Avskaffa barnarbete	19
	6. Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter	17–18
Miljö	7. Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker	11, 13
	8. Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande	15–16
	9. Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik	13–14
Anti-korruption	10. Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning	11

KONTAKTUPPGIFTER



Robin Ferlesjö

VD

robin.ferlesjo@thage.com

0705-23 48 91



Anders Nilsson

HR-Chef

anders.nilsson@thage.com

0702-35 60 30



My Engdahl

KMA-Generalist

my.engdahl@thage.com

0702-21 39 85