

THE WORLD WE DREAM OF

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2022



INNEHÅLL

TYRÉNS HÅLLBARHETSARBETE I KORTHET	3
VD-ORD	4
OM TYRÉNS	6
VISION, MISSION, VÄRDEORD	7
BRANSCHENS FRÄMSTA INNOVATÖR	9
DEN LEDANDE SAMHÄLLSBYGGAREN	13
MARKNADENS SJÄLVKLARA SAMARBETSPARTNER	14
KLIMATAVTRYCK NETTO NOLL	17
ANSVARFULL LEVERANTÖRSKEDJA	19
INKLUDERANDE FÖRETAG	20
BRANSCHENS NÖJDASTE KUNDER	23
ENGAGERADE VÄLMÅENDE MEDARBETARE	24
LÅNGSIKTIGT VÄRDESKAPANDE AFFÄR	27
STYRNING OCH RISKHANTERING	28
INTRESSENT- OCH VÄSENTLIGHETSANALYS	31
GRI- INDEX	32

Det här är Tyréns Sverige AB:s sjunde hållbarhetsredovisning. Rapporten har upprättats med referens till GRI Standards 2021. Tyréns Sverige AB ingår i koncernen Tyréns Group. Denna hållbarhetsredovisning omfattar endast Tyréns Sverige AB (556194-7986), fortsatt i redovisningen omnämnt som Tyréns. Tyréns huvudkontor är beläget i Stockholm.

”

Återbruk av byggnadsmaterial är inte en ny företeelse, utan kan egentligen härledas till de gamla timmerhusen som tagits ner, flyttats och sedan byggts upp på nya platser. Återbruk är nu på agendan på nytt, och utvecklingen går fort. Alla i branschen och i politiken behöver ta ansvar för att driva utvecklingen framåt. Det kan handla om alltifrån att anpassa regelverk för att kunna ställa om befintliga byggnader till annan verksamhet, till att samordna logistikkedjor för att kunna återbruka det som rivs.

- Andreas Behm Fredin, divisionschef för Konstruktion och installation på Tyréns.

I årets hållbarhetsredovisning tar vi upp några exempel på hur Tyréns arbetar med återbruk i uppdrag och innovationsprojekt.



TYRÉNS HÅLLBARHETSARBETE I KORTHET



444 st

idéer från medarbetarna har hanterats inom Tyréns innovationsprocess sedan starten hösten 2019. För närvarande befinner sig cirka 100 projekt i olika faser av utveckling.



43 %

av Tyréns medarbetare är kvinnor.



34 %

av uppdragsverksamheten arbetar aktivt med hållbarhetsverktyget TyrImpact.



54 %

minskning av våra koldioxidutsläpp per medarbetare sedan år 2015.



9:e

Tyréns placerar sig för sjunde året i rad i topp (placering 9) i medarbetarundersökningen Great place to work i kategorin stora organisationer.



35 MSEK

beviljade FOI-medel från Sven Tyréns stiftelse

VD-ORD

Cecilia Granath, vd, och Stina Wetterbrandt, miljöutredare på Tyréns i ett samtal om året som gått och kommande utmaningar inom hållbarhet.

Stina: Vad är du mest stolt över när det gäller Tyréns hållbarhetsarbete under 2022?

Cecilia: Det är i uppdragen vi gör den stora och avgörande skillnaden för att samhället ska bli mer hållbart. Jag blir stolt när vi vinner kunduppdrag för att våra konsulter både har hållbarhetskompetensen och förmågan att få med sig kunderna i arbetet med att nå tuffa hållbarhetsmål. Tillsammans med kunderna ser vi till att leverera nytänkande lösningar som ofta sträcker sig längre än lag- och branschkrav. Ett exempel är när vi fick till långtgående återbruk vid restaurering av Astaloyverken i Höganäs. Eller när vi såg till att Oceanhamnen i Helsingborg kunde välja snålspolande vaccumtoaletter eftersom vi löste akustiken.

Stina: På vilket sätt har spåren av pandemin påverkat kunduppdragen? Ser du en risk att hållbarhetsfrågorna prioriteras bort när ekonomin är tuff?

Cecilia: Hela samhället, och då även samhällsbyggnadsbranschen, har påverkats av pandemin. Men det är inte hela bilden, vi har en lågkonjunktur som beror på en osäker omvärld och det behöver vi förhålla oss till. Risken finns att det som kostar pengar på kort sikt prioriteras bort i tuffa ekonomiska

tider. Därför är det viktigt att påminna både oss själva och kunderna om att hållbarhetsfrågorna är viktigare än någonsin, även om vinsten ibland är på lite längre sikt.

På Tyréns är hållbar ekonomi ett av målen i vår hållbarhetsagenda. Hållbar ekonomi är en förutsättning för att vi ska kunna fortsätta driva kunduppdrag för ökad hållbarhet, och för att vår ägare Sven Tyréns Stiftelse ska ha möjlighet att fortsätta investera i forskning och innovation. Under året har stiftelsen bland mycket annat stöttat Tyréns branschinitiativ, Innovation för klimatet.

Stina: Av de nio målen i Tyréns hållbarhetsagenda, vilket är mest utmanande för företaget inför 2023?

Cecilia: Det mål som påverkas mest av omvärlden, mål nr 9: Långsiktig hållbar affär. Det hänger ihop med stora osäkerheter på marknaden sedan tre år tillbaka och som nu i ingången av 2023 resulterat i en lågkonjunktur. Vi har även en utmaning i att nå mål nr 4: Klimatavtryck netto noll, då resandet har ökat igen. Klimatfrågan är den största utmaningen vi står inför som samhälle och som samhällsbyggnadsaktörer behöver vi jobba för att minska vår egen påverkan och inte minst vara en stark kraft



Cecilia Granath, vd, Tyréns Sverige AB

i kunduppdragen.

Stina: Återbruk är tydligt på agendan både i kunduppdragen och internt. Är ditt skrivbord ett av alla som återanvänts när Tyréns bytte huvudkontor i höstas?

Cecilia: Det stämmer att vi på Tyréns har återbrukat en hel del inredning när vi flyttat till nya kontor under året. Men något eget skrivbord har jag inte, vi jobbar verksamhetsanpassat så jag väljer den plats som passar bäst för dagen.

Vi märker också tydligt att fler kunder diskuterar möjligheten till återbruk, det är positivt. Det finns mycket att vinna på att återbruka både material och inredning. Så även om vi kommit längre när det gäller återvinning ser

vi att takten ökar. Även här gäller det att vi som konsulter ställer rätt frågor till kunden och kommer med förslag utifrån vår erfarenhet. Vi gjorde en undersökning under hösten som visade att fastighetsbolagen är positiva till återbruk, men att det finns en del trösklar kvar.

Stina: Vad kan vi förvänta oss av Tyréns hållbarhetsarbete under 2023?

Cecilia: Vi jobbar strukturerat vidare med målen i vår hållbarhetsagenda där en viktig del är att vi mäter och följer upp både per år och mot den längre målbilden som gäller år 2030. Konkreta frågor vi har i fokus är exempelvis EU:s taxonomi som kommer att påverka många av våra kunder, uppdrag



Stina Wetterbrandt, miljöutredare, Tyréns Sverige AB

inom klimatanpassning och genomförandet av kompetenslyftet där vi utbildar 100 medarbetare i Tyréns Klimatakademi som gör att vi blir ännu bättre på att stötta kunderna i den nödvändiga omställningen.

Vi har målen och vi har verktygen, nu gäller det att fortsätta se till att vi driver hållbarhetsarbetet i våra kundmöten. Det viktigaste är att hållbarhet genomsyrar allt vi gör och att vi tillsammans med kollegor, kunder och partners ständigt ökar vårt bidrag till ett hållbart samhälle.

Stina: Avslutningsvis vill jag be dig skicka med ett budskap om hur vi som medarbeta-

re på Tyréns kan bidra till mer hållbara uppdrag.

Cecilia: Då vill jag skicka med energin att fortsätta våga! Vi gör ett otroligt avtryck i våra kunduppdrag när vi vågar ställa den där extra frågan som gör att hållbarhetsarbetet får ännu större vikt. Det är tillsammans med våra kunder och andra aktörer i samhällsbyggnadsbranschen vi kan få till en riktig förändring. Så jag vill att vi kommer ihåg se på kundens utmaningar med nyfikenhet och även om vi inte kan svaren på alla deras frågor, så kan jag nästan lova att svaren finns hos någon av kollegorna på Tyréns.

OM TYRÉNS

Tyréns Sverige AB är en del av Tyréns Group som vid sidan om Sverige även har verksamhet i Storbritannien, Estland, Litauen, Polen och Bulgarien. Tyréns koncern har knappt 3 000 anställda och omsätter drygt 3 miljarder kronor. I Sverige är Tyréns ett av landets ledande konsultföretag inom samhällsbyggnad med cirka 2 000 anställda. I samspel med kunder och partners skapar vi hållbara lösningar inom stadsutveckling och infrastruktur.

Tyréns är stiftelseägt och vår ägandeform gör det möjligt för oss att satsa målmedvetet på forskning och innovation inom samhällsbyggnadsområdet. Vi drivs av nyfikenhet och har ett nära samarbete med universitet och högskolor.

Resultaten av utvecklingsarbetet kan sedan användas för att hjälpa sektorns aktörer att övervinna våra gemensamma utmaningar i den pågående samhällsombandlingen. Det är ett arbetssätt som i förlängningen gör hela samhället bättre och mer hållbart.

Tyréns tjänsteutbud är brett och omfattar bland annat analyser, utredningar, förstudier, projektering, projekteringsledning, konstruktion, arkitektur, projektledning, byggledning, besiktning och olika tjänster inom förvaltning.

Bland de offentliga kunderna återfinns myndigheter, ett stort antal kommuner och kommunägda bolag, samt landsting och regioner. Arkitekter, fastighetsägare och entreprenörer är några av Tyréns stora privata kunder.



11 595
PÅGÅENDE UPPDRAG



2 009
ANTAL ANSTÄLLDA



VISION, MISSION, VÄRDEORD

Vår vision och våra värderingar vägleder oss i vårt sätt att driva och utveckla verksamheten.

Tyréns vision *Unlocking the potential in people and places* innebär att vi har vilja, kunskap och förmåga att frigöra potentialen i människor och platser.

Missionen som beskriver vad vi erbjuder vår kunder och omvärlden är central i vår vardag och lyder *Innovative design and engineering for the world we dream of*.

Med innovation, design och ingenjörskap vill vi vara delaktiga i att skapa världen vi drömmer om – både så som grundaren Sven Tyrén uttryckte i sin ambition om nytänkande för snart 80 år sedan och som den

beskrivs i FN:s Agenda 2030.

Med våra kunders förtroende kan vi vara en del i att påverka och utmana för att göra framtiden mer hållbar.

Genom vår strategi och våra mål, på lång, medellång och kort sikt, omsätter vi vår vision och mission till praktiskt arbete i vardagen. Vi är övertygade om att innovation, design, arkitektur och teknik kan driva utvecklingen mot en hållbar värld. Världen vi drömmer om är inte bara grönare och smartare än idag, den är hälsosammare, tryggare och mer inkluderande.

Våra värdeord Connect, Challenge och Create är viktiga ledstjärnor i vardagen.

Vi bygger och vårdar relationer och vi bryr oss om varandra. Vi har modet att utmana branschen, våra kunder och oss själva. Vi är nyfikna på framtiden och skapar, utvecklar och omsätter idéer till verklighet. Med den gemensamma värdegrunden skapar vi bästa möjliga förutsättningar för att nå våra mål.

Med våra kunders förtroende kan vi vara en del i att påverka och utmana för att göra framtiden med hållbar. Genom att leva våra värderingar gör vi våra kunder framgångsrika och bygger långsiktiga relationer som leder till verklig förändring. För att löpande prata om våra värderingar och levandegöra dem använder vi oss av värderingsdialoger. I dialogen diskuteras värderingarna på

samtliga avdelningar och alla medarbetare avger minst ett löfte för hur de ska bidra till fortsatt utveckling av våra värderingar och övergripande mål.

Värderingsarbetet ger en enorm kraft i vår interna utveckling och för vår affärsmässiga framgång. Det är tydligt att våra kunder ser ett mervärde i hur vi levererar våra tjänster, hur vi kommunicerar och arbetar i våra uppdrag. Det leder till ökat förtroende mellan oss och våra kunder, vilket leder till ett bättre samspel och en mer hållbar framtid.



CONNECT



CHALLENGE



CREATE

TYRÉNS AGENDA 2030

Dagens samhälle står inför många stora utmaningar – klimatet, resurserna, ekosystemen, utanförskapet, de sociala orättvisorna och kortsiktigheten i de finansiella investeringarna. FN:s Agenda 2030 med de globala målen för hållbar utveckling ger oss en målbild för morgondagens hållbara samhälle. Som samhällsbyggare vill vi på Tyréns vara med och utveckla ett samhälle som är långsiktigt hållbart i linje med de globala målen. Vi kallar målbilden världen vi drömmer om.

Nio hållbarhetsmål stakar ut vägen för Tyréns hållbarhetsarbete. Målen är indelade i tre målområden som beskriver hur vi ska bidra till FN:s Agenda 2030.

VI BYGGER ETT HÅLLBART SAMHÄLLE

1 | BRANSCHENS
FRÄMSTA
INNOVATÖR

2 | DEN LEDANDE
SAMHÄLLSBYGGAREN

3 | MARKNADENS
SJÄLVKLARA
SAMARBETSPARTNER

VI ANSVARAR FÖR VÅR PÅVERKAN PÅ SAMHÄLLET

4 | KLIMATAVTRYCK
NETTO NOLL

5 | ANSVARSFULL
LEVERANTÖRSKEDJA

6 | INKLUDERANDE
FÖRETAG

VI LÄGGER GRUNDEN FÖR VÅR LÅNGSIKTIGA FRAMGÅNG

7 | BRANSCHENS
NÖJDASTE
KUNDER

8 | ENGAGERADE
VÄLMÅENDE
MEDARBETARE

9 | LÅNGSIKTIGT
VÄRDESKAPANDE
AFFÄR

BRANSCHENS FRÄMSTA INNOVATÖR

Vårt samhälle står inför många stora utmaningar. Vi på Tyréns tror att näringslivet har en nyckelroll i att driva och stödja utvecklingen av ett hållbart, mänskligt och välmående samhälle. Behovet av nytänkande, spetskompetens och förändringsledning har aldrig varit större. Vår mission på Tyréns är att erbjuda just detta.

På Tyréns är innovation en del av medarbetarnas vardag. På kort tid har en ny innovationsprocess förändrat hur nya tjänster och produkter utvecklas. Med digitalisering som drivkraft och hållbarhet som mål skapas nytänkande lösningar för våra kunder inom områden som klimat, cirkulär ekonomi, mobilitet, lokal miljö och robusthet. Tyréns innovationsprocess har sedan starten 2019 genererat ett antal tjänster och produkter. Ett exempel är Smartmass, en innovativ tjänst som beräknar möjliga reduktioner av CO2-utsläpp och kostnader i kronor så att du enkelt kan jämföra olika alternativa masshanteringsscenarioer samt implementera olika åtgärder för att ytterligare reducera klimatpåverkan (läs mer om Smartmass på sidan 10). De utvecklingsmedel som kommer från Sven Tyréns Stiftelse används för att ta fram ny kunskap och nya lösningar som bidrar till samhällsutvecklingen. För att

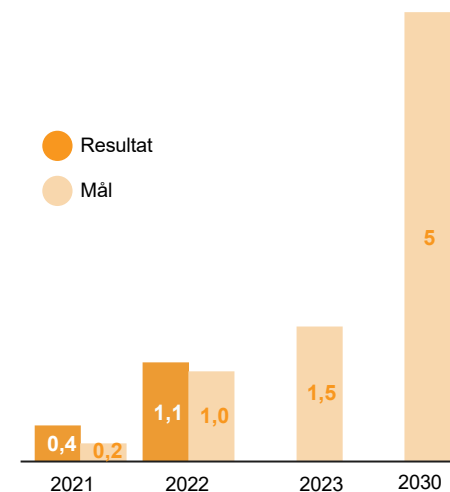
lösningarna ska komma till praktisk användning genom affär finns ett tydligt kundfokus från idé till färdig produkt eller tjänst.

För att öka kraften av resultaten från Tyréns FOI-projekt har en koncernövergripande organisation för innovation lanserats under året kallad Next. Next kommer ha till uppgift att säkerställa att värde skapas från de investeringar som Sven Tyréns Stiftelse gör i forskning och innovation och att samarbetet inom koncernen stärks. Under året har bland annat ett första innovationsprojekt i Storbritannien (Tyréns UK) startats upp och ett nätverk har bildats med representanter från Tyréns East (Estland, Litauen, Polen och Bulgarien). Planen för 2023 är att ännu fler innovationer ska generera direkta intäkter och att ännu fler medarbetare i koncernen ska ha engagerats i innovationsprogrammet.

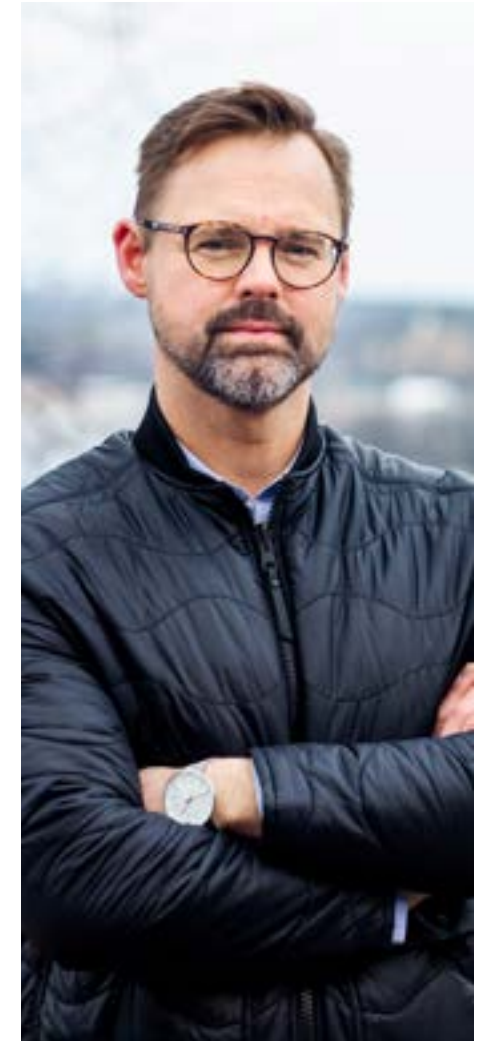
MÅL 1 - BRANSCHENS FRÄMSTA INNOVATÖR

Genom vårt unika innovationsarbete vill vi leda utvecklingen inom hållbart samhällsbyggande och uppfattas som branschens främsta innovatör. Målet är att etablera ett effektivt innovationsarbete som kommer till nytta i sektorn.

Som målbildning har innovationsvärde valts. Innovationsvärde mäts som kvoten mellan intäkter och investeringar av Tyréns innovationsarbete. Målgång är Next och Chief Innovation Officer på Tyréns.



Målet mäts genom kvoten mellan intäkter och investeringar.



Dag Mählstrand, Chief Innovation Officer



INNOVATION

SMARTMASS

Masshantering av förorenade eller lätt förorenade jordmassor bidrar till negativ klimatpåverkan eftersom en stor andel körs till deponi och ersätts med rena massor. Denna process innebär många lastbilstransporter och logistikplanering. För att optimera masshantering i bygg- och anläggningsbranschen har det digitala beräkningsverktyget SmartMass utvecklats. Projektet som fått finansiering inom ramen för Tyréns innovationsprogram bidrar till att uppnå en mer klimatneutral byggprocess och minimera mängden massor som körs till deponi. Beräkningarna av koldioxidutsläpp

och kostnader är indelat i kategorierna transporter, arbetsmaskiner och inköpt material. Verktöget använder projektspecifik data som matchas med grunddata, till exempel transportavstånd.

Resultatet blir förslag på hur massor kan hanteras på det mest ekonomiska och klimatsmarta sättet. SmartMass passar för olika projekt inom byggbranschen där man eftersträvar en mer klimatneutral och ekonomisk masshanteringsprocess. Verktöget kan användas i olika delar av byggprocessen och hjälper till att planera masshantering och jämföra alternativ.



COINPLACE

Det finns stor potential och mycket att vinna på att öka nyttjandegraden i byggnader, både ekonomiskt, resursmässigt men framförallt ur ett hållbarhetsperspektiv. Innovationsprojektet Coinplace har undersökt hur vi kan bli bättre på att använda befintliga byggnader och planera nybyggnation så att det snabbt och smidigt går att skifta användningsområde. Detta är önskvärt ur klimatsynpunkt då det innebär ett mer effektivt resursutnyttjande när färre byggnader behöver byggas, rivs eller stå tomma. Det är dessutom en eftertraktad lösning på utrymmebrist i storstäder, resursbrist i gles- och landsbygd och vi får det vi behöver lite närmare där vi bor.

Att samnyttja lokaler kräver byggnadstekniska lösningar, att olika aktörer och verksamheterna har en gemensam samsyn och involveras i ett tidigt stadium av planeringen. För att uppnå det har projektet tagit fram tre olika tjänster; där första tjänsten syftar till att skapa samsyn mellan aktörer och verksamheter för att nå en gemensam målbild med samnyttjandet. Den andra tjänsten är en kostnads-nyttö-analys för att minska osäkerhet för fastighetsägaren. Den tredje tjänsten ser till att lokalen optimeras för en högre användningsgrad.

SCRAP

Byggsektorn står för 45 procent av allt avfall som skapas i Sverige. 2020 producerades nästan 15 miljoner ton bygg- och rivningsavfall och den totala kostnaden för hanteringen av avfallet låg på nästan 7,3 miljarder kronor. Problemet är att det inte går att veta hur mycket avfall det blir förrän projektet är avslutat och då är det för sent att vidta åtgärder. För att hjälpa byggtreprenörerna att minska sitt avfall har Tyréns utvecklat Scrap som är ett webbverktyg för att prognosticera byggavfall. Scrap genererar automatiskt löpande prognoser av mängden byggavfall. Prognoseerna baseras på hur stora avfallsmängder projektet har genererat hittills och mängden avfall i tidigare genomförda projekt. Verktöget jämför projektets avfallsmängder med avfallsmål och redovisar fördelningen mellan olika avfallsfraktioner. Dessutom föreslår Scrap åtgärder för att minska projektets avfallsmängder.



DEN LEDANDE SAMHÄLLSBYGGGAREN

För att kunna bidra till den nödvändiga samhällsomställningen och möta marknadens behov för en hållbar samhällsbyggnad startade Tyréns utbildningsprogrammet Klimatakademien sommaren 2022. Akademien behandlar både klimatanpassning och klimatpåverkan och ska ge deltagarna verktyg som kombinerar klimatomställningen med goda affärer. Rektor Elisabet Höglund ger här sin bild av satsningen.

Klimatakademien startades för att Tyréns ska kunna bidra till att accelerera klimatomställning inom samhällsbyggnadsbranschen. Vi gör det här för att vi vill bygga hållbara samhällen men också för att vi ser att det finns en marknad här. Det är ett väldigt högt tryck på klimatomställning idag och vi behöver kunna tillhandahålla rätt tjänster för att vara med i den omställningen.

Med Klimatakademien är vi på jakt efter en långsiktig effekt. Ett av målen för deltagarna är att sprida sin förvärvade kunskap vidare till sina kollegor på Tyréns. För att det ska lyckas behöver vi se till att kunskapen används och överförs inom uppdrag. Som rektor har jag en viktig roll att säkerställa och möjliggöra att detta kunskapsöverförande sker inom de olika divisionerna. Kunskapsfronten rör sig dessutom otroligt snabbt, det kommer komma ny teknik, innovation och nya kriser längs vägen och vi behöver vara förberedda på att arbeta i en miljö där det inte finns ett rätt svar.

Klimatakademien har fått finansiering från Sven Tyréns Stiftelse till och med 2024. Akademins framtid därefter är inte beslutad men det jag kan säga är att affären är här för att stanna och vi kommer fortsatt behöva arbeta med de här frågorna. Exakt i vilket format vet jag inte idag men frågor kopplade till klimatomställningen inom samhällsbyggnadsbranschen kommer att finnas på Tyréns agenda under lång tid framöver.

MÅL 2 - DEN LEDANDE SAMHÄLLSBYGGGAREN

Vi omsätter innovation och nytänkande till smarta lösningar och expertstöd till våra kunder i samhällsbyggnadssektorn. Vår målsättning handlar om att aktivt arbeta med och att utveckla våra tjänster, produkter och kompetenser tematiskt inom centrala hållbarhetsområden i uppdragsverksamheten. Mycket händer på klimatområdet i både samhället i stort och i samhällsbyggnadssektorn just nu. Därför har klimat valts ut som ett första tema att fokusera på inom mål 2.



Elisabet Höglund är rektor för Klimatakademien. Hon har arbetat på Tyréns sedan 2011.

nadssektorn just nu. Därför har klimat valts ut som ett första tema att fokusera på inom mål 2.

Senast år 2024 ska vi tillhandahålla automatiserade klimatberäkningar i alla våra designande och projekterande uppdrag. Vi kommer att mäta målet genom att titta

på andel uppdrag inom arkitektur, konstruktion och projektering med framtagna livscykelanalyser. Målägare är Tyréns hållbarhetschef.

MARKNADENS SJÄLVKLARA SAMARBETSPARTNER

Tillsammans med våra kunder bygger vi morgondagens hållbara samhälle, projekt för projekt. Målet är att bli marknadens självklara samarbetspartner och aktivt forma den värld vi drömmer om.

Det är i uppdragsverksamheten Tyréns har störst möjlighet att bidra till en hållbar utveckling. För att systematiskt kunna hantera hållbarhetsrisker i ett uppdrags alla skeden och skapa tydliga mervärden för kunden har Tyréns utvecklat det digitala verktyget TyrlImpact.

Med hjälp av verktyget identifieras, värderas och prioriteras och hållbarhetsaspek-

ter under hela projektets livslängd; från utredningsskedet till projektering, vidare till genomförande och drift och förvaltning. Verktöget skapar förutsättningar för samverkan mellan olika funktioner och kompetenser inom projektet, både från Tyréns och kundens organisation. Just samverkan är central för att säkerställa att inga viktiga hållbarhetsaspekter missas. För de högst värderade riskerna och möjligheterna iden-

tifieras åtgärdsförslag och en handlingsplan tas fram.

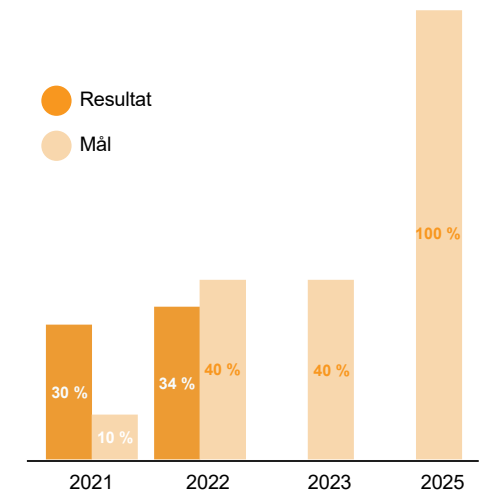
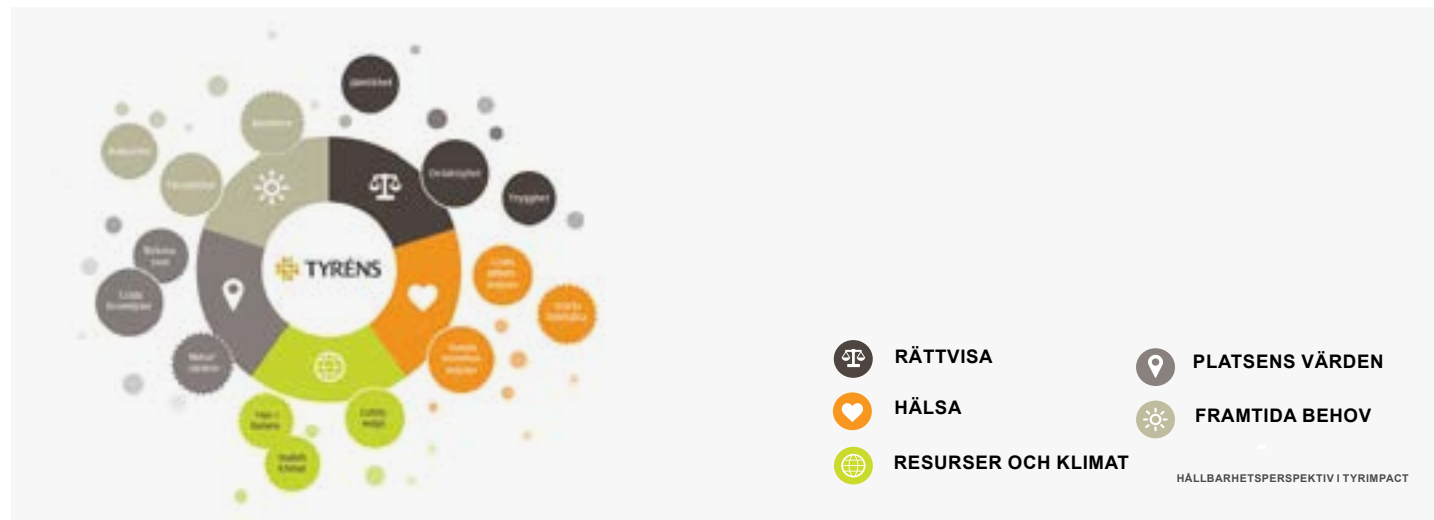
Resultatet visualiseras på ett pedagogiskt sätt i en hållbarhetsrapport. Om en risk eller möjlighet har blivit högt värderad illustreras detta i rapporten med en större cirkel (se illustration nedan).

Nya funktioner har utvecklats i verktyget under året och det är nu möjligt att visualisera hur de olika genomförda åtgärderna påverkar den ursprungliga värderingen av riskerna och möjligheterna.

MÅL 3 - MARKNADENS SJÄLVKLARA SAMARBETSPARTNER

Som måлиндikator har vi valt att mäta andelen av Tyréns kunduppdrag som aktivt arbetar med TyrlImpact. Utfallet visar i vilken grad vi lyckas integrera ökat värdeskapande, långsiktighet och hållbarhet i uppdragsarbetet. Målägare är Tyréns hållbarhetschef.

Under 2022 var andelen av Tyréns uppdragsverksamhet som arbetade med TyrlImpact 34 procent.



Andel av Tyréns uppdragsverksamhet som aktivt arbetar med TyrlImpact (procent av omsättning).



UPPDRAG

GASKLOCKAN 2

I 120 år har de två vackra gasklockorna rest sig över bebyggelsen i Norra Djurgårdsstaden i Stockholm. Det 50 meter höga gasmagasinet ritades av arkitekten Ferdinand Boberg 1899, och utgörs av en vackert ornamenterad tegelfasad vilandes på en sockelmur av granit. Nu pågår ett arbete för att omvandla byggnaderna så att de möter dagens behov. Gasklocka 2 ska förvandlas till en ny och modern kulturscen. Tyréns har varit involverade sedan 2017 som konstruktörer. Uppdraget är unikt på det sättet att de gamla gasklockorna behålls samtidigt som en ny byggnad byggs inuti den för att möta de nya behoven och de moderna kraven. Byggnadens blåklassning och kulturhistoriska värde bidrar till vissa utmaningar. Tegelfasaden ska bevaras i originalskick och taket som revs våren 2022 ersätts med en kopia. När Gasklocka 2 är färdigställd kommer salongen att inrymma 1 750 platser för sittande publik eller 2 300 ståplatser, samtidigt som den inre byggnadens tak kommer att kunna nyttjas för restaurang och event. Att återanvända den gamla byggnaden på det här viset minskar miljöpåverkan och visar på möjligheterna att omvandla en gammal byggnad till nya användningsområden.



CO2CO

Sättet att arbeta på har förändrats på kort tid; distansarbete är numera ett inslag i många vardag, vilket har förändrat behoven kopplade till arbetsplats och arbetsmiljö. Distansarbete likställs ofta med hemmakontor, men det kan lika gärna vara kontorsplats i annan miljö. Att se nya saker och få nya intryck är viktigt för kreativiteten. Därför har Tyréns, tillsammans med SuperLab, utvecklat den mobila arbetsplatsmodulen Co2Co som ett sätt att uppmuntra till samverkan i en ekologisk, ekonomisk, och socialt hållbar miljö. Co2Co byggs och monteras i Sve-

rige och är designade för att vara hållbara och resurseffektiva. Materialet är valt för att minska miljöpåverkan och värna om vår framtida miljö. Co2Co är uppbyggt av moduler och kan anpassas efter behov och platsens förutsättningar. Varje modul kan ge plats åt sex personer, och kan utformas för att passa individuella arbetsplatser, möten, workshop eller mingel. Variationen av användningsområden bjuder in till samarbete och nya kontaktytor, samtidigt som det finns utrymme för enskilt fokusarbete.



GRANÖ

Granö Beckasin är ett ekohotell som ligger i Granö, vid Umeälven i Västerbottens inland. Grundidén bakom Granö Beckasin är att ta vara på platsspecifika värden och värna om miljön. Detta gör man bland annat genom att återbruka byggnader. Granö Beckasins verksamhet växer och anläggningen behöver utvecklas och byggas ut. Tyréns har fått i uppdrag att färdigprojektera återbruk av en paviljong som rest jorden runt på kappseglingstävlingen Volvo Ocean Race. Paviljongen är konstruerad för att byggas upp i varma klimat på cirka tio dagar, stå på sin plats i tio dagar och sedan demonteras och skickas vidare till nästa plats. Utmaningarna

i projektet består i att anpassa denna mobila byggnad till permanent bruk för svenska förhållanden. Trots att byggnaden är gjord för att monteras och demonteras saknas monteringsritningar och sammansatta detaljer. Projektgruppen har utifrån tillverkningsritningar på vissa komponenter samt bilder fått lägga ett pussel för att ta fram egna ritningar. När paviljongen är klar ska den utgöra kärnan i en byggnad som inrymmer reception, restaurang, restaurangkök, konferensrum och personalutrymmen.

ELIAS BAENA

Roll: Affärsutvecklare på division Konstruktion och installation med fokus på träbyggnation och återbruk.

Jobbat på Tyréns sedan: 2011

Hur blir vi den självklara samarbetspartnern i bygget av det hållbara samhället?

Något jag har märkt på Tyréns är att det inte finns ett enda kompetensområde inom organisationen som inte strävar efter att samhället ska bli mer hållbart. Det är en genuin drivkraft som genomsyrar hela organisationen. Hållbarhetsfrågan är oerhört komplex och viljan och förmågan att samarbeta är helt avgörande för att vi ska lyckas. På Tyréns ser jag en stor vilja till samarbete. Jag märker det bland annat genom att mina kollegor alltid ställer upp och stöttar med kunskap och kompetens i hållbarhetsfrågor. Utöver det har jag märkt en öppning för samarbetet över företagsgränser till förmån för en mer hållbart affär. Den inställningen behöver bli vägledande för hela branschen.

Hur skapar vi hållbara affärer i framtiden om du får drömma fritt?

Vi måste fortsätta vara modiga och prova de vägar vi tror på genom långsiktiga investeringar. Ett exempel på en sådan satsning är min roll som affärsutvecklare inom träbyggnation och återbruk. Att få driva den frågan, samla vår kompetens och samverka nationellt förflyttar oss helt klart mot mer hållbara affärer. Sedan tror jag det är viktigt att våga ta ställning i hållbarhetsfrågor och visa vägen för branschen.



ASTALOYVERKET

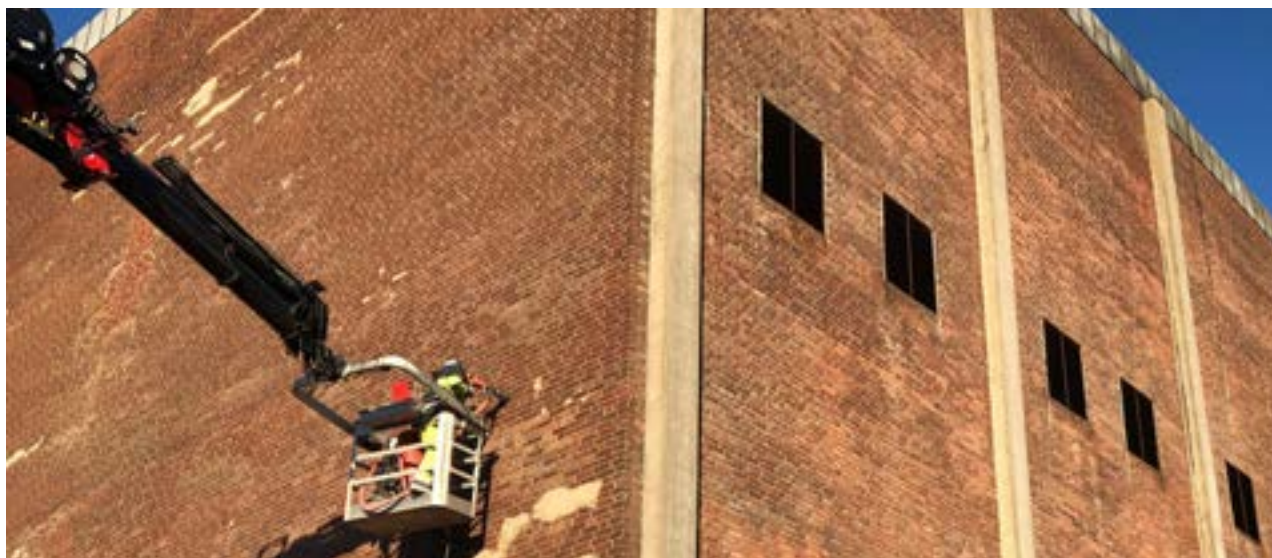
I Höganäs hittar du Astaloyverket, en utdömd 22 meter hög tegelbyggnad från 1970. Byggnaden hade dömts ut då rostsprängning av armeringen i teglet innebar att teglet sköts ut och trillade ner. En tegelexpert bedömde att väggen behövde rivas.

2020 fick Tyréns i uppdrag av Höganäs AB att utreda utbyte av fasaden. Utredningen visade att om den 250 mm tjocka tegelväggen revs skulle byggnaden förlora stora delar av sin stabilitet.

I Astaloyverket pågår produktion av järnpulver dygnet runt, och att riva väggen skulle innebära ett produktionstopp, som tillsammans med renoveringen skulle bli en kostsam historia. Tyréns konsulter bad att få se över nya alternativ förr att

bevara teglet. Tegel- och fuktexperter från Tyréns togs in i utredningen denna gång för att undersöka möjligheten att få ner fukthalten i teglet, och därmed stoppa korrosionen av armeringsjärnen. Hållfasthetsberäkningar gjordes även på armeringen för att se hur mycket vind byggnaden skulle klara. De nya insikterna har genererat möjligheten att bevara tegelväggen genom att klä den med plåtsandwich-element.

Tack vare ett tätt samarbete mellan olika kompetenser har man i Astaloyverket kunnat få ner klimatavtrycket genom bevarande av den befintliga väggen och tilläggisolering, samtidigt som beställaren har kunnat bibehålla sin produktion med endast ett kortare avbrott. Den utdömda byggnaden har helt enkelt kunnat bevaras.



KLIMATAVTRYCK NETTO NOLL

Tyréns har som målsättning att nå netto noll klimatavtryck till år 2030. Våra tjänste- och pendlingsresor utgör 90% av våra utsläpp. Därför ligger stort fokus på att öka andelen fossilfria fordon i vår fordonspark och att skapa förutsättningar för ett hållbart resande, både till, från och i jobbet.

Efter pandemin arbetar de flesta av Tyréns medarbetare färre än fem dagar i veckan på kontoret. Detta innebär att våra kontor inte längre nyttjas optimalt. Under 2022 lanserades därför en ny kontorsstrategi där en övergång till verksamhetsanpassade lokaler är en av målsättningarna. Hybridarbetet har också inneburit att vi ser över nyttjandet av våra parkeringsplatser för bil.

En cykelförmån infördes 2021 i syfte att minska klimatpåverkan från medarbetares pendlingsresor. Under 2022 nyttjade 69 medarbetare cykelförmånen.

Arbetet med att optimera fordonsflottan fortsätter. Som exempel har de tre kontorsbilarna som tidigare fanns knutna till Stockholmskontoret avvecklats. Vid behov av bil för resor i tjänsten använder medarbetarna nu en upphandlad bilpooltjänst i närområdet.

Under kommande år planerar vi att se över både vår resepolicy och fordonspolicy. Vi kommer även att intensifiera kartläggningen av vår fordonspark, med fokus på verksam-

hetsbilar. Syftet är att identifiera vilka åtgärder som är bäst lämpade att genomföra för att optimera fordonsflottan med mindre utsläpp och lägre energiförbrukning som följd.

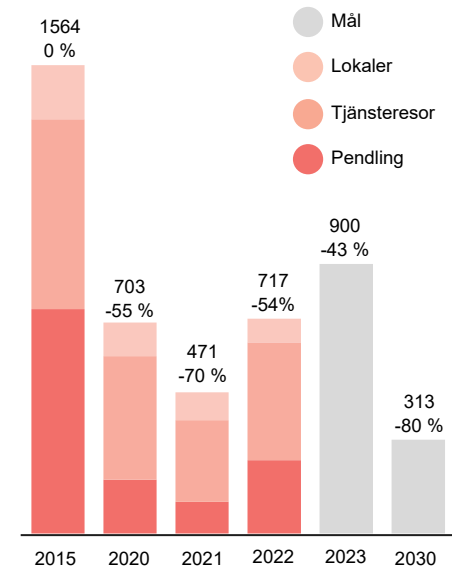
Flera kampanjer för att uppmuntra medarbetarna att resa hållbart planeras framöver, bland annat kollektivtrafik- och cykelkampanjer. Vi arbetar för att alla våra kontor ska vara cykelvänliga och ambitionen under kommande år är att samtliga kontor aktivt ska arbeta med att uppnå detta.

MÅL 4 - KLIMATAVTRYCK NETTO NOLL

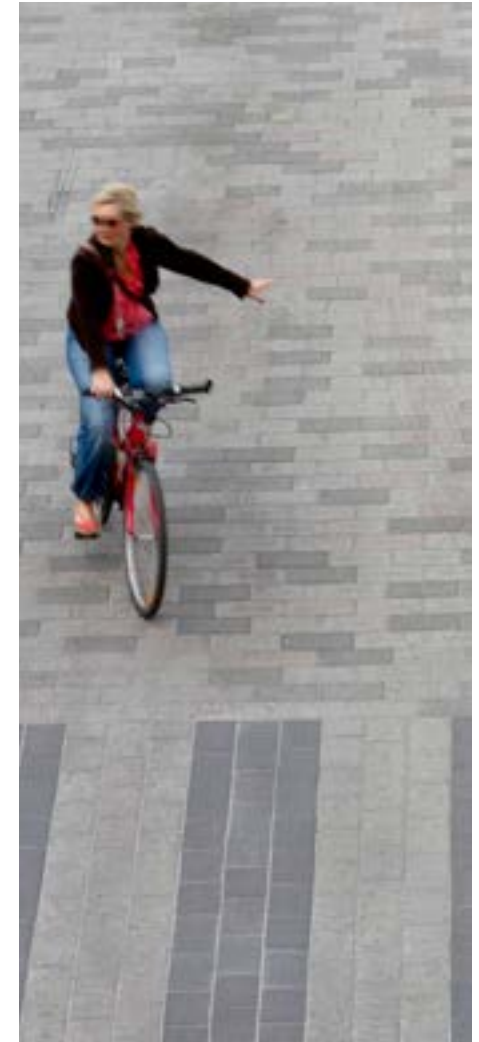
Målet är att nå klimatavtryck netto noll och minst 80 procents minskning av våra egna utsläpp till år 2030 (jämfört med 2015). Här ingår Tyréns utsläpp av koldioxid från tjänsteresor, pendlingsresor och energianvändning i lokaler. Målägare är Tyréns hållbarhetschef.

För 2022 har utsläppen ökat med 53 procent från föregående år och minskat med 54 procent från referensåret 2015. Utsläppsökningen beror på att res-

triktionerna kopplat till pandemin togs bort och att vi därmed började resa i större utsträckning, både till, från och i jobbet. Dock reser vi inte i samma omfattning som innan pandemin. Vårt nya, flexibla arbets sätt innebär att fler arbetar hemifrån och en större andel möten sker digitalt. Utsläppen från energianvändning i lokaler fortsätter att minska. Detta på grund av bland annat energieffektivisering i lokalerna, ett minskat utsläpp från fjärrvärmeproduktion samt avveckling av ett kontor i Eskilstuna.



Utsläpp per medarbetare i kg CO₂ för respektive år samt minskning i procent jämfört med referensåret 2015.





INTERNT ÅTERBRUK

Kontorsmöbler får nytt liv på annan ort.

I samband med ombyggnationer och flytt till nya kontorslokaler är ambitionen att återanvända så mycket som möjligt av befintlig inredning. Tyréns har drygt 30 kontor runtom i landet och det betyder att det finns mycket möbler i omlopp.

- Återbruk är mycket viktigt för oss inom kontorsorganisationen. Vi ser att vi kan

spara mycket på både kostnader och miljön genom att återbruka bland annat kontorsmöbler. Vi började redan när vi var uppdelade i regioner, men efter omorganisationen 2020 har det ökat då vi fått ett bättre samarbete över hela Tyréns. Vi har en Teams-kanal där vi kontorsområdesansvariga lägger in överblivna möbler eller frågar varandra när behov uppstår. Det fungerar väldigt bra. Vi försöker också skicka möblerna med redan planerade transporter, för att

hantera möbelflyttarna på ett så miljövänligt sätt som möjligt, säger Jessica Winnberg, kontorsområdeschef.

I samband med ombyggnationen och övergången till verksamhetsanpassat kontor i Sundsvall har kontoret utöver befintliga möbler inretts med möbler från kontoren i Stockholm och Malmö. Malmö är en av de största interna leverantörerna av både arbetsplats- och miljömöbler, med anledning av de lokalförändringar som sker där.

Vid flytten av Stockholmskontoret till nya lokaler skickades 47 skrivbord från Stockholm till Borlängekontoret. Återbruket tog inte slut där. De borden som ersattes i Borlänge skänktes vidare till Borlänge kommun, där bland annat höj- och sänkbara skrivbord var hett eftertraktade ute på kommunens skolor och inom sjukvården. Borlängekontoret har tidigare skickat 23 av sina slitna kontorstolar för omklädning, vilket motsvarar en besparing på 201 000 SEK och 2 208 kg co2.



ANSVARSFULL LEVERANTÖRSKEDJA

En stor del av Tyréns hållbarhetspåverkan återfinns i leverantörskedjorna. Vår ambition är tydlig: Vi vill bara arbeta tillsammans med företag och aktörer som delar våra grundläggande värderingar och vår ambition om att bidra till ett hållbart samhälle. Tyréns inköspolicy slår fast att miljö och social hänsyn ska beaktas vid val av leverantörer.

Sedan ett antal år tillbaka använder Tyréns en självskattningsenkät för att godkänna nya leverantörer som har fler än tio anställda. Leverantören besvarar ett antal frågor kopplat till deras rutiner och styrning av bland annat miljö- och arbetsmiljöarbetet. Den uppdragsansvarige är ansvarig för att detta görs och dokumenteras på rätt sätt. Att få alla att följa rutinen är en utmaning, därför har det under året pågått ett arbete med att revidera godkännandeprocessen för kontroll av leverantörer utifrån hållbarhet. Syftet har varit att bland annat tydliggöra ansvar och roller internt.

För inköpskategorierna lokaler arbetades nya och skarpare hållbarhetskrav fram under föregående rapporteringsperiod. Arbetet slutfördes vid årsskiftet 2021/2022. Hållbarhetsaspekter kommer inkluderas och värderas i alla upphandlingar som genomförs för lokaler. Exempelvis handlar det om att hänsyn ska tas till vilka möjligheter som

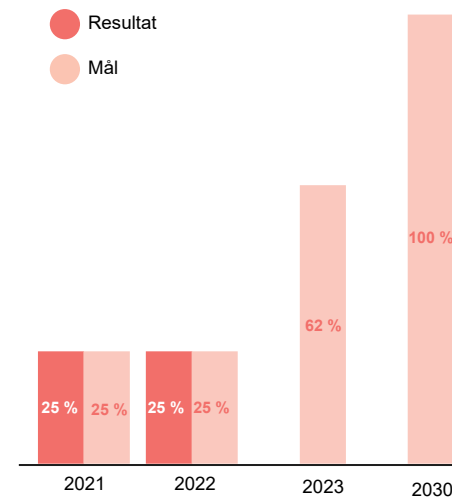
finns till att åka kollektivt eller cykelpendla till lokalen, att återbrukat material används för hyresgästanpassningar, energieffektivitet i lokalerna med mera.

Under föregående rapporteringsperiod infördes hållbarhetskrav för inköpskategorierna lokaler och IT, som motsvarar ungefär 25 procent av våra inköpskostnader. Ambitionen för året var att ta fram hållbarhetskrav för fler inköpskategorier, men på grund av resursbrist har det arbetet fått skjutas fram till nästa år.

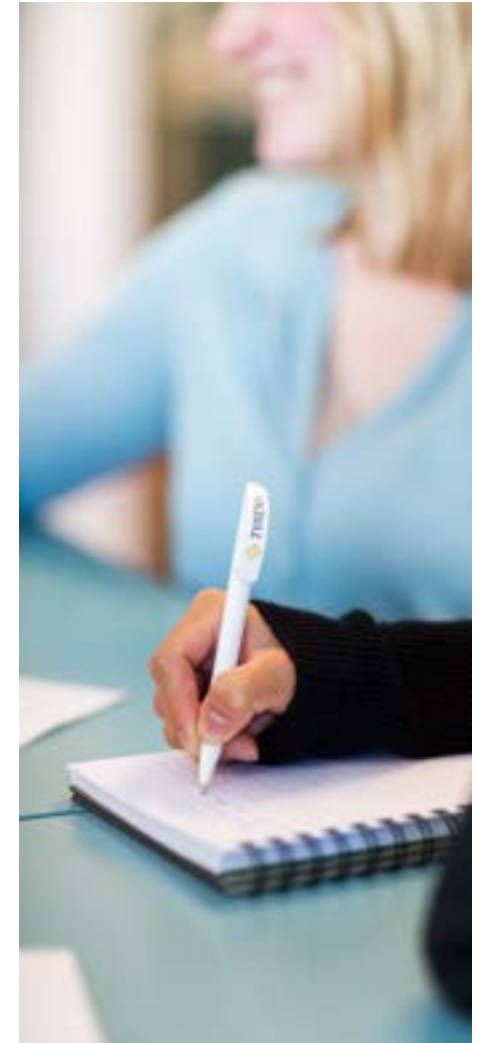
MÅL 5 - ANSVARSFULL LEVERANTÖRSKEDJA

Tyréns långsiktiga mål är att ha en ambitiös och god styrning av hållbarheten vid alla våra inköp och val av leverantörer. Till år 2030 ska vi ha tagit fram anpassade hållbarhetskrav till alla inköp och upphandlingar. Målansvarig är Tyréns inköpschef.

Andelen inköpskategorier med hållbarhetskrav ligger kvar på samma nivå som föregående år, det vill säga 25 procent.



Andel av inköpskategorier där hållbarhetskrav har ställts (procent av inköpskostnader).



INKLUDERANDE FÖRETAG

Tyréns framgång beror till stor del på att våra medarbetare trivs, utvecklas och mår bra – medarbetarna är vår viktigaste resurs. För att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna locka till oss och behålla kompetenta medarbetare är det avgörande att vi har en inkluderande företagskultur, fri från diskriminering. Alla våra medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter kopplat till utveckling, anställnings- och arbetsvillkor.

Vi är övertygade om att mångfald är en förutsättning för vår konkurrenskraft och lönsamhet. En blandad sammansättning av kompetenser och erfarenheter i en arbetsgrupp skapar dynamik och nytänkande och ökar möjligheterna att fånga upp frågor och utmaningar från olika perspektiv. Mångfald i våra arbetsgrupper är även en viktig del i att kunna utveckla innovativa arbetssätt och metoder, vilket är en avgörande framgångsfaktor för oss. Tyréns ska ha en inkluderande företagskultur vilket vi också följer upp.

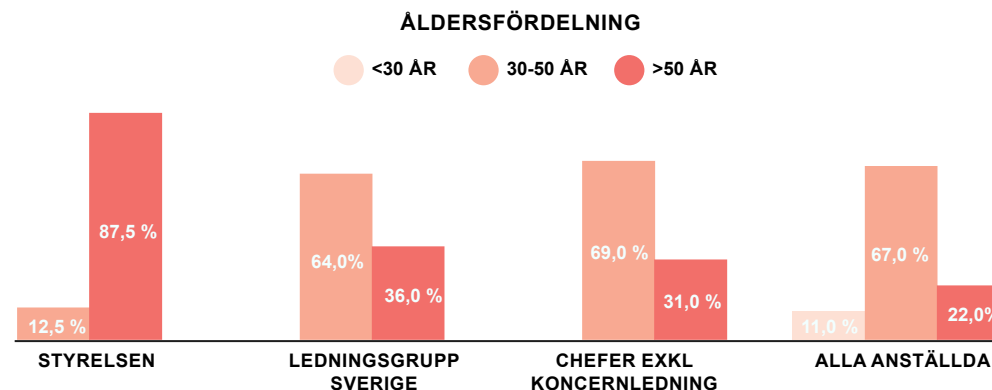
För oss på Tyréns handlar inkludering och likabehandling om våra grundläggande värderingar - att alla ska ha goda möjligheter att delta, bidra och påverka. Vi arbetar aktivt för att skapa en god arbetsmiljö, vara trovärdiga, attraktiva och underbygga en god företagskultur.

Under 2022 har vi haft ett extra fokus på likabehandling, mångfald och inkludering i form av kunskapshöjande kommunikation och aktiviteter. Detta för att öka medvetenheten och kunskapen på området bland våra medarbetare och chefer. Arbetet går i linje med vårt ökade etiska fokus, med aspekter som uppförandekod, affärsetik och visseblåsning och vi vill se till att våra interna rutiner, utbildningar med mera genomförs av detta. Det är ett långsiktigt arbete.

Under året har arbetet särskilt fokuserat på likabehandling som en del av affärsplanen. Vi blev också medlemmar i Diversity Charter Sweden - ett nätverk för företag och organisationer som vill öka sin kreativitet och konkurrenskraft genom mångfald.

För att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringslagens krav, arbetar vi med aktiva åtgärder som dokumenteras i vår likabehandlingsplan. Aktiva åtgärder är ett systematiskt sätt att kontinuerligt undersöka om det förekommer diskriminering eller hinder för likabehandling på arbetsplatsen, analysera varför det

ser ut som det gör, åtgärda eventuella problem och slutligen följa upp och utvärdera om något mer behöver göras. Exempelvis undersöker vi medarbetares upplevelser av likabehandling genom vår årliga medarbetarundersökning. Årets resultat visar att 93 procent av våra medarbetare uppfattar Tyréns som ett jämlikt företag.



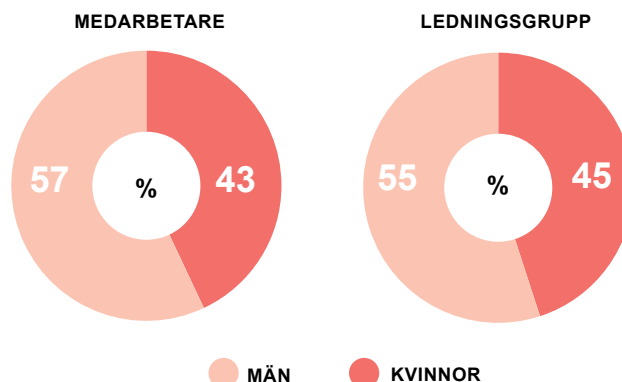
LÖNEKARTLÄGGNING

Den årliga lönekartläggningen är en del i Tyréns arbete med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering, enligt Diskrimineringslagstiftningen (2008:567). Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt att säkerställa att jämställd och saklig lönesättning tillämpas.

Sedan ett drygt år tillbaka används ett externt analysverktyg som kommer skapa bättre förutsättningar för mer differentierade analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män. Årets lönekartläggning (avser 2021 års löner) visar på 7 procent i skillnad mellan kvinnors och mäns medianlöner. Medianlön tar inte hänsyn till roll och erfarenhet. Tyréns arbetar ständigt med att män och kvinnor ska ha lika lön för lika arbete, där ska ingen skillnad finnas.

Bemanningsföretaget Cinode sammanställer årligen statistik över andelen kvinnor i svenska konsultföretag. Likt föregående år är Tyréns bland de bästa i branschen med över 40 procent kvinnor vilket ger oss utmärkelsen jämställt konsultbolag.

KÖNSFÖRDELNING



SKILLNAD I KVINNORS OCH MÄNS MEDIANLÖN

MEDARBETARE

År	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
2019	90	10
2020	93,8	6,2
2021	93	7

CHEFER

År	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
2019	n/a	n/a
2020	95,4	4,6
2021	96	4

MÅL 6 - INKLUDERANDE FÖRETAG

Målet är att skapa en inkluderande arbetsplats där vår kultur speglas av öppenhet, nyfikenhet och omtänksamhet. En plats där våra medarbetare får vara sig själva.

Som målindikator har jämlikhet valts. Det representerar en viktig aspekt för att följa upp och skapa aktiviteter kopplade till målet. Målindikatorn mäts som ett genomsnitt av sex utvalda frågor om jämlikhet i Tyréns årliga medarbetarundersökningen Great Places To Work. Målägare är Tyréns HR-chef. I årets medarbetarundersökning ligger denna siffra på 93 procent*.



* Resultatet speglar andelen av medarbetarna som har svarat 4 eller 5 av en femgradig skala i undersökningen GPTW kopplat till frågor om jämlikhet.

ANNA-KLARA SVENNINGSSON

Roll: HR Business Partner

Jobbat på Tyréns sedan: 2016

Vad tycker du är avgörande för att medarbetare ska uppleva att en arbetsplats är inkluderande?

Att alla medarbetare känner att de kan vara sig själva och att de kan påverka sitt arbete, sin arbetsplats och sin utveckling, i det lilla som stora. Här tycker jag att vår värderingsdialog är ett bra exempel, där alla medarbetare får ge personliga löften för att nå det större målet.

Jag tror också att mångfald bidrar till en bättre arbetsplats och ett inkluderande klimat. Att omges av personer med olika bakgrund och egenskaper berikar både verksamheten och oss som individer. Att forskning visar att det även ökar innovationskraft och lönsamhet är ju bara ett plus!

Hur arbetar ni på HR för att göra Tyréns ännu mer inkluderande för alla?

Vi kommer fortsätta satsa på kunskapshöjande insatser för våra ledare kring likabehandling och mångfald. Vi har också en koncerngemensam rapporterings- och utredningsprocess som implementerats för rapportering av eventuella missförhållanden kring detta. Vidare arbetar vi just nu med att se över och säkerställa mångfald och inkludering i vår rekryteringsprocess och under föregående år gjorde vi aktiva rekryteringsinsatser där vi har obalans mellan könen.



BRANSCHENS NÖJDASTE KUNDER

Vi eftersträvar nära samarbeten och långsiktiga relationer med våra kunder. Vi når framgång genom kompetens, nytänkande och engagemang tillsammans med ett starkt affärsmannaskap och löpande kvalitetsarbete.

Genom att utgå ifrån kundernas behov och utmaningar, kan vi lägga grunden för nära och långsiktiga kundrelationer. Med ett starkt kundfokus och expertkompetens inom olika samhällsbyggnadsområden vill vi aktivt stödja våra kunder att nå sina ambitioner och bli framgångsrika. Målet är att göra våra kunder till branschens nöjdaste.

Under det gångna året har vi lagt fokus på att öka kvaliteten i vårt uppdragsarbete och därmed i leveranserna till våra kunder. Förutom ett antal förbättringar av uppdragsprocessen har vi etablerat flera interna utbildningar kopplat till att leda uppdrag.

Vi har också fortsatt att mäta våra kunders nöjdhet och upplevelse av att samarbeta med oss. Resultatet presenteras som ett Net Promoter Score (NPS) och ligger till grund för vårt förbättringsarbete. En av årets förbättringar är att vi nu har en ökad systematik i uppföljningen för att säkerställa att missnöjda kunder får återkoppling och att det förs en dialog om förbättringar.

Arbetet framåt kommer handla om att utveckla och fördjupa relationerna ytterligare med våra kunder samt utveckla uppföljningen av NPS-resultatet för att skapa insikter om hur vi kan öka kundnöjdheten ytterligare.



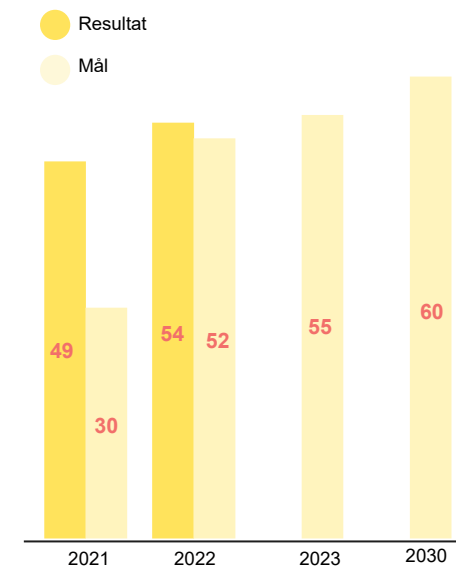
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Tyréns till en vän eller kollega?

* Resultatet av NPS mäts genom att ta antalet kundsvår med betyget 9 eller 10 (på en tiogradig skala) minus de kunder som svarar med betyg från 0 till 6 (NPS).

MÅL 7 BRANSCHENS NÖJDASTE KUNDER

Som målordikator har kundnöjdhet valts ut för att ge en bild av hur våra kunder uppfattar Tyréns som leverantör. Målordikatorn mäts med metoden Net Promoter Score där kunderna får svar på frågan: Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Tyréns till en vän eller kollega? Målgare är Tyréns Affärsstödschef HR, Kommunikation & Marknad.

Utfallet för 2022 var 54*, vilket innebär att vi överträffade årsmålet 52.



Kundnöjdhet (NPS).



ENGAGERADE VÄLMÅENDE MEDARBETARE

Vi tror på våra medarbetare och att kompetens växer ur uppmuntran. Vi stöttar och stimulerar kunskapsutbyte och vet att engagerade medarbetare leder till utveckling. Vår vision och affärsidé är att utveckling föder framgång.

Som konsultbolag är medarbetarna vår viktigaste resurs och kontinuerlig kompetensutveckling är a och o. På Tyréns erbjuds en mängd olika utbildningsinsatser, både interna och externa utbildningar, med syfte att erbjuda en individanpassad kompetens- och karriärutveckling som bygger på dialogen mellan chef och medarbetare.

På Tyréns finns det ett flertal karriärvägar där medarbetaren utifrån sitt intresse kan bygga vidare på sin karriär. Dessa olika spår är: konsultspåret, specialistspåret, uppdragspråket och chefsspåret. Kopplat till utvecklingsspåren finns specifika utbildningspaket för fortsatt och kontinuerlig kompetensutveckling.

Under 2022 lanserades ett ledarskapsutvecklingsprogram för samtliga chefer. Syftet med programmet är att tydliggöra de förväntningar som finns på ledarrollen på Tyréns där vi arbetar enligt vårt ramverk "värderingsstyrt ledarskap på Tyréns". Programmet fokuserar på att skapa en gemensam plattform och ge kunskap om: vision, strategi, prioriterade affärs mål, värderingar och ledarskap och hur detta kopplar till den

egna verksamheten. Det ger våra chefer verktyg, teori och praktik med ambitionen att applicera det i vardagen.

Tyréns har under flera år arbetat målmedvetet med utveckling av medarbetare i egna akademier. Förutom Klimatakademin (se sid 12) har Tyréns under 2022 dragit igång Arkitekturakademin. Syftet med akademien är att möta marknadens växande behov av en omställning av samhällsbyggande som baseras på en cirkulär ekonomisk modell. Utbildningssatsningen ska öka vår kunskap och forma ledare för cirkulärt byggande. Visionen är ett samhälle där resurser används effektivt i giffria cirkulära flöden och ersätter jungfruliga material.

POLICY FÖR ARBETE PÅ ANNAN PLATS ÄN KONTORET

Under 2022 har vi implementerat och befast rutiner kring "det nya normala" efter pandemin. För att möta de nya behoven efter pandemin har en ny policy om arbete på annan plats än kontoret implementerats. Policyen ger medarbetarna möjlighet att arbeta från annan plats än kontoret 2-3

dagar i veckan i samråd med närmsta chef och där verksamheten tillåter det. Vi ser detta som ett led i att öka balansen mellan privat- och arbetslivet. Resultatet från årets medarbetarundersökning visar att 88 % upplever att de uppmuntras till att ha balans mellan arbete och fritid.

FÖRMÄNER

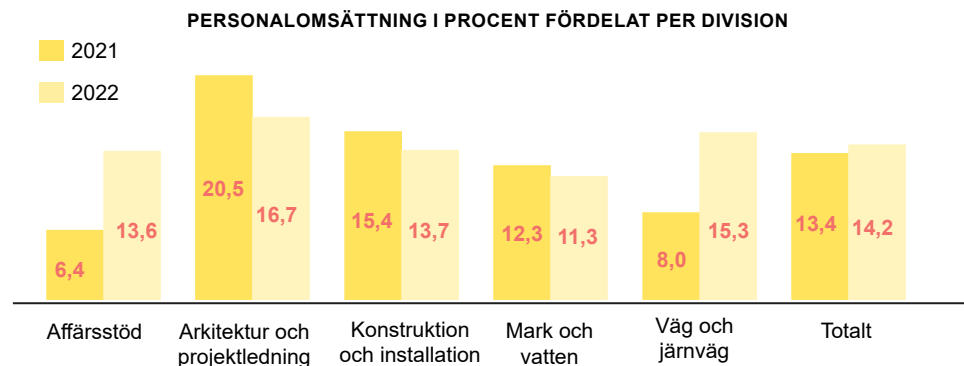
Samtliga anställda på Tyréns omfattas av kollektivavtal och därmed av tillhörande tjänstepensionsförsäkring (ITP-planen). Utöver detta erbjuds medarbetare andra förmåner såsom sjukvårdsförsäkring, lönevaxling, friskvårdsbidrag, föräldraledighets-tillägg och andra försäkringar.

För att säkerställa en god arbetsmiljö vid hemarbete erbjuds ett arbetsmiljöbidrag för inköp av arbetsutrustning till hemmakontoret.

Dagarna mellan jul och nyår är alla medarbetare lediga med lön, vilket är en betald ledighet som tillkommer utöver medarbetarnas semesterdagar.

PROAKTIVT OCH FÖREBYGGANDE HÄLSOARBETE

Tyréns erbjuder utbildningar och aktiviteter till alla anställda inom välmående, hälsa och trivsel. Exempelvis hålls föreläsningar inom ergonomi och stresshantering. Aktiviteter



Under året har personalomsättningen varit något högre än föregående år. Trenden från föregående period håller i sig och är en följd av större rörlighet på marknaden till följd av pandemin.

inom bland annat sport och kultur erbjuds regelbundet under året, såsom gruppträning, konstförening, skidresor, motionslopp med mera.

Under det gångna året har ett nytt nationellt avtal med leverantör av företagshälsövårdstjänster upphandlats. Vi har gått från tre leverantörer, spritt på våra regioner, till en, för att kunna samordna arbetsmiljöfrågorna bättre. Genom avtalet har vi även fått kortare svarstider och snabbare vård.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är viktigt för att säkerställa en välmående organisation. På Tyréns arbetar vi strukturerat med att undersöka och följa upp arbetsmiljön. Vårt ledningssystem är certifierat mot arbetsmiljöstandarden ISO 45001 och omfattar samtliga kontor och anställda i Sverige.

Det finns ett flertal upparbetade arbetssätt där vi på ett strukturerat sätt undersöker och följer upp arbetsmiljön. Exempel på sådana aktiviteter är årliga planerings- och uppföljningssamtal, löpande avstämningssamtal, den årliga medarbetarundersökningen, samtalsmall/riskanalys vid arbete på annan plats än kontoret, hälsosamtal vid signaler på ohälsa, plan för återgång i arbetet vid längre sjukfrånvaro, resursplanering och uppföljning av övertids-flexitids-/ semestersaldo.

Arbetsmiljöansvaret är delegerat till medarbetarens närmsta chef. För att chefen

ska ha rätt förutsättningar att lyckas i sitt systematiska arbetsmiljöarbete finns en obligatorisk intern arbetsmiljöutbildning som hålls löpande under året.

Arbetsgivaren, skyddsombud och fackliga företrädare diskuterar arbetsmiljörelaterade frågor varje kvartal på regionala samordningsmöten. Skyddsronder genomförs årligen av arbetsgivaren tillsammans med skyddsombud på samtliga kontor för att fånga upp brister i den fysiska arbetsmiljön. Kontor med över 50 medarbetare har även regelbundna arbetsmiljökommittémöten, med representanter från arbetsgivare, skyddsorganisation och fackförbund. Även risk- och konsekvensanalyser genomförs regelbundet och vid behov. Ett ytterligare forum där medarbetare har möjlighet att lyfta frågor eller förslag som rör det egna kontoret är via avdelnings- och kontorsmöten.

För att skapa engagemang och tillhörighet arbetar Tyréns strukturerat med att bryta ner den företagsövergripande strategin till affärsplaner för respektive division, vidare till affärsområde, avdelning och den enskilda medarbetaren. Dessa individuella mål formuleras och följs upp löpande i våra planerings- och uppföljningssamtal.

RISKER, TILLBUD OCH OLYCKOR

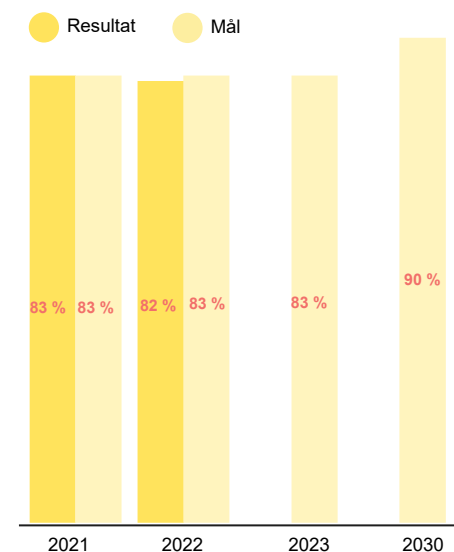
Anmälningar och hantering av risker, tillbud olyckor och arbetssjukdomar sker i IA-systemet, via webbsida eller app. Systemet gör att vi på ett strukturerat sätt kan rapportera, följa upp och aktivt arbeta med olyckor och tillbud med mera i syfte att dra lärdom av händelser och förhindra att liknande situationer händer igen. De vanligast förekommande orsakerna till skador som rapporteras in har skett i fältarbete och hamnar inom kategorierna; fall i samma nivå; fastnat eller klämts mellan föremål; samt träffats av flygande eller fallande föremål.

För att minimera riskerna för olyckor och skador vid fältarbete har vi säkerhetsanvisningar som ska följas. De består av förebyggande åtgärder såsom krav på utbildning, skyddsutrustning och arbetssätt. Alla projekt är unika och därmed även riskerna, anvisningarna behöver därför kompletteras med en uppdragsanpassad riskanalys inför arbete i fält och vid behov, med fler åtgärder av hur arbetet ska planeras och utföras. Medarbetare ansvarar för att delta i riskbedömningar och följa anvisningarna. Närmaste chef ansvarar för att säkerställa en god säkerhetskultur på avdelningen, tex att riskbedömningar görs. I IA-systemet rapporteras risker och händelser för medarbetare på Tyréns.

MÅL 8 - ENGAGERADE VÄLMÅENDE MEDARBETARE

Målet är att förbättra och utveckla våra arbetsplatser, vår arbetsmiljö och vårt välmående. Målindikatorn mäts som ett genomsnitt av tretton utvalda frågor om bland annat ledarskap, arbetsmiljö och företagskultur i Tyréns årliga medarbetarundersökningen Great Places To Work. Målagare är Tyréns HR-chef.

I årets medarbetarundersökning, som genomförs i samarbete med Great Place to Work (GPTW), landade vi på 82 procent*.



* Resultatet speglar andelen av medarbetarna som har svarat 4 eller 5 av en femgradig skala i undersökningen GPTW kopplat till frågor om Tyréns företagskultur.

LÅNGSIKTIG VÄRDESKAPANDE AFFÄR

En långsiktig värdeskapande affär kommer av nära samarbete med våra kunder. Vårt resultat återinvesteras i bolaget för att skapa värde för kunden. En del av avkastningen återinvesteras genom Sven Tyrén Stiftelse i innovation för framtida affärer.

Tyréns har under 2022 haft en organisk tillväxt av intäkter. Den har kommit av en högre debiteringsgrad och ett ökat samarbete mellan bolagen i koncernen. Att dra nytta av expertis över landsgränser skapar värde för kunden och för oss som bolag då vi tillgängliggör hela koncernens kompetens för att skapa värde. Lönsamheten har under året påverkats negativt av ett antal engångskostnader. Under sommaren flyttade vi in i vårt nya huvudkontor i Stockholm vilket medfört projekt- och investeringskostnader. Vi valde också att fira Tyréns 80-årsjubileum med en stor kompetensträff och festligheter för alla våra medarbetare, en kostnad som vi ser som en investering i vår kultur, gemenskap och kompetensutveckling för alla medarbetare. Utöver det gjordes en omorganisation inom division Arkitektur och projektledning samt Konstruktion och installation kopplat till marknadsförutsättningar vilket medförde en engångskostnad.

Arbetet med att anpassa och skapa mer flexibla arbetsformer har pågått under året. Möjligheten för medarbetare att jobba hemi-

från några dagar i veckan skapar nya behov på våra kontor. Kontorsytor kan optimeras för att bättre möta dessa nya behov och att ytor står tomma gynnar varken klimatet eller ekonomin. Under året har vi minskat kontorsytorna i Göteborg, Malmö och Sundsvall samt flyttat in i mindre och bättre anpassade lokaler i Skellefteå.

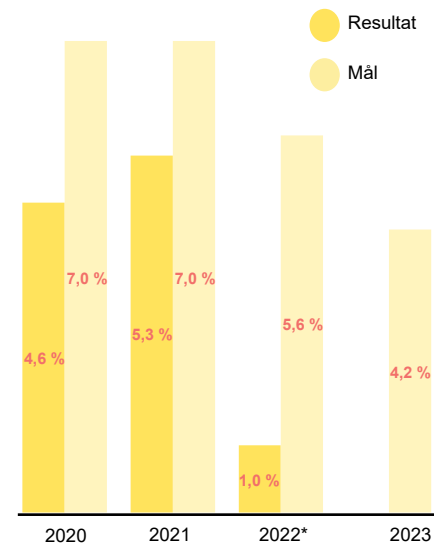
MÅL 9 - LÅNGSIKTIG VÄRDESKAPANDE AFFÄR

Det är genom våra uppdrag vi skapar mest nytta i samhället. Vår affärsmodell bygger på att våra ägare återinvesterar bolagets resultat i forskning och innovation som sedan kan användas i nya uppdrag för att skapa nytta i samhället. Vi gör det genom ett arbetssätt som säkerställer en långsiktig ekonomiskt stabil, affärsetisk, resiliënt, lönsam och värdeskapande verksamhet. Målet är en långsiktig lönsamhet som gör det möjligt för oss att förverkliga vår vision.

Som måлиндikator har lönsamhet valts, som representerar en viktig aspekt av målet. Lönsamheten mäts som det ekonomiska

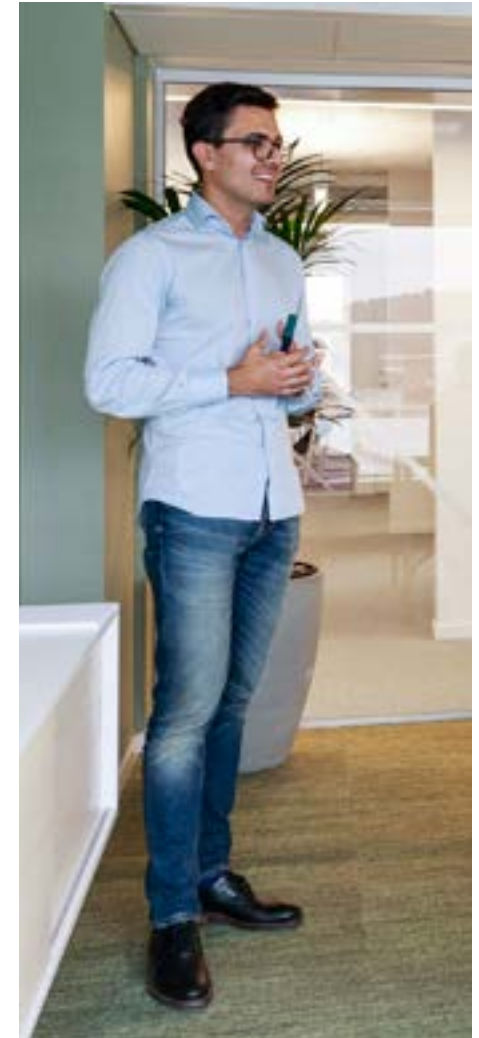
resultatet före räntor, skatter och goodwill-avskrivningar, även förkortat som EBITA. Målagare är Tyréns Affärsstödschef Ekonomi & Inköp.

Utfallet för 2022 landade på 1 procent, anledningen till den avsevärt lägre lönsamheten är till stor del flera engångskostnader under året.



Lönsamheten mäts med hjälp av EBITA-marginal

*Under 2022 har vi ändrat målmätningen. 2020-2021 var målet en vinstmarginal över en 5-årig konjunkturcykel. För 2022 har vi valt att ändra till samma mål som företaget sätter, dvs årsmålet 2023 (och framåt).



”

Här får jag arbeta med något meningsfullt som faktiskt skapar förändring i samhället

- svar från medarbetarundersökningen



MATS PERSSON

Roll: Marknadschef på division Konstruktion och installation

Jobbat på Tyréns sedan: 2000

Hur uppnår vi en långsiktig värdeskapande affär, som dessutom är hållbar?

Kundrelationen tycker jag är grunden för att vi ska lyckas uppnå ett hållbart företagande. För att det ska ske måste vi förstå kundens behov så vi kan bidra till deras framgång. Vår tekniska kunskap är del av deras totala lösning och vår uppgift är att förstå hur vi möjliggör helheten. Det är inte alltid kunden själv kan formulera sina behov och då måste vi våga fråga, påstå och testa tills vi har ringat in hur vi kan hjälpa dem på bästa sätt.

På Tyréns vill vi vara bäst och något som särskiljer oss från våra konkurrenter, som kanske har lika hög teknisk kunskap som vi, är vår förmåga att tillgängliggöra kunskapen för våra kunder. Kombinationen av djup teknisk kunskap, pedagogisk förmåga att förklara och förmågan att lyssna tror jag är ett framgångsrecept för att skapa ett mer hållbart företagande.

Hur kommer arbetet se ut i framtiden om du får drömma fritt?

När vi blir anlitade för att kunden knappt vågar bygga hus utan oss vid sin sida, där någonstans vill vi vara om jag får drömma fritt. Jag vill påstå att vi redan upplevt det i kundrelationer vid ett flertal tillfällen. För att nå dit krävs långsiktighet och ömsesidigt förtroende. Omvärlden är alltid föränderlig och vi måste jobba hårt för att vårda våra kundrelationer.

”

Det bästa med mitt jobb är mina prestigelösa kollegor och att få utrymme för mina idéer

- svar från medarbetarundersökningen

OM SVEN TYRÉN

Sven Tyrén tog examen vid Chalmers tekniska högskola år 1936. År 1942 tog han över John-Erik Ekströms Konsulterande Ingenjörbyrå och grundade Tyréns AB. Sven Tyréns ambition var att företaget skulle ligga i teknikens frontlinje och han såg som sin uppgift att vidga och fördjupa den traditionella projektörsrollen. Han var en visionär och en entreprenör som hela tiden strävade efter utveckling och nytänkande. Han ifrågasatte arbetssätt och initierade förändringar som gjorde det egna företaget tekniskt branschledande och samtidigt utvecklade samhällsbyggnadssektorns byggmetoder, byggmaterial och redovisningsmetoder, hela tiden med fokus på affären och ökad lönsamhet.

SVEN TYRÉNS STIFTELSE

Tyréns är stiftelseägt och satsar målmedvetet på forskning och innovation. Vi drivs av nyfikenhet och att skapa bättre samhällen. Sven Tyréns Stiftelse bildades 1976. Genom stiftelsen finansierar vi årligen ett antal projekt, doktorander och adjungerade professorer för forskning och innovation inom sektorn. I stiftelsens styrelse sitter idag sju personer.

BEVILJADE MEDEL FRÅN SVEN TYRÉNS STIFTELSE			
	2020	2021	2022
Beviljade nya FOI-medel (MSEK)	28,5	40,1	35



STYRNING OCH RISKHANTERING

Tyréns har ett integrerat ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö och är certifierade enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001. Våra processer tillsammans med våra styrande dokument såsom policys och rutiner fungerar som ett stöd och styrmedel för hur vi arbetar på Tyréns med syfte att säkerställa att vi arbetar så effektivt samt kvalitets- och hållbarhetsmedvetet som möjligt.

Tyréns arbetar systematiskt med att styra och förbättra vårt arbetssätt, såväl i uppdrag som internt. Vårt system för uppdragsprocessen säkerställer egenkontroll och granskning samt kvalitet i våra uppdrag och leveranser.

Tyréns hållbarhetschef har det strategiska ansvaret för att driva, samordna och styra Tyréns hållbarhetsarbete inom ramen för de långsiktiga hållbarhetsmålen. Ett hållbarhetsråd har skapats under året som ska driva och samordna det övergripande arbetet med hållbarhetsmålen och ansvarar för att hållbarhetsarbetet är ändamålsenligt, värdeskapande och affärsdrivet. Arbetet med hållbarhetsmålen ska löpande följas upp, analyseras, rapporteras, kommuniceras och förankras i verksamheten.

Hållbarhetsrådet består av chefen för verksamhetsutveckling, hållbarhetschefen, representanter från Tyréns fyra divisioner och de enskilda målägarna. Rådet sammanträder kvartalsvis och rapporterar status i hållbarhetsarbetet till divisionsledningar samt Sverigeledningen.

Affärsstödsfunktionerna ansvarar för att driva och utveckla hållbarhetsarbetet inom sina olika sakområden, medan divisioner, affärsområden och avdelningar ansvarar för att hållbarhetsperspektivet blir en del av uppdragen.

Tyréns Sveriges vd har det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet och rapporterar hållbarhetsarbetet till Tyréns Sveriges styrelse. Styrelsen har i sin tur ansvaret för att hållbarhetsrapporten är upprättad enligt Årsredovisningslagen. Styrelsen, tillsammans med vd, granskar innehållet i hållbarhetsredovisningen och godkänner årligen Tyréns Sveriges hållbarhetsredovisning i samband med signeringen av denne.

Koncernstyrelsen fattar beslut om koncerngemensamma policys såsom; Business Ethics; Code of Conduct; Crisis management policy; Sustainability policy och

Whistleblowing guideline. En rad policys finns framtagna för den svenska verksamheten och för dessa har styrelsen för Tyréns Sverige fattat beslut; Arbetsmiljöpolicy; Alkohol- och drogpolicy; Fordonspolicy; Inköspolicy; Integritetspolicy (intern); Integritetspolicy (extern); Kompetensutvecklingspolicy; Krisledningspolicy; Likabehandlingsplan; Lokalpolicy; Lönepolicy; Policy mot diskriminering; Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier; Policy vid ohälsa/rehabilitering; Policy för samt riktlinjer för arbete på annan plats än kontoret; Riktlinjer för representation och gåvor; och Resepolicy.

Tyréns följer gällande lagar, regler och förordningar. Vi respekterar och har åtagit oss att följa alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, inklusive FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s Konvention om barnets rättigheter, ILO:s kärnkonventioner, som behandlar föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, tvångsarbete, barnarbete och icke-diskriminering.

CODE OF CONDUCT

Tyréns Code of Conduct utgör grunden för hur Tyréns bedriver affärer på ett hållbart sätt – etiskt, socialt och miljömässigt. Tyréns Code of Conduct är ett övergripande ramverk för koncernen och är baserad på vår vision, mission, värderingar och policier. Den tydliggör hur vi som anställda ska agera hållbart och vilket ansvar vi har gentemot kollegor, kunder, ägare och samhället i stort. Den beskriver hur vi ser på mutor och korruption, innehåller vägledning i det dagliga beslutsfattandet samt hur företaget arbetar med att förebygga och hantera incidenter och tillbud. Code of Conduct ingår i Tyréns utbildning för nyanställda. Alla medarbetare ska dessutom årligen genomföra en obligatorisk internutbildning om affäretik.

VISSELBLÅSARSYSTEM

För att personer anonymt ska kunna rapportera oegentligheter i verksamheten använder vi oss av ett visseblåsarsystem. Visseblåsarsystemet är öppet för anställda inom Tyrénskoncernen, för affärspartner till Tyrénskoncernen samt för allmänheten.

Visseblåsarsystemet är avsett för rapportering av, faktiskt eller misstänkt felaktigt agerande som:

- bryter mot lagar som konkurrenslagstiftning, lagar om trakasserier och likabehandling, korruption, stöld, bedrägeri, immaterialrätt och andra lagar som rör Tyréns verksamhet.
- bryter mot Tyrénskoncernens uppförandekod, affäretiska policy, hållbarhetspolicy, policy för finansiell rapportering eller någon annan policy från Tyrénskoncernens eller Tyréns, som rör trakasserier, likabehandling, miljö, intressekonflikter, konkurrenshämmande åtgärder, rap-

porteringsstandarder eller andra områden som omfattas av policyerna.

- strider mot Tyrénskoncernens värderingar och/eller
- på något sätt direkt eller indirekt kan skada Tyrénskoncernens eller Tyréns anseende.

För att trygga anonymitet hanteras tjänsten av en extern part, Whistleblowing Centre. Det finns dessutom en oberoende extern mottagare som medarbetare och externa personer kan vända sig direkt till vid misstankar om oegentligheter. Koncernstyrelsen utser den oberoende mottagaren som i sin tur rapporterar tillbaka direkt till styrelsen.

Under 2022 har det rapporterats en incident avseende misstankar om muta och korruption inom organisationen som har lett till avsked, polisanmälan och rättsliga åtgärder. Tack vare våra rutiner med visseblåsartjänsten har detta kunnat uppdagas och hanterats. Årlig uppföljning av lagefterlevnad för samtliga av Tyréns kontor görs. Inga anmälda miljöbrott har förekommit och inga böter har betalats ut.



AFFÄRSETISK KOMMITÉ

Som en del i vårt arbete för att bedriva affärer med god integritet och affärsetik finns en affärsetisk kommitté på koncernnivå. Kommitténs roll är bland annat att diskutera aktuella affärsetiska utredningar, följa trender på området och föreslå lämpliga uppdateringar i relaterade policyer, processer och arbetssätt. Kommittén består av två permanenta medlemmar, en HR-representant och en extern etikrådgivare, samt tre till fyra tillfälliga medlemmar som deltar i 24 månader och sedan byts ut. De representerar linjeorganisationen eller affärsstödsfunktioner inom olika delar inom koncernen.

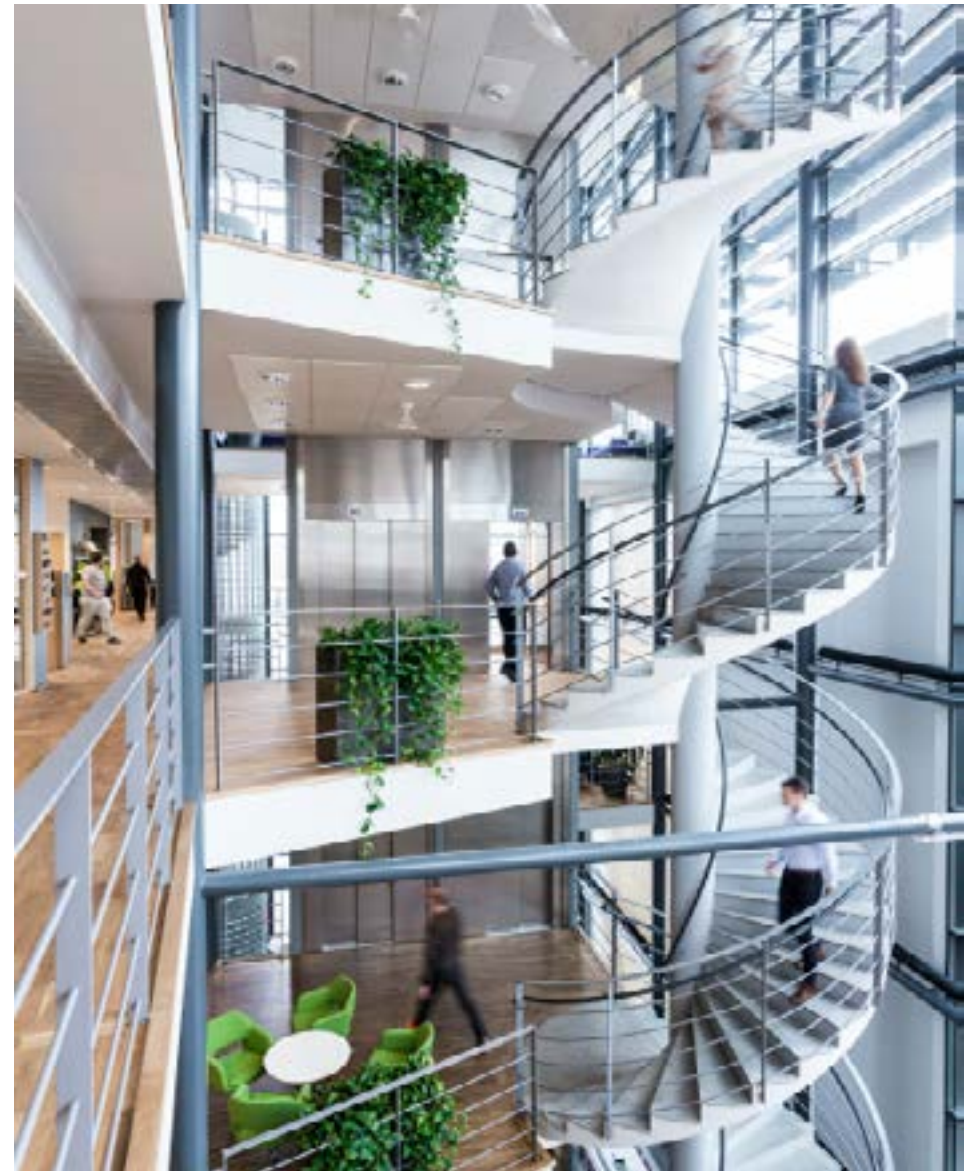
RISKHANTERING

Vi har de senaste två åren arbetat med att utveckla vårt övergripande riskarbete. Arbetssättet och processen för att hantera våra risker är fortfarande ny och under utveckling. Vårt riskarbete utgår från våra långsiktiga hållbarhetsmål, Tyréns Agenda 2030. Riskworkshops har hållits under året i syfte att identifiera och värdera risker kopplade till de nio hållbarhetsmålen. Arbetsgrupper har satts ihop för att identifiera risker. De viktigaste riskerna analyseras med Bowtie-metoden. Riskerna tilldelas olika riskägare och de risker som är extra viktiga strategiskt tas upp på Sverigeledningens årliga riskworkshop. Strategiska risker har identifierats inom områden och förmågor som rör omställning, affärsutveckling, kompetensutveckling, styrning,

ledning, kundhantering och att attrahera nya medarbetare.

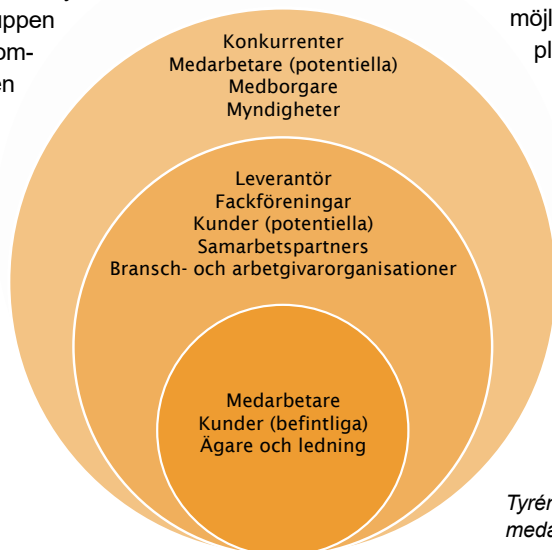
För att säkerställa att vi har ett övergripande perspektiv när vi tittar på våra verksamhetsrelaterade risker är flera roller och funktioner delaktiga i arbetet, och fler kommer att inkluderas med tiden. Enhetschefer på affärstöd, divisionschefer och deltagare i Sverigeledningen är riskägare. Många av riskägarna är också ansvariga för de arbetsgrupper som jobbar med att identifiera, analysera och hantera våra risker.

Försiktighetsprincipen tillämpas när det finns risk för oåterkalleliga och mycket allvarliga konsekvenser. Tyréns använder försiktighetsprincipen inom kunduppdragen, till exempel i miljökonsekvensbeskrivningar, vid analyser av transporter av farligt gods och vid risker kopplade till konstruktion. För samtliga uppdrag görs också en riskbedömning innan uppdragsstart via TyrImpact (se sid 13).



INTRESSENT- OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

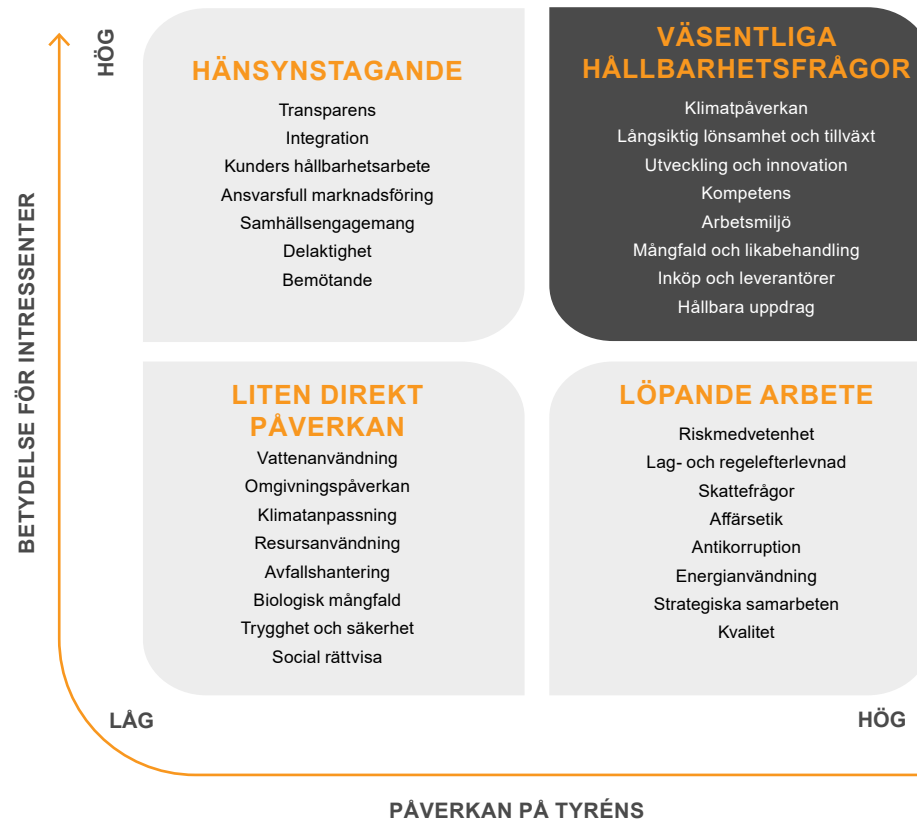
Tyréns mest väsentliga hållbarhetsfrågor har identifierats, värderats och prioriterats av Sverigeledningen. De hållbarhetsfrågor som både har en betydande påverkan på Tyréns och en stor betydelse för våra intressenter utgör våra väsentliga hållbarhetsfrågor. Dessa ligger till grund för Tyréns hållbarhetsmål och fortlöpande förbättringsarbete, vilket årligen redovisas publikt enligt GRI Standards. Väsentlighetsanalysen beaktar såväl interna som externa intressenters uppfattning av Tyréns hållbarhetsarbete. Den senaste väsentlighetsanalysen genomfördes 2021. En ny väsentlighetsanalys med ledningsgruppen planeras att genomföras under hösten 2023.



Tyréns mest prioriterade intressenter är medarbetare, kunder, ägare och ledning.

I syfte att leva upp till principerna om väsentlighet, hållbarhetssammanhang och fullständighet har två väsentliga områden som inte matchar någon GRI-fråga inkluderats. En fråga kopplar till hur Tyréns arbetar med styrning för ökad hållbarhet i uppdrag (sid 13) och en fråga kopplar till forskning och innovation (sid 28).

Under 2022 har ingen riktad intressentdialog genomförts, det planeras att göras 2023. Dialog med våra kunder om hållbarhetsfrågor i uppdrag sker löpande, och här är Tyrlmpact, Tyréns verktyg för bedömning av risker och möjligheter, en viktig plattform för identifiering av och dialog med kunder om hållbarhetsfrågor (sid 13).



Tyréns väsentlighetsanalys

GRI-INDEX

Tyréns hållbarhetsredovisning 2022 är upprättad med referens till GRI Standards 2021. Hållbarhetsredovisningen, precis som den ekonomiska redovisningen, avser kalenderår och redovisningsperiod är 2022-01-01 till 2022-12-31. Föregående hållbarhetsredovisning publicerades 2022-04-04. Innehållet i redovisningen är utformat utifrån Tyréns mest väsentliga hållbarhetspåverkan, vilket i huvudsak sker i de uppdrag vi arbetar i, samt med hänsyn till intressenternas förväntningar på Tyréns. Inga förändringar har skett avseende urval av väsentliga frågor. En arbetsmiljöindikator har bytts ut, se 403-9.

Hållbarhetsredovisningen granskas idag översiktligt av revisorerna, nästkommande period kommer hållbarhetsredovisningen vara föremål för extern granskning av revisor avseende innehåll.

Nummer	Upplysning	Läshänvisning	Kommentarer och avsteg
GENERELLA UPPLYSNINGAR			
2-1	Information om organisationen	Sid 2, 6	
2-2	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisning	Sid 2	
2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	Sid 32, baksida	
2-4	Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	Sid 32	Upplysning 405-2 redovisade utfall för 2021 i förra årets redovisning men avsåg året innan, dvs. 2020. Egen upplysning 'Ärligt anslag från Sven Tyréns Stiftelse' har tidigare redovisat 'ärligt anslag' vilket skiljer sig något från årets redovisade 'beviljade medel'.
2-5	Extern granskning	Sid 32	
2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsrelationer	Sid 6, 9, 28	
2-7	Anställda	Sid 39	Tyréns rapporterar inte medarbetare per region.
2-8	Arbetstagare som inte är anställda	Sid 39	Tyréns rapporterar endast uppgifter om underkonsulter. För arbetstagare som är anställda hos underleverantörer och underentreprenörer har Tyréns inget arbetsgivaransvar.
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	Sid 28, 41	
2-13	Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	Sid 28-29	
2-19	Ersättningspolicier	Sid 32	Ingen ersättning utgår för deltagandet i Tyréns Sveriges styrelse, detta förväntas ingå i deras ordinarie arbete och befattning.
2-20	Process för att fastställa ersättning	-	Se upplysning 2-19
2-22	Uttalanden om strategin för hållbar utveckling	Sid 4-5	
2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan	Sid 29-30	
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	Sid 29-30	
2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	Sid 29	
2-28	Medlemsorganisationer	Sid 39	

Nummer	Upplysning	Läshänvisning	Kommentarer och avsteg
2-29	Strategi för att involvera intressenter	Sid 31, 37	
2-30	Kollektivavtal	Sid 33	Samtliga anställda omfattas av kollektivavtal.
VÄSENTLIGA FRÅGOR			
3-1	Processen för att fastställa väsentliga frågor	Sid 31	
3-2	Företeckning över väsentliga ämnen	Sid 36	
EKONOMISK PÅVERKAN			
Ekonomiskt resultat			
3-3	Styrning	Sid 26	
201-1	Skapat och utdelat direkt ekonomiskt värde	Sid 39	
Antikorruption			
3-3	Styrning	Sid 28-29, 36	
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	Sid 28-29, 39	
Forskning och utveckling			
3-3	Styrning	Sid 28	
Egen upplysning	Beviljade nya medel (MSEK) från Sven Tyréns stiftelse.	Sid 28	Egen fråga och upplysning. Tidigare år har 'årligt anslag' redovisats, vilket skiljer sig något från beviljade medel.
MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET			
Energi			
3-3	Styrning	Sid 17, 28-29	
302-1	Energianvändning inom organisationen	Sid 40	
3-3	Styrning	Sid 17, 28-29	
302-4	Minskad energianvändning	Sid 40	
Utsläpp			
3-3	Styrning	Sid 17, 28-29	
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	Sid 40	
3-3	Styrning	Sid 17	
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	Sid 40, 28-29	

Nummer	Upplysning	Läshänvisning	Kommentarer och avsteg
Leverantörsbedömning, miljö			
3-3	Styrning	Sid 19	
308-1	Andel nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning innehållande miljömässiga kriterier	Sid 40	Redovisas ihop med 414-1.
SOCIAL HÅLLBARHET			
Anställning			
3-3	Styrning	Sid 24-25	
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	Sid 24-25, 41	Upplysningen redovisas inte fullständigt då statistik inte förs uppdelat per region eller fördelat på åldersgrupper.
3-3	Styrning	Sid 24-25	
401-2	Förmåner för heltidsanställda	Sid 24-25	
Företagshälsövård och säkerhet			
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Sid 25	
3-3	Styrning	Sid 25	
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	Sid 25	
3-3	Styrning	Sid 24	
403-3	Företagshälsövård	Sid 24	
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-4	Anställdas deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet	Sid 24-25	
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-5	Utbildning för anställda om arbetsmiljö och säkerhet	Sid 24-25	
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-6	Främjande av anställdas hälsa	Sid 24-25	
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-7	Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt kopplade till affärsrelationer	Sid 24-25	
3-3	Styrning	Sid 24-25	
403-9	Arbetsrelaterade olyckor	Sid 25, 41	Tidigare år har Tyréns rapporterat på upplysning 403-10 men då fullständiga upplysningar inte har kunnat lämnas har 403-9 valts i stället. Därför redovisas endast utfall för 2022 för denna upplysning.

Nummer	Uppllysning	Läshänvisning	Kommentarer och avsteg
Träning och utbildning			
3-3	Styrning	Sid 24-25, 28-29, 36	
404-2	Utbildningsprogram	Sid 24-25	Vid avslut av anställning på grund av arbetsbrist erbjuds ett stödpaket via Trygghetsrådet där ett individuellt stödprogram upprättas i dialog med den uppsagde.
Mångfald och lika möjligheter			
3-3	Styrning	Sid 20-21, 28-29, 36	
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och anställda	Sid 20-21, 41	
3-3	Styrning	Sid 20-21, 28-29, 36	
405-2	Skillnader i grundlön mellan män och kvinnor	Sid 21	Uppllysningen redovisas inte fullständigt då statistik inte förs uppdelat per yrkeskategorier. Ett nytt analysverktyg används sedan ett år tillbaka som kommer att möjliggöra detta framöver.
Leverantörsbedömning, sociala kriterier			
3-3	Styrning	Sid 19	
414-1	Andel av nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning innehållande sociala kriterier	Sid 40	Redovisas ihop med 308-1
Kunders hållbarhetsarbete			
3-3	Styrning	Sid 13	
Egen uppllysning	Hållbarhetspåverkan i uppdrag	Sid 13	Andel av uppdragsverksamheten som använder risk- och hållbarhetsverktyget TyrImpact.

BILAGA 1 VÄSENTLIGA OMRÅDEN

VÄSENTLIGA OMRÅDEN	STYRNING	UPPFÖLJNING	GRI-FRÅGA	GRI-UPPLYSNING
Klimatpåverkan	Sustainability policy Resepolicy Fordonspolicy Lokalpolicy Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Nyckeltal energi Beräkning av klimatpåverkan	302 Energi	302-1 Organisationens energianvändning
			305 Utsläpp	302-4 Minskad energianvändning
				305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser
				305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser
Långsiktig lönsamhet och tillväxt	Code of Conduct Business Ethics Riktlinjer för representation och gåvor Ekonomistyrning Affärsutveckling Affärsmodell Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Ekonomisk redovisning Visselblåsartjänst	201 Ekonomiskt resultat	201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde
			205 Antikorruption	205-3 Bekräftade incidenter av korruption och åtgärder
Utveckling och innovation	Mål och strategi för Next Innovationsprocessen Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Nyckeltal Fol	Egen fråga – Forskning och innovation	Egen upplysning – Årligt anslag (MSEK) från Sven Tyréns stiftelse
Kompetens	Kompetensutvecklingspolicy Utbildningsprogram	Planeringssamtal	404 Utbildning	404-2 Utbildningsprogram
Arbetsmiljö	Arbetsmiljöpolicy Policy vid ohälsa/rehabilitering Policy för samt riktlinjer för arbete på annan plats än kontoret Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Medarbetarenkät Medarbetarstatistik Visselblåsartjänst	401 Anställningsvillkor	401-1 Personalomsättning
			403 Företagshälsovård och säkerhet	401-2 Förmåner för heltidsanställda
Mångfald och likabehandling	Policy mot diskriminering Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier Likabehandlingsplan Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Medarbetarenkät Medarbetarstatistik	405 Mångfald och likabehandling	403-9 Arbetsrelaterade olyckor
				405-1 Sammansättning av styrelse, ledning och anställda
Inköp och leverantörer	Code of Conduct Inköpspolicy Leverantörsavtal Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Leverantörsbedömning Visselblåsartjänst	308 Leverantörsbedömning av miljökriterier	308-1 Andel nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning innehållande miljömässiga kriterier
			414 Leverantörsbedömning av sociala kriterier	414-1 Andel av nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning innehållande sociala kriterier
Hållbara uppdrag	Sustainability policy Ledningssystem TyrA Riskbedömningar i uppdrag Fol-projekt TyrImpact Handlingsplan hållbarhetsmål	Måltavlor Interna revisioner TyrImpact	Egen fråga – Hållbarhetspåverkan i uppdrag	Egen upplysning – Andel av uppdragsverksamhetens omsättning som använder TyrImpact (%)

BILAGA 2 INTRESSEENTER

INTRESSENT	PRIORITERADE FRÅGOR	DIALOGFORM	DIALOGFREKVENNS
Kunder (befintliga)	Klimat, biologisk mångfald, hälsa, social rättvisa, platsens värden, framtida behov Expertstöd i hållbarhetsfrågor Kommunikation av Tyréns hållbarhetsarbete Hållbarhet i uppdrag Hållbarhetskrav i upphandling	Kundundersökningar Erfarenhetsåterföring Nyhetsbrev Digital marknadsföring och kommunikation Personlig kontakt Digitala möten	Löpande Vid avslut av uppdrag Löpande Löpande Löpande
Kunder (potentiella)	Kommunikation av Tyréns hållbarhetsarbete Hållbarhet i uppdrag Fol	Digital marknadsföring och kommunikation Mässor, konferenser, seminarium Personlig kontakt Fördjupad intressentdialog 2016 Digitala möten	Löpande Särskilda insatser Löpande
Medarbetare (befintliga)	Klimat Arbetsmiljö och utveckling Jämlikhet, jämställdhet och mångfald Hållbarhet i uppdrag Kompetens och utveckling Kommunikation inom hållbarhet Hållbarhetskrav i upphandling Fol	Planeringssamtal Medarbetarundersökningar Gruppdiallog Intranätet Fördjupad intressentdialog 2021 Digitala möten	Minst 1 gång/år Årligen Årligen Löpande
Medarbetare (potentiella)	Klimat Hållbarhet i uppdrag Utbildning inom hållbarhet Fol Hållbarhetskrav på leverantörer Riskmedvetenhet	Case-study event Arbetsmarknadsmässor Studentevent Digital marknadsföring och kommunikation Fördjupad intressentdialog 2017	Löpande Särskilda insatser
Ägare och ledning	Klimat Hållbarhet i uppdrag Mångfald Lönsamhet Fol	Kontinuerlig dialog Finansiell rapporting Fördjupad intressentdialog 2020 Digitala möten	Löpande Årligen
Leverantörer	Klimat Uppförandekod Krav i avtal Strategiskt samarbete Riskmedvetenhet	Avtal Självskattnig Fördjupad intressentdialog 2019 Digitala möten	Avtalsskrivning Uppföljning
Myndigheter	Lagefterlevnad internt Lagefterlevnad i uppdrag	Lagbevakning och uppdatering	Kontinuerlig uppdatering

INTRESSENT	PRIORITERADE FRÅGOR	DIALOGFORM	DIALOGFREKVENS
Medborgare	Bemötande Deltagande Jämlikhet, jämställdhet och mångfald Hållbara samhällen	Genom uppdrag	Löpande
Samarbetspartners	Kompetens och utveckling Ekonomisk stabilitet Hållbarhet i uppdrag	Kontinuerlig dialog	Löpande
Konkurrenter	Att branschen blir mer hållbar i stort	Branschforum Konferenser	Löpande
Fackföreningar	Arbetsmiljö och hälsa Jämlikhet, jämställdhet och mångfald	Fackliga representanter Skyddsombud Branschforum Konferenser Digitala möten	Löpande
Bransch- och arbetsgivarorganisationer	Jämlikhet, jämställdhet och mångfald	Kollektivavtal	Löpande

BILAGA 3 - GRI UPPLYSNINGAR

2-7 MEDARBETARE

FAST/TILLFÄLLIG ANSTÄLLNING	2022	2021	2020
Män	1 148/71	1 156/66	1 118/59
Kvinnor	861/31	817/30	778/22
<i>Per division</i>			
Affärsstöd	138/9	149/8	128/7
Arkitektur & projektledning	492/25	426/21	435/18
Konstruktion & installation	441/24	454/26	461/20
Mark & vatten	520/26	491/22	454/22
Väg & järnväg	418/18	453/19	418/14
Totalt	2 009/102	1 973/96	1 896/81

Antal anställda, fördelat på fast anställning och visstidsanställning (antal fast anställda/antal visstidsanställda). Provanställda räknas som fast anställda. Uppgifter om anställda hämtas ur Agda och avser uppgifter per den 2022-12-31.

HELTID/DELTID	2022	2021	2020
Män	1 071/77	1 083/78	1 045/132
Kvinnor	735/126	681/139	656/144
Totalt	1 806/203	1 764/217	1 701/276

Antal anställda, fördelat på heltid och deltid (antal anställda som arbetar heltid/antal anställda som arbetar deltid). Deltidsanställning omfattar de som har fast deltidssysselsättningsgrad. Exempelvis de som arbetar per timme, praktikanter, pensionärer.

2-8 ARBETSTAGARE SOM INTE ÄR ANSTÄLLDA

ARBETSTAGARE SOM INTE ÄR ANSTÄLLDA	2022	2021	2020
Underkonsulter	126	n/a	n/a

Uppgifter om arbetstagare som inte är anställda är hämtade från People@Work och avser uppgifter per den 2022-12-31.

2-28 MEDLEMSORGANISATIONER

BIM Alliance Centrum för Byggeffektivitet Diversity Charter Sweden Färdplanen för fossilfri konkurrenskraft – Bygg- och anläggningssektorn Infra Sweden 2030 Johanneberg Science Park LFM30 - Lokal färdplan för en klimatneutral bygg- och anläggningssektor i Malmö 2030	Miljökonsultgruppen Nätverket för hållbart näringsliv SLU – Movium Smart Built Environment Svenskt Vatten Sweden Green Building Council Umeå klimatfärdplan Återvinningsindustrierna
<i>Listan visar ett urval av aktiva medlemskap och samarbeten.</i>	

201-1 EKONOMISKT RESULTAT

FÖRDELNING AV OMSÄTTNING (MSEK)	2022	2021	2020
Medarbetare	1606	1 510	1 515
Övriga driftskostnader	700	662	615
Bidrag till välgörenhet*	0,4	0,4	0,4
Bokförd skatt	8,6	17	21
Långgivare	0	0	0
Ägare	100	100	0
Behålls i verksamheten	-95	-10	68
Summa fördelat ekonomiskt värde	2 320	2 279	2 219

*2022 gick Tyréns julgåva på 200 kr per medarbetare till UNHCR, WWF och Wassup.

205-3 BEKRÄFTADE INCIDENTER AV KORRUPTION

ANTAL BEKRÄFTADE INCIDENTER	2022	2021	2020
Bekräftade korruptionsincidenter	1	0	0
Bekräftade incidenter där anställda avskedats eller disciplinerats på grund av korruption.	1	0	0
Bekräftade incidenter då kontrakt med affärspartner avslutades eller inte förnyades på grund av överträdelse med anknytning till korruption.	0	0	0
Offentliga rättsfall rörande korruption som väckts mot organisationen eller dess anställda	1	0	0

302-1 ORGANISATIONENS ENERGIANVÄNDNING

BRÄNSLEFÖRBRUKNING FRÅN TRANSPORTER (MWh)	2022	2021	2020
Ej förnybart (bensin, diesel, fordonsgas)	1669	1 368	1 594
Förnybart (etanol)	0	1	5
Summa	1669	1 369	1 598
<i>Statistiken avser endast Tyréns egna fordon: kontorsbilar, fältbilar, arbetsfordon och tunga fordon.</i>			
ENERGIANVÄNDNING KONTORSLOKALER (MWh)	2022	2021	2020
El	1285	1 746	1 966
Fjärrvärme	3054	3 593	3 526
Fjärrkyla	710	616	590
Summa	5049	5 956	6 083
Energianvändning totalt	6718	7 324	7 681
<i>Källa transporter: Tyréns ekonomisystem, Energimyndigheten, Drivkraft Sverige Källa kontorslokaler: hyresvärdarnas uppgifter</i>			

302-4 MINSKNING AV ENERGIANVÄNDNING

ENERGIANVÄNDNING	2022	2021	2020
Total energianvändning (MWh)	6 718	7 324	7 681
Förändring jämfört med året innan (%)	- 8%	- 5%	- 2%

305-1 DIREKTA UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER (SCOPE 1)

UTSLÄPP FRÅN BRÄNSLEFÖRBRUKNING TRANSPORTER (TON CO ₂ -EKVIVALENTER)	2022	2021	2020
Ej förnybart (bensin, diesel, fordonsgas)	448	382	444
Förnybart (etanol)	0	0	1
Totalt	448	382	445
<i>Statistiken avser endast Tyréns egna fordon; kontorsbilar, fältbilar, arbetsfordon och tunga fordon. Emissionsfaktorer har primärt hämtats från Energimyndigheten, genomsnittliga växthusgasutsläpp per drivmedel.</i>			

305-2 INDIREKTA UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER (SCOPE 2)

UTSLÄPP FRÅN ENERGIANVÄNDNING KONTORSLOKALER (TON CO ₂ -EKVIVALENTER)	2022		2021		2020	
	M	L	M	L	M	L
Baserade utsläpp (M = Marknads, L = Lokaliserings)						
Elanvändning* (fastighetsel och verksamhetsel)	1	120	1	163	2	246
Fjärrvärme**	157	n/a	192	n/a	220	n/a
Fjärrkyla	0	n/a	0	n/a	n/a	n/a
Totalt	158	120	193	163	223	246
<i>Emissionsfaktorer har hämtats från *Naturvårdsverkets utsläppsdata samt **Energiföretagen</i>						

308-1, 414-1 ANDEL NYA LEVERANTÖRER SOM GENOMGÅTT LEVERANTÖRSBEDÖMNING INNEHÅLLANDE MILJÖMÄSSIGA OCH SOCIALA KRITERIER

	2022	2021	2020
Andel av nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning (%)	0,97	3,6	2

401-1 NYANSTÄLLNINGAR OCH PERSONALOMSÄTTNING

NYANSTÄLLNINGAR	2022		2021		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Per åldersgrupp						
<30 år	80	23	98	33	30	16
30–50 år	233	68	167	56	131	68
>50 år	32	9	32	11	31	16
Män	186	54	169	57	117	61
Kvinnor	159	46	128	43	75	39
Per division						
Affärsstöd	19	6	17	6	12	6,3
Arkitektur och projektledning	108	31	83	28	40	20,8
Konstruktion och installation	64	19	41	14	32	16,7
Mark och vatten	87	25	87	29	60	31,3
Väg och järnväg	67	19	69	23	48	25
Totalt	345	100	297	100	192	100

PERSONALOMSÄTTNING	2022	2021	2020
Per åldersgrupp	%	%	%
<30 år	n/a	n/a	n/a
30–50 år	n/a	n/a	n/a
>50 år	n/a	n/a	n/a
Män	15,2	14	14
Kvinnor	13,2	12	12
Per division			
Affärsstöd	13,6	6,4	3,9
Arkitektur och projektledning	16,7	20,5	13,3
Konstruktion och installation	13,7	15,4	9,9
Mark och vatten	11,3	12,3	6,7
Väg och järnväg	15,3	8	8,5
Totalt	14,2	13,4	9,5

2-9 STYRINGSSTRUKTUR OCH SAMMANSÄTTNING

405-1 MÅNGFALD I LEDNINGAR OCH BLAND MEDARBETARE

ÅLDERS- OCH KÖNS- FÖRDELNING (%)	ÅR	FÖRDELNING/ÅLDER			FÖRDELNING/KÖN	
		Ålder <30 år	Ålder 30–50 år	Ålder >50 år	Kvinnor	Män
Tyréns Sveriges styrelse	2022	0	12,5	87,5	50	50
	2021	0	12,5	87,5	37	63
	2020	0	25	75	62	38
Ledningsgrupp Sverige	2022	0	64	36	55	45
	2021	0	55	45	55	45
	2020	0	50	50	50	50
Chefer (exkl. koncernledning)	2022	0	69	31	37	63
	2021	1	63	37	43	57
	2020	0	70	30	43	57
Totalt	2022	11	67	22	43	57
	2021	14	63	23	41	59
	2020	11	64	25	41	59

403-9 ARBETSRELATERADE SKADOR

	2022	
	Antal	%
Dödsfall	0	0
Allvarliga skador*	0	0
Registrerade arbetsrelaterade skador**	18	4,98

Inrapportering och data hämtas från IA-systemet. Samtliga anställda på Tyréns ingår i rapporteringen, dock inte underkonsulter och anställda hos underentreprenörer.
** Skador som leder till beräknad frånvaro i minst sex månader.*
*** Beräkning har gjorts utifrån 3 613 850 totalt arbetade timmar, med uppräknigen en miljon. En incident under perioden rapporterades in till Arbetsmiljöverket.*

