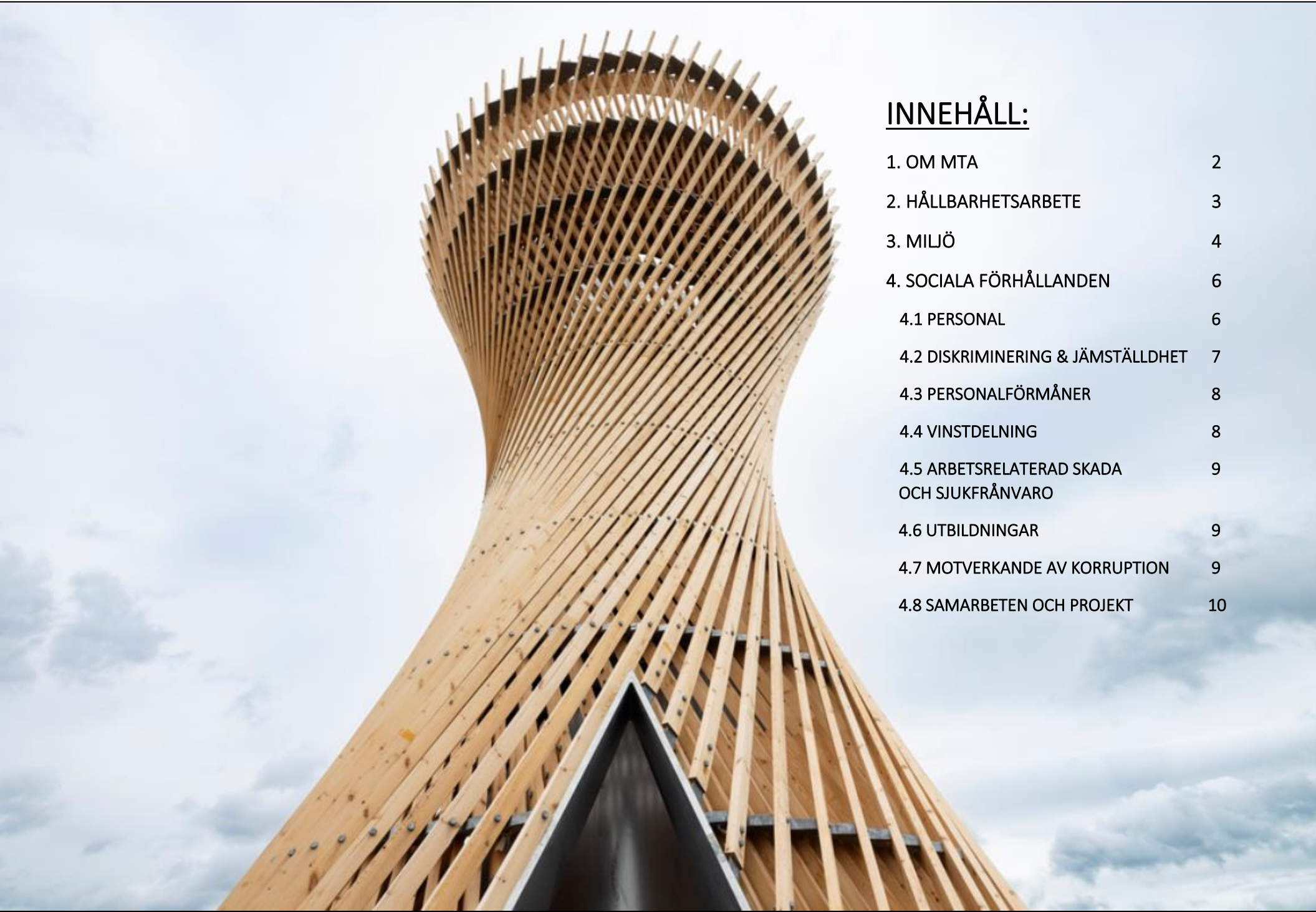


HÅLLBARHETSREDOVISNING 2024

MTA Bygg & Anläggning AB







INNEHÅLL:

1. OM MTA	2
2. HÅLLBARHETSARBETE	3
3. MILJÖ	4
4. SOCIALA FÖRHÅLLANDEN	6
4.1 PERSONAL	6
4.2 DISKRIMINERING & JÄMSTÄLLDHET	7
4.3 PERSONALFÖRMÅNER	8
4.4 VINSTDELNING	8
4.5 ARBETSRELATERAD SKADA OCH SJUKFRÅNVARO	9
4.6 UTBILDNINGAR	9
4.7 MOTVERKANDE AV KORRUPTION	9
4.8 SAMARBETEN OCH PROJEKT	10



1 OM MTA

MTA startade sin verksamhet i april 2010. Det som lockade var möjligheten att från grunden få skapa ett företag som ägarna själva ville arbeta i och som skapades kring och för personalen. Företagskulturen byggdes utifrån arbetsglädje, med enkla och snabba beslutsvägar samt ett utpräglat entreprenörskap. Detta – och att få sätta kunden i fokus var själva huvudanledningen till uppstarten.

Målsättningen för MTA var redan från början att på kort tid bli en av de större aktörerna på den halländska bygg- och anläggningsmarknaden. 2013 utökades verksamheten med en avdelning i Varberg och 2015 togs steget in i den skånska marknaden genom etablering i Helsingborg. 2020 öppnades kontor i Trelleborg och 2022 utökades verksamheten ytterligare med ett lokalkontor i Kungsbacka. I Halland har MTA både bygg- och anläggningsverksamhet.

Sedan 2023 drivs och ägs MTA av Andreas Granberg. Verksamheten har växt till att sysselsätta cirka 300 medarbetare med mycket hög kompetens och ett engagemang utöver det vanliga i branschen. MTA är det lokala företaget med korta beslutsvägar och fokus på arbetsglädje, enkelhet och långsiktighet.



2 HÅLLBARHETSARBETE

MTA ska bygga och anlägga på ett långsiktigt hållbart vis, i linje med beställarens, lokala, nationella och internationella målsättningar. Hållbarhet ska ske utifrån de tre dimensionerna; ekologiskt, socialt och ekonomiskt. Våra viktigaste hållbarhetsmål är målet om noll allvarliga olyckor, våra miljömål samt att erbjuda hållbarhetsalternativ i 40% av de anbud vi lämnar.

Ekologiskt

MTA ska följa de långsiktiga klimatmålen om klimatneutralitet senast 2045. 2025 ska utsläppen av växthusgaser visa en tydligt nedåtgående trend samt år 2030 ska vi ha 50% minskade utsläpp av växthusgaser.

MTA ska arbeta med att minimera utsläppen från produktionen samt uppströms och nedströms i värdekedjan. Detta innebär att arbeta med att välja hållbara produkter, optimera resursanvändningen, tillse effektiv energianvändning och möjliggöra för återvinning och återanvändning av de spill- och restprodukter som skapas i våra processer. Vi ska även arbeta för att succesivt fasa ut fossila bränslen ur produktionen och företaget i stort.

Ekologisk hållbarhet innebär även att vi ska medverka till att stärka den biologiska mångfalden genom att bidra till att skapa platser och utemiljöer som stärker detsamma.

Socialt

MTA ska skapa sunda och säkra arbetsplatser där vi har fokus på arbetsmiljö och arbetsglädje. Vi ska jobba säkert eller inte alls, och har en nollvision för allvarliga olyckor.

På MTA ska vi behandla varandra och andra med respekt, alla är lika mycket värda. Vi arbetar etiskt och på lika villkor. Vi ska vara en jämlik och jämställd arbetsplats.

MTA ska arbeta aktivt i samarbete med skolor och universitet för att säkerställa att rätt kompetens för branschen finns tillgänglig i framtiden. Likaså utvecklar vi våra medarbetare och säkerställer att den kompetens som krävs finns tillgänglig inom bolaget.

MTA ska bidra till att skapa de bästa förutsättningarna för människor som ska vistas i de miljöer som vi planerar, bygger och anlägger.

Ekonomiskt

MTA ska ha en stabil och långsiktig lönsamhet genom ett positivt resultat av utförda projekt och uppdrag. För oss är det viktigt att personalen får vara med och dela på vinsterna som de är med och skapar. Därför har MTA sedan start en vinstdelningsmodell som samtliga medarbetare får ta del av och som fördelas lika för alla, oavsett roll i företaget.



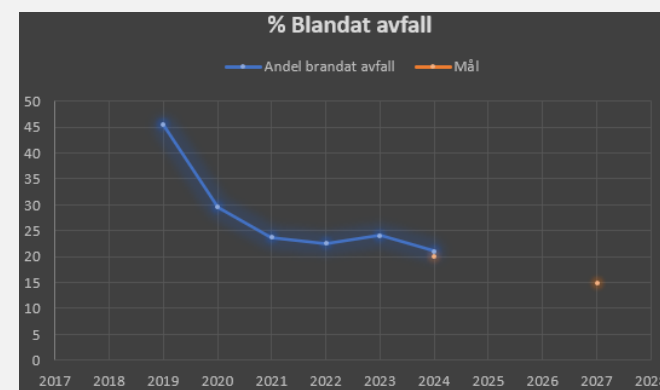
3 MILJÖ

Utvalda miljömål:

- Miljöolyckor ska inte förekomma.
- Andelen blandat avfall från byggverksamheten ska minska. Från och med år 2024 ska maximalt 20% av avfallet slängas som blandat avfall och ska därefter fortsätta att minska för att 2027 vara mindre än 15%.
- Utsläpp från körning i tjänst per anställd ska minska.

Målfuppföljning:

- 1 miljöolycka har rapporterats under året.
- Andelen blandat avfall har mätts sedan 2019 och har visat en nedåtgående trend, men minskningen över tid har planat av. Andel blandat avfall 2024 uppmättes till 20,9%. I Q1 2025 har vi tecknat nya avtal med avfallsentreprenörer som ska hjälpa oss i resan till en ännu noggrannare avfallshantering.
- Vi har kraftigt reducerat utsläppen från våra bilar genom en successiv övergång från förmånsbilar som drivs med diesel till hybrid- och elbilar. MTA fortsätter att arbeta med att slussa ut dieselbilar mot mer miljövänliga alternativ.



Kategori	Beskrivning	Enhet	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1									
Transportmedel									
Diesel	Förmånsbilar Halland	tCO2e	110	177,7	101,6	-	-	-	-
Diesel	Arbetsfordon Halland	tCO2e	224,1	267,2	202,3	-	-	-	-
Diesel	Förmånsbilar Skåne	tCO2e	33,9	-	53,6	-	-	-	-
Diesel	Arbetsfordon Skåne	tCO2e	53,8	-	66,1	-	-	-	-
Diesel, hybrid, (el från 2022)	Förmånsbilar Halland	tCO2e	-	-	-	84,1	74,5	-	-
Diesel	Arbetsfordon Halland	tCO2e	-	-	-	115,1	97,1	-	-
Diesel, hybrid, (el från 2022)	Förmånsbilar Skåne	tCO2e	-	-	-	40,8	49,1	-	-
Diesel	Arbetsfordon Skåne	tCO2e	-	-	-	35,4	30,7	-	-
Hybrid, el, diesel	Förmånsbilar Halland/Skåne	tCO2e	-	-	-	-	-	50,5	55
Diesel	Arbetsfordon Halland/Skåne	tCO2e	-	-	-	-	-	196	119
Hybrid, el, diesel	Förmånsbilar MTA Maskin	tCO2e	-	-	-	-	-	-	2
Diesel	Arbetsfordon MTA Maskin	tCO2e	-	-	-	-	-	-	8,2
Scope 1 Totalt			tCO2e	421,8	445	423,7	275,4	251,4	246,5
Procentuell förändring från f.g år			-	5,5%	-4,8%	-35,0%	-8,7%	-2%	-25%
Procentuell förändring från basår (2018)			-	5,5%	0,5%	-34,7%	-40,4%	-41,6%	-56,3%
Antal anställda			270	283	261	263	298	302	255
tCO2e/anställd			1,56	1,57	1,62	1,05	0,84	0,82	0,72
Procentuell förändring/anställd (jämfört med föregående år)				(+0,6%)	(+3,2%)	(-35,2%)	(-20,0%)	(-2,0%)	(-12,0%)
Procentuell förändring/anställd (jämfört med basår 2018)				(+0,6%)	(+3,8%)	(-32,7%)	(-46,2%)	(-47,4%)	(-53,8%)



4 SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

4.1 PERSONAL

Tillsammans har MTA byggt upp något speciellt, något helt unikt. Företaget arbetar nämligen dagligen för att bli Sveriges bästa företag och arbetsplats. Nyckeln till detta är övertygelsen att alla anställda är företagets viktigaste resurs. Kärnvärdena arbetsglädje, enkelhet och långsiktighet skapar trivsel och produktivitet och ska genomsyra alla beslut som tas. Vi ska ha ett bra arbetsklimat som inspirerar och fokuserar på långsiktiga relationer, både mellan anställda och till kunder och leverantörer. Samtidigt görs allt för att ha riktigt roligt på jobbet. Det kallas MTA-andan. Företaget är transparent, det vill säga att information är tillgänglig för alla anställda. Det skapar en samsyn kring värderingar och målsättningar, vilket i sin tur skapar en naturlig öppenhet och trygghet. Alla på företaget, oavsett position, ska känna att deras röst räknas. Uppföljning av trivsel och arbetsglädje hos medarbetarna genomförs årligen genom en medarbetarenkät.

Mål:

- >85% av våra anställda ska tycka att MTA är en mycket bra arbetsplats.
- 360 anställda år 2027.

Måluppföljning:

- 82% av våra anställda anser att MTA är en mycket bra arbetsplats. Medarbetarundersökningen är just avslutad och vi tar action för att arbeta vidare för att bibehålla det som redan fungerar bra och stärka det som kan bli ännu bättre.
- Medelvärde av antalet anställda 2024 var 255 st.



Andreas Granberg, VD för MTA Bygg och Anläggning säger:
2025 gjordes ett omtag i vårt arbete med NMI i bolaget där vi nu jobbar med en uppdaterad medarbetarundersökning där vi övergått till att utföra denna helt digitalt. Trots denna förändring nådde vi en mycket hög svarsfrekvens på 82% vilket tyder på ett högt engagemang och vilja att medverka till att driva företaget framåt. Utfallet i medarbetarundersökningen är dessutom ett kvitto på att vi återigen har väldigt nöjda medarbetare och kan stoltsera med att vara en mycket bra arbetsplats!



4.2 DISKRIMINERING & JÄMSTÄLLDHET

På MTA är alla lika mycket värda, det är en rättighet och skyldighet. Vi accepterar aldrig trakasserier eller kränkande särbehandling på våra arbetsplatser. Företaget arbetar aktivt med förebyggande och främjande arbete för allas lika värde, genom att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.

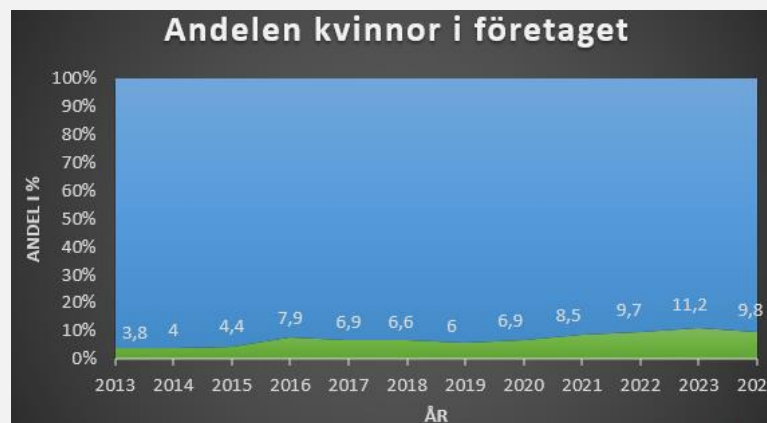


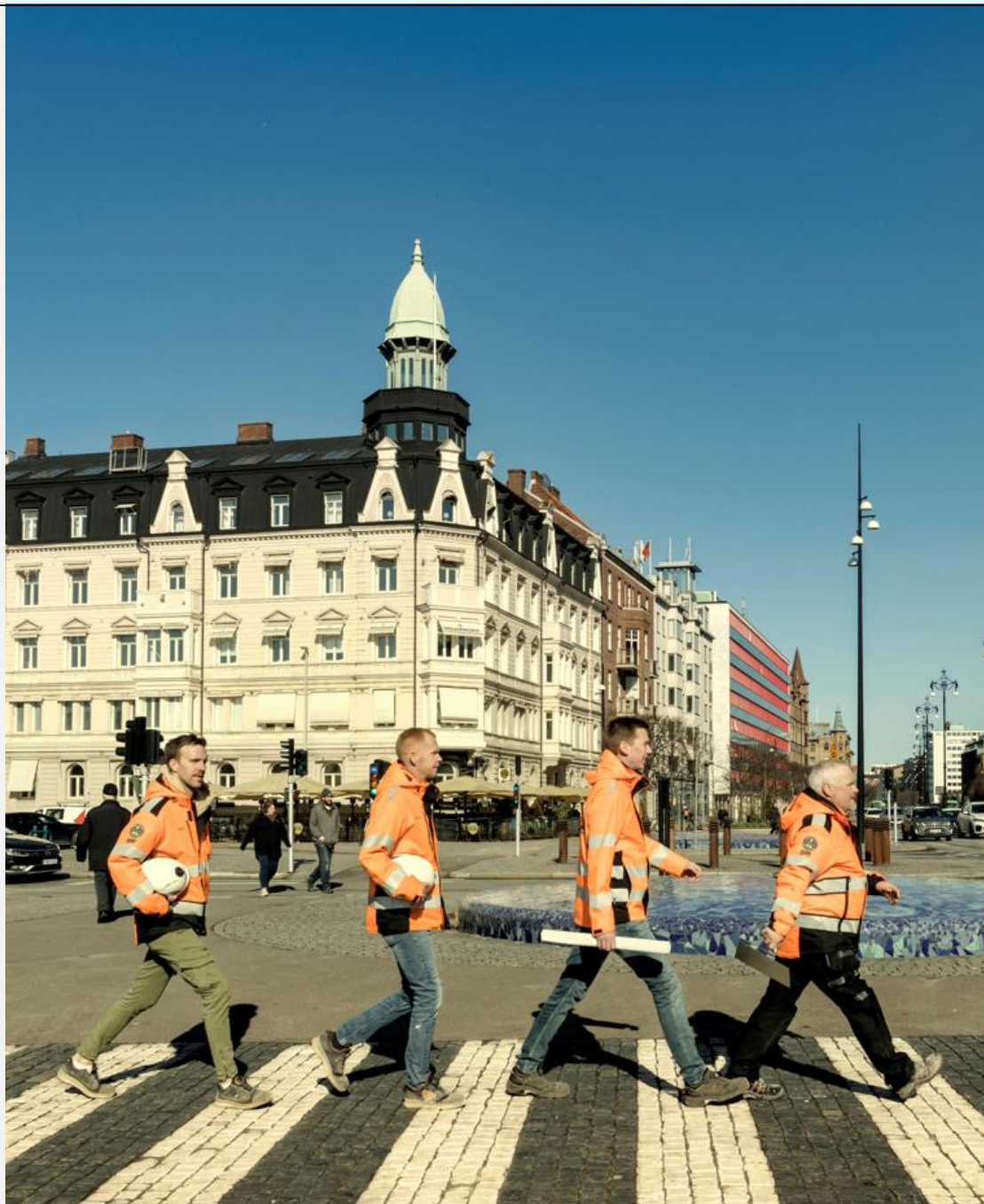
Utvalda mål:

- Minska skillnader i könsfördelning inom alla befattningar, avdelningar och team.

Måluppföljning:

- Andelen kvinnor i företaget 2024 minskade något från 2023 och var 9,8%. Andelen har legat relativt stabilt de sista åren. MTA:s ambition är att öka andelen kvinnor generellt inom organisationen. Särskilt fokus framåt ligger på att få in fler kvinnor på chefspositioner samt att rekrytera inom kategorin yrkesarbetare.





4.3 PERSONALFÖRMÅNER

Alla anställda erbjuds träning hos företagets samarbetspartners. MTA har även avtal om företagshälsovård där samtliga medarbetare löpande erbjuds medicinska tester och hälsobesök.

Tillsvidareanställda tjänstemän inom företaget med ett kontinuerligt resande och som innehar en tjänst där det finns behov av bil, har rätt till tjänstebil. Företaget visar även sin uppskattning till sina anställda genom att erbjuda årliga personalresor, julbord och sommarfester. En mycket uppskattad aktivitet är även stafettvasan där MTA genom åren ställt upp med lag som gemensamt tagit sig i skidspåret från Sälen till Mora.

4.4 VINSTDELNING

En fjärdedel av företagets årliga resultat betalas tillbaka till personalen och fördelas utifrån hur många timmar var och en har arbetat under året. Medarbetaren kan välja mellan att få sin bonus utbetald som lön, alternativt få den insatt i en individuell pensionsförsäkring. Väljs det senare alternativet skjuter MTA till ytterligare 50% i en kapitalplacering som utbetalas som lön eller sätts in i befintlig pensionsförsäkring efter fem års fortsatt anställning.



4.5 ARBETSRELATERAD SKADA OCH SJUKFRÅNVARO

MTA sätter alltid säkerheten först. Olyckor och ohälsa kan förebyggas genom god planering och inställning. För att minimera riskerna utförs alltid riksinventering innan arbeten får påbörjas samt arbetsberedningar inför riskfyllda moment. Arbetsrotation eftersträvas vid monotona arbeten och hjälpmedel finns att tillgå. Skyddsronder utförs med jämna mellanrum för att identifiera och åtgärda potentiella risker.

Mål:

- Arbetsplatsolyckor som leder till sjukskrivning ska ej förekomma.
- Frisknärvaro >97 %

Måluppföljning:

- Antal olyckor som ledde till sjukskrivning 2024 var 6 stycken. Vi fortsätter att arbeta mot en 0-vision för olyckor genom ett aktivt arbetsmiljöarbete, kommunikation samt registrering, utredning och åtgärder av tillbud.
- Frisknärvaron 2024 var 97,4%. Det är glädjande att vi för andra året i rad har lyckats att nå detta viktiga mål genom kommunikation och förebyggande åtgärder.





4.6 UTBILDNINGAR

MTA arbetar kontinuerligt med utveckling, dels de anställdas utveckling dels företagets. Detta sker genom utbildningar och fördjupningar för den anställda och genom ett fortlöpande strategi- och utvecklingsarbete med fokus på framtiden.

4.7 MOTVERKAN AV KORRUPTION

MTA jobbar med att ta vårt ansvar för en positiv samhällsutveckling. Vi förväntar oss att vår personal och våra samarbetspartners medverkar till denna målsättning och följer vår uppförandekod. Uppförandekoden, som finns att läsa på vår hemsida, grundar sig på våra värderingar och MTA-andan samt baseras på FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling samt Byggföretagens uppförandekod.





4.8 SAMARBETEN OCH PROJEKT

MTA ser positivt på deltagande i olika nätverk för att stärka samhällsutvecklingen. För närvarande är företaget representerade i Halmstad Näringslivs AB, Marknadsföreningen i Halland, Stora Företag i Halmstad, VD-nätverk i Halmstad, Fastighetsnätverk, Hallands Byggmästareförening och Unga företagare (Ernst & Young). MTA är ett vänföretag till Barncancerfonden.

MTA arbetar även aktivt för att öka sitt sociala ansvarstagande i samhället genom ett antal projekt, bland annat:

Engagemang i byggskolan

Vi arbetar med många byggprogram inom gymnasieskolan för att säkra framtidens arbetskraft till morgondagens byggprojekt. Detta är ett sätt att stimulera elevernas lärande under utbildningen och att slussa in dem på ett bra sätt i branschen för det fortsatta arbetslivet.

Att få erfarenhet från ett första jobb kan ha stor betydelse för den egna självkänslan och skapa möjlighet till personlig utveckling och framtida anställningar hos oss eller andra arbetsgivare. Vi har engagerat elever från byggskolan genom praktik/LIA genom åren.

Att bidra till förvärvsarbete är viktigt och i förlängningen gynnar det både kommuner och näringsliv. Ett socialt engagemang och ansvarstagande skapar mervärden för samhället och stärker vårt företag.

Omstart

MTA jobbar aktivt med byggbranschens gemensamma organisation Galaxen för att skapa platser för de byggnadsarbetare som drabbats av funktionshinder eller sjukdom. MTA erbjuder möjligheten till en omstart.

Blåljus i samverkan

MTA bidrog med 4 pallar T-shirts och skum-/lekbollar för insamling till förmån för krigsdrabbade barn i Ukraina.

Fotbollströjans dag

För att stötta Barncancerfonden klär denna dag alla MTA:are sig i fotbollströjor för att visa vårt stöd till deras utveckling och forskning.

WOW

MTA stöttar WOW:s verksamhet genom att ingå i nätverket som syftar till invandrarkvinnors etablering på den svenska arbetsmarknaden.





**Vi bryr oss.
Lite mer.**