

Fokusområde: Hälsa och säkerhet

# Sociala upplysningar

Inom social hållbarhet har NCC två fokusområden: Hälsa och säkerhet samt Medarbetare och team.

## Hälsa och säkerhet

### GRI 403

#### Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

NCC ska ha en hälsosam och säker arbetsmiljö genom att eliminera faror, minska risker och höja medvetenheten om hälsa och säkerhet. NCC har tagit fram en strategisk inriktning för hälsa och säkerhet för att reducera olyckor generellt samt eliminera allvarliga incidenter och olyckor med dödlig utgång. Målet är att förhindra allvarliga incidenter genom att fokusera på aktiviteter främst kring de tre högriskområdena: tunga kranlyft, arbete på höjd och arbete nära och kring tunga maskiner. Aktiviteterna baseras på grundorsaker kring planering, säkert beteende samt tekniska säkerhetsbarriärer. Varje affärsområde har analyserat och formulerat datainformerade aktiviteter för verksamheten i varje affärsområde. Handlingsplaner för dessa områden har tagits fram och är under implementering.

#### Mål

NCC ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö. NCC:s långsiktiga mål är att minska det totala antalet olyckor samt helt eliminera olyckor med allvarlig och dödlig utgång. NCC:s mål är att ha en olycksfallsfrekvens för LTIF4 (arbetsrelaterade olyckor som resulterar i mer än fyra kalenderdags frånvaro per miljon arbetade timmar) på 2,0 år 2026 med delmål på vägen dit.

Målet för 2023 var att ha en olycksfallsfrekvens för LTIF4 på 2,75 mätt för NCC:s egna anställda. Under 2023 var denna olycksfallsfrekvens 4,0 vilket innebär att målet inte nåddes. Det bedrivs löpande arbete i affärsområdena för att identifiera orsaker och förhindra olyckor. Med ett särskilt fokus på enheter som har haft en ökning av olycksfallsfrekvensen. Målet för 2024 är en LTIF4 nivå på 2,5. Det övergripande målet är att eliminera allvarliga incidenter med potential för allvarliga skador eller dödlig utgång. Uppföljning av aktiviteter omfattar alla anställda och alla som arbetar på NCC:s arbetsplatser. Det är positivt att allvarliga incidenter med faktiska eller potentiella allvarliga konsekvenser visar en nedåtgående trend.

#### Väsentliga frågor

- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

#### Mål

- Eliminera allvarliga incidenter och olyckor med dödlig utgång
- Minska totalt antal olyckor
- LTIF4 ska vara 2,0 2026

#### Styrning

För att stödja en effektiv styrning arbetar NCC i enlighet med ISO 45001. Följande enheter är idag certifierade för ISO 45001: Hela affärsområdet NCC Infrastructure och affärsområde NCC Industry, samt NCC Building Denmark, NCC Building Finland och NCC Building Norge. Affärsområde NCC Building Sweden avser att bli certifierade under 2024. NCC:s policy samt direktiv för hälsa och säkerhet är koncernövergripande och gäller för alla som arbetar på NCC:s arbetsplatser. NCC:s policy samt direktiv för hälsa och säkerhet är integrerade i koncernens och affärsområdenas ledningssystem. Ledningssystemet för hälsa och säkerhet omfattar alla som arbetar på NCC:s arbetsplatser, det vill säga NCC:s anställda, inhyrd personal, leverantörer och underentreprenörer. NCC:s interna arbetsmiljöorganisation upprätthåller ledningssystemet. Intern granskning sker löpande och de enheter som är certifierade enligt ISO 45001 granskas även externt.

Respektive lands styrning av arbetsmiljöarbetet bygger på Europeiska unionens direktiv 89/391/EEG (inklusive Norge) vilken är införd i nationella lagar och förordningar, samt övriga nationella regleringar.

#### Riskarbete

Riskhantering och förebyggande arbete är inbyggt i NCC:s arbetssätt. Exempelvis måste en riskbedömning göras på hela produktionsarbetsplatsen före produktion startar. Riskbedömningen måste också omfatta en säkerhetsgenomgång för varje riskfyllt arbetsmoment. Grundläggande för hälso- och säkerhetsarbetet är att analysera och identifiera risker enligt faktabaserad data, och på så sätt kunna bygga bort moment eller situationer som skapar risk för olyckor.

NCC arbetar för att alla medarbetare och anställda hos underentreprenörer ska ha god

riskmedvetenhet. På produktionsarbetsplatser ska olika arbetsuppgifter vara grundade i en säkerhetsgenomgång. Vidare finns NCC:s koncept Time Out, som ger alla medarbetare mandat att avbryta arbetet om en ny, oväntad riskfylld eller ohälsosam situation skulle uppstå, för att säkra situationen och återuppta arbetet på ett säkert sätt.

En daglig säkerhetsgenomgång genomförs för att göra medarbetarna medvetna om eventuella risker med dagens arbetsuppgifter, samt säkerställa att riskerna är hanterade innan arbetet påbörjas.

#### Hälso- och säkerhetsrapportering

Alla olyckor, tillbud, observationer och incidenter ska rapporteras i NCC:s gemensamma rapporteringsverktyg Synergi. Det kan göras via dator eller en applikation i telefonen. Systemet kan användas av alla som vistas på någon av NCC:s arbetsplatser.

En rapporterad olycka skickas i systemet till ansvarig chef som har i uppdrag att följa upp och arbeta fram säkerhetsförbättringar. I systemet finns också möjlighet att rapportera positiva såväl som negativa säkerhetsobservationer.

Denna rapportering främjar medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet, ger organisationen möjlighet att fånga upp potentiella risker i ett tidigt skede och lyfta fram föredömen. Data i incidentrapporteringssystemet används också för att på ett övergripande plan bedöma risker och arbeta fram gemensamma lösningar.

#### Företagshälsovård

Sett till hela organisationen är organisatorisk och psykosocial hälsa en risk som ska beaktas. Ett kontinuerligt arbete pågår för att kartlägga och förebygga psykisk ohälsa i samtliga NCC:s verksamheter. Ett fokuserat arbete bedrivs bland annat med att hantera och förebygga missbruk av alkohol och droger.

## Fokusområde: Hälsa och säkerhet

Företagshälsovård tillhandahålls av NCC genom externa vårdgivare i enlighet med varje lands socialförsäkringssystem. Alla personuppgifter hanteras enligt GDPR. Företagshälsovården tillhandahålls under arbetstid för medarbetare.

I Sverige finns exempelvis tjänsten "Frisklinjen" som del av företagshälsovården. Tjänsten ger medarbetarna tillgång till professionell hälsorådgivning. Den ger också NCC stöd för hantering av medarbetarnas hälsa bland annat då vårdgivaren med uppgifter från Frisklinjen kan uppmärksamma upprepad kortvarig frånvaro och arbetsrelaterad ohälsa.

NCC:s underleverantörer hanterar sina anställdas hälso- och sjukvårdsfrågor enligt sina respektive fackliga avtal.

### Arbetsmiljösamarbeten

NCC har ett väl inarbetat samarbete med fackliga organisationer, inklusive skyddsombud. NCC:s partsammansatta forum består av företrädare från alla fackföreningar, och omfattar alla arbetstagare.

NCC deltar i flera externa forum och branschgemensamma initiativ som verkar för ökad säkerhet och för att skapa en positiv effekt på arbetsmiljön inom byggbranschen. Erfarenhetsutbyten sker exempelvis i det europeiska nätverket ENCORD, Håll Nollan i Sverige och i det danska samarbetet Företagspanel på Nationella Forskningscentret för Arbetsmiljö (rådgivande nämnd för forskningsinstitution).

### Utbildning och engagemang

Avgörande för ett systematiskt säkerhetsarbete är att samla in data och dela kunskap, och att personer som ska utföra arbetet får rätt utbildning. Det är därför obligatoriskt för alla medarbetare och anställda hos underentreprenörer att genomgå säkerhetsutbildning innan arbete påbörjas på en produktionsarbetsplats. Utöver den grundläggande utbildningen finns också arbetsplatsspecifika och uppdragspecifika utbildningar som ska genomföras. I arbetsmiljöorganisationen säkras hög kompetens genom formell utbildning och lång erfarenhet.

NCC har också utvecklat ett digitalt stöd, Site Introduction. Det digitala stödet ska i sin tur synkroniseras med passerkortet på byggarbetsplatsen för att säkerställa att rätt kompetens finns hos de personer som vistas där. Det är framgångsrikt infört i Sverige och håller på att rullas ut i övriga nordiska länder.

För att skapa ytterligare engagemang och höja säkerhetsmedvetandet samt stärka den gemensamma säkerhetskulturen genomförs årligen en temadag, Awareness Day. Detta är en dag då hela organisationen stannar upp för att gemensamt reflektera och fokusera på hälso- och säkerhetsfrågor. NCC har även en hälso- och säkerhetsvecka då alla medarbetare, inklusive anställda hos underentreprenörer, genomför olika kunskapshöjande hälso- och säkerhetsaktiviteter.

### Redovisningsprinciper

Medarbetardata avser antalet anställda vid utgången av verksamhetsåret och har samlats in från koncernens HR- och lönesystem och avser bolagen som ingår i de gemensamma systemen.

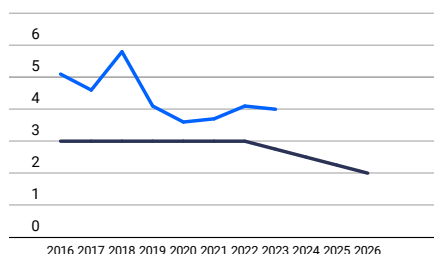
### Statistik för olyckor

LTIF4 avser antalet olyckor med frånvaro mer än fyra dagar per miljon arbetade timmar för NCC:s egna anställda.

LTIF1 avser antalet olyckor med 1 dags frånvaro eller mer per en miljon arbetade timmar för NCC:s egna anställda.

I detta ingår samtliga anställda i NCC:s helägda dotterbolag, förutom två mindre norska dotterbolag med sammanlagt 100 anställda, som istället rapporteras som externa anställda. Dessa två bolag hade under 2023 två olyckor med frånvaro mer än fyra dagar.

### Olycksfallsfrekvens – LTIF4



NCC har ett koncernövergripande mål inom hälsa och säkerhet för antal arbetsrelaterade olyckor med mer än fyra dagars frånvaro per en miljon arbetade timmar (Lost Time Injury Frequency, LTIF4). Under 2023 var olycksfallsfrekvensen 4,0, vilket är lägre än 2022. Målet för 2026 är 2,0.

Utfall Mål

	Olyckor/skador med mer än fyra dagars frånvaro			Olycksfallsfrekvens för olyckor med mer än fyra dagars frånvaro per en miljon arbetade timmar		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Sverige	52	56	48	4,2	4,4	3,8
Norge	6	4	7	2,2	1,3	2,3
Danmark	16	18	14	4,7	5,4	4,3
Finland	4	6	9	2,4	3,3	4,3
<b>NCC Group</b>	<b>78</b>	<b>84</b>	<b>78</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>

LTIF 4 Arbetsrelaterade olyckor med mer än fyra dagars frånvaro per en miljon arbetade timmar.

**Fokusområde: Hälsa och säkerhet**

**Arbetsrelaterade olyckor/skador, olycksfallsfrekvens samt dödsolyckor**

		Arbetsrelaterade dödsolyckor			Olycksfallsfrekvens för arbetsrelaterade dödsolyckor			Mycket allvarliga arbetsrelaterade skador <sup>1)</sup>			Olycksfallsfrekvens för mycket allvarliga arbetsrelaterade skador		
		2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Sverige	NCC:s anställda	1	1	0	0,08	0,08	0	3	12	7	0,2	1,3	0,6
	Underentreprenörer	0	0	1	0	0	0,22	3	15	8	0,3	1,6	1,1
Norge	NCC:s anställda	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0,8	0,3
	Underentreprenörer	0	1	0	0	0,22	0	0	1	0	0	0,4	0
Danmark	NCC:s anställda	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	2,1	0,3
	Underentreprenörer	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0,7	1,3	0
Finland	NCC:s anställda	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0,6	1,7	0,5
	Underentreprenörer	0	0	0	0	0	0	6	5	5	2,2	1,7	1,7
<b>Totalt</b>	<b>NCC:s anställda</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>0,2</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>
	<b>Underentreprenörer</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>

Underentreprenörer inkluderar även inhyrd personal. Data för NCC:s anställda är hämtad från NCC:s system för arbetsmiljö och lönesystem. Totalt antal arbetade timmar för NCC:s anställda och underentreprenörer är 45 500 000 timmar. Arbetade timmar för NCC:s personal är baserat på verkliga timmar, arbetade timmar för extern personal är baserat på grov uppskattning.

1) Skada med bestående men eller över 30 dagars frånvaro.

		Olyckor/skador med en dags sjukfrånvaro eller mer			Olycksfallsfrekvens för olyckor med en dags frånvaro eller mer per miljon arbetade timmar			Olyckor utan frånvaro		
		2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Sverige	NCC:s anställda	98	94	95	7,9	7,4	7,5	354	305	288
	Underentreprenörer	122	104	76	13,2	11,3	25,3	215	186	179
Norge	NCC:s anställda	9	5	11	3,3	3,9	3,7	39	62	53
	Underentreprenörer	6	3	5	1,5	0,9	1,0	36	25	10
Danmark	NCC:s anställda	39	48	28	11,4	14,4	8,6	146	135	120
	Underentreprenörer	49	49	29	12,2	13,2	7,7	68	57	34
Finland	NCC:s anställda	11	12	14	6,5	6,6	6,6	32	26	22
	Underentreprenörer	54	65	43	12,2	22,3	15	54	31	47
<b>Totalt</b>	<b>NCC:s anställda</b>	<b>157</b>	<b>159</b>	<b>148</b>	<b>8,1</b>	<b>7,6</b>	<b>6,9</b>	<b>571</b>	<b>528</b>	<b>483</b>
	<b>Underentreprenörer</b>	<b>231</b>	<b>221</b>	<b>153</b>	<b>11,5</b>	<b>10,8</b>	<b>8,2</b>	<b>373</b>	<b>299</b>	<b>270</b>

**Sjukfrånvaro NCC:s anställda, alla typer av sjukdom och ohälsa<sup>1)</sup>**

	Sjukfrånvaro % Alla typer av sjukdom och ohälsa		
	2023	2022	2021
Sverige	4,1	4,3	3,3
Norge	5,7	5,2	5,3
Danmark	4,6	4,7	4,0
Finland	3,2	3,6	2,7
<b>Totalt</b>	<b>4,3</b>	<b>4,7</b>	<b>3,6</b>

1) Från NCC:s tid- eller lönesystem.

**Tillbud och observationer<sup>1)</sup>**

		2023	2022	2021
Sverige	NCC anställda	6 376	2 913	11 648
	Underentreprenörer	8 525	9 400	
Norge	NCC anställda	552	1 165	4 658
	Underentreprenörer	6 550	4 439	
Danmark	NCC anställda	2 690	2 620	9 935
	Underentreprenörer	3 847	5 813	
Finland	NCC anställda	225	722	11 342
	Underentreprenörer	10 676	11 305	
<b>Totalt</b>	<b>NCC anställda</b>	<b>9 844</b>	<b>7 420</b>	<b>37 583<sup>2)</sup></b>
	<b>Underentreprenörer</b>	<b>29 601</b>	<b>30 957</b>	

1) Från NCC:s system för arbetsmiljö.

2) Avser både NCC-anställda och underentreprenörer.

## Fokusområde: Medarbetare och team

# Medarbetare och team

## GRI 404

### Utbildning

## GRI 405

### Mångfald och jämställdhet

## GRI 406

### Icke-diskriminering

NCC strävar efter att rekrytera, utveckla och behålla de mest kompetenta personerna i branschen, stödja utvecklingen av högpresterande team, samt arbetar för att ingen ska uteslutas på orättvisa grunder eller på grund av omedvetna fördomar. NCC:s värderingar Ärlighet, Respekt och Tillit vägleder medarbetarnas beteenden och val för att uppnå detta. Tillsammans med önskade beteenden, Star behaviors, och uppförandekoden är de grunden i NCC:s kultur. De uttrycker tydligt vilka beteenden NCC vill uppmuntra och gör det samtidigt klart vilka beteenden som inte är önskvärda. De ska skapa värde för kunder, ge synergier mellan olika delar av företaget, höja kompetensen och bygga kunskap.

Star behaviors är:

- Ha och visa passion för att prestera: Vi utmanar oss själva och varandra att hela tiden bli bättre samt överträffa våra mål och resultat.
- Bygg tillsammans: Vi arbetar aktivt för att säkerställa ett effektivt samarbete internt, inom och mellan enheter, och med våra kunder.
- Genomför och följ upp: Vi tar datainformerade beslut, kommunicerar dem tydligt och ser alltid till att det som beslutats blir genomfört.
- Agera med omtanke: Vi tar ansvar för våra handlingar och för hur vi använder egna och andras resurser. Vi hanterar risker och agerar med integritet för att säkerställa en säker, hållbar verksamhet av hög kvalitet.

### Mångfald och inkludering

NCC har behov av de mest kompetenta, kunniga och erfarna människorna i branschen för att fortsätta växa och nå framgång. Det är därför viktigt att vara ett attraktivt val för

### Väsentliga frågor

- Mångfald och inkludering
- Medarbetarengagemang
- Icke-diskriminering
- Lärande och utveckling

### Mål

- Rekrytera, utveckla och behålla de mest kompetenta personerna i branschen
- Stödja utvecklingen av högpresterande team
- Arbeta aktivt för att ingen uteslutas på orättvisa grunder eller på grund av omedvetna fördomar

samtliga målgrupper som har den kompetens som NCC efterfrågar.

NCC driver ett flertal satsningar för att öka mångfalden i koncernen. I Sverige finns bland annat en mångfaldskommitté som arbetar med olika initiativ för att främja inkludering och mångfald, exempelvis vid chefers arbetsmiljöuppföljning och vid onboarding av nyanställda.

Exempel på initiativ i Sverige är kunskaps-höjande temadag på temat diskriminering och mobbing, deltagande i det externa mentor-nätverket Pepp och NCC:s sedan länge etablerade kvinnliga nätverk Stella som firade 25 år under 2023. I Norge är NCC en aktiv partner i nätverket Diversitas, det ledande nätverket i branschen för att främja diversifiering och jämställdhet. NCC lyfter också fram förebilder och personer med olika bakgrund och erfarenhet i samband med rekrytering.

### Icke-diskriminering

NCC accepterar ingen form av diskriminering och agerar kraftfullt när incidenter rapporteras. Ingen medarbetare ska diskrimineras avseende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsvariation, ålder, eller något annat. Skulle någon form av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling upptäckas har NCC en väl inarbetad process och handlingsplaner för att vidta lämpliga åtgärder.

NCC:s frågefunktion Ask Me och visseblåsningssystem Tell Me finns tillgängliga för alla typer av ärenden, externa som interna, där händelser som upplevs bryta mot NCC:s uppförandekod kan rapporteras anonymt genom en visseblåsarfunktion. Tio ärenden med påståenden som omfattade diskriminering eller trakasserier rapporterades via Tell Me funktionen under 2023. NCC vidtar alltid

åtgärder, såsom disciplinära åtgärder, när det är tillämpligt. NCC:s medarbetarundersökning omfattar också frågor kopplade till diskriminering. På frågan om anställda känner sig trygga med att inte utsättas för diskriminering, trakasserier eller mobbing hade NCC ett genomsnittsvärde 2023 på 8,8 av 10, vilket är bättre än extern benchmark.

### Kollektivavtal och medarbetare

NCC har kollektivavtal som reglerar minimilöner, arbetstider och medarbetarnas rättigheter gentemot arbetsgivaren på samtliga marknader. Totalt omfattas 91 procent av NCC:s medarbetare av kollektivavtal och av yrkesmedarbetarna är det 100 procent som omfattas av kollektivavtal. I Sverige och Norge omfattas samtliga medarbetare av kollektivavtal. I Danmark och Finland tillämpas kollektivavtal, men i viss mån även lokala avtal.

NCC har 11 500 medarbetare (per utgången av 2023, avser bolagen som ingår i koncernens gemensamma HR- och lönesystem). Medelantalet anställda under året var 12 200. Liksom andra företag i branschen använder NCC vid behov underentreprenörer och konsulter. Underentreprenörer förekommer främst inom NCC Building Sweden, NCC Building Nordics och NCC Infrastructure.

NCC köper uppdrag och ingår kontrakt med underentreprenörer. Detta innebär att för individer som arbetar på NCC:s arbetsplatser och som är anställda av en underentreprenör ligger arbetsgivaransvaret på det inhyrda företaget. NCC arbetar för att ha en ansvarsfull leverantörskedja där verksamheten bedrivs i enlighet med sunda arbetsförhållanden och på ett miljömässigt och socialt hållbart sätt. Arbetet baseras på gruppens uppförandekod för leverantörer, som alla leverantörer måste följa.

## Fokusområde: Medarbetare och team

NCC kräver att alla anställda och alla anställda hos underentreprenörer genomgår NCC:s introduktions- och säkerhetsutbildning innan de börjar arbeta på en produktionsarbetsplats. NCC har framför allt heltidsanställda, med en liten procentuell andel deltidsanställda. NCC har också sommaranställda eller praktikanter med förutbestämda arbetstider.

### Medarbetarengagemang

NCC genomför regelbundet medarbetarundersökningar för att fånga upp medarbetarnas åsikter om bland annat ledarskap, utveckling och trivsel. Undersökningarna inkluderar även frågor som rör NCC:s uppförandekod och Star behaviors. Flera frågor och resultat kan bland annat kopplas till individens upplevelse av mångfald och inkludering. Medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg för chefer för att involvera alla medarbetare i utvecklingen av ett team. NCC fortsätter att följa medarbetarengagemang. För 2023 är genomsnittet 8,0 av 10 vilket är över extern benchmark.

### Individuella utvecklingsmöjligheter

Medarbetare som börjar på NCC får en onboardingplan som tillgodoser att individen har relevant utbildning för den aktuella befattningen. Därefter övergår planering av medarbetarens kompetensutveckling till en individuell utvecklingsplan, som utvärderas och uppdateras vid det årliga medarbetarsamtalet. Medarbetarsamtal och prestationsuppföljning är det verktyg som NCC prioriterar för att stödja medarbetarens individuella utveckling. Det är en obligatorisk chefsuppgift att erbjuda alla medarbetare ett årligt medarbetarsamtal och att ha ett uppföljningssamtal under året. Prestationsuppföljningen omfattar flera delar där såväl individens arbetssituation som förutsättningarna för god prestation och den individuella utvecklingsplanen inkluderas. Planerade aktiviteter följs upp, uppdateras och kompletteras vid behov. NCC erbjuder kompetensutveckling inom områden såsom teknik, ledarskap, arbetsmiljö, projektledning och ekonomi. En del utbildningar är obligatoriska för vissa befattningar.

Utbildningarna ska möta individens behov av att utvecklas i sitt nuvarande arbete såväl som att få personlig utveckling, samt säkerställa att NCC behåller sin attraktionskraft på

arbetsmarknaden. En stor och viktig del av lärandet på NCC äger rum via utbildning men det huvudsakliga lärandet sker när teorin omsätts i praktiken. NCC fokuserar därför på att erbjuda olika strukturerade sätt att "lära i vardagen", det kan vara allt från studiebesök, rotationer, deltagande i projekt utanför det egna affärsområdet, nätverkande och olika former av erfarenhetsutbyte med kollegor.

### Satsning på ledarutveckling

Tillgång till rätt kompetens är av yttersta vikt för NCC:s fortsatta framgångar och tillväxt. Förmågan att attrahera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens är därför centralt. NCC erbjuder medarbetare kontinuerlig kompetensutveckling anpassad till individens och företagets behov.

NCC:s ledarskapsprogram omfattar olika faser i ledares utveckling för att säkerställa en framgångsrik successionsplanering. De olika utbildningsinsatserna består av traditionell undervisning, e-learning samt sammansatta utbildningsprogram och längre utbildningar.

Till de interna utbildningarna hör bland annat:

- NCC Mega Project Management Program för mycket erfarna personer och som kan och vill ta steget till att leda riktigt stora och komplexa byggprojekt
- Senior Executive Program tillsammans med IMD Business School i Lausanne som riktar sig till divisions- och avdelningschefer.
- Strategic Leadership Program för framtida ledartalanger för chefer i olika delar av verksamheten
- Arbetsledarskolan där yrkesarbetare ges möjlighet att utbildas till arbetsledare
- Platschefsprogrammet där en arbetsledare eller motsvarande kan ta nästa steg i karriären och utbildas till platschef

2023 genomfördes den femte omgången av Mega Project Management Program. Det 24 dagar långa programmet omfattade bland annat akademiska delar med Copenhagen Business School, och Oxford Global Projects samt studiebesök inom NCC samt på externa megaprojekt i Hamburg. Tidigare deltagare i programmet träffades under året i Oxford med målet att stärka nätverket inom NCC och ta del av forskning från Oxford Global Projects.

### Mål

Målen för fokusområdet är att rekrytera, utveckla och behålla de mest kompetenta personerna i branschen, stödja utvecklingen av högpresterande team och att arbeta aktivt för att ingen utesluts på orättvisa grunder eller på grund av omedvetna fördomar. Arbetet med att ta fram nya mätbara mål har under 2023 lett fram till gemensamma riktvärden för koncernen, arbete med att sätta mål i respektive affärsområde pågår.

Uppföljningen av målet sker delvis genom NCC:s medarbetarundersökning där medarbetarens engagemang och upplevda trygghet kring att inte utsättas för diskriminering, trakasserier eller mobbning följs upp. Dessutom följer NCC könsfördelningen i alla ledningsgrupper från koncernledning till avdelningsledning. Målet är att ingen ledningsgrupp ska ha en fördelning där ett kön överskrider 70 procent av gruppens medlemmar. Av de 82 ledningsgrupper som omfattas av mätningen levde 49 procent upp till målet avseende fördelning av kön.

### Styrning

Arbetet styrs av NCC:s uppförandekod samt direktiv för regelefterlevnad. NCC:s Star behaviors vägleder medarbetarna i det dagliga arbetet. Utbildningar utvärderas löpande och följs upp genom bland annat enkäter och medarbetarundersökningar, intervjuer, prov och redovisningar.

### Redovisningsprinciper

Medarbetardata avser antalet anställda vid utgången av verksamhetsåret och har samlats in från koncernens HR- och lönesystem och avser bolagen som ingår i de gemensamma systemen.

**Fokusområde: Medarbetare och team**

**Åldersfördelning<sup>1)</sup>**

Andel, %	2023			2022		
	<30	30–50	>50	<30	30–50	>50
Styrelse		29	71			100
Koncernledning		18	82		27	73
Ledningsgrupper <sup>1)</sup>	1	53	46		55	45
Chefer	2	57	41	3	57	40
Anställda	15	49	36	14	50	36
Tjänstemän	8	56	35	9	57	34
Yrkesarbetare	19	43	38	20	43	37

1) Ledningsgrupper i mätningen inkluderar ledningsgrupper från koncernledning till avdelningsledning eller motsvarande.

**Könsfördelning<sup>1)</sup>**

Andel, %	2023		2022	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Styrelse	43	57	33	67
Koncernledning	55	45	55	45
Ledningsgrupper <sup>1)</sup>	35	65	34	66
Chefer	19	81	19	81
Anställda	18	82	17	83
Tjänstemän	29	71	29	71
Yrkesarbetare	3	97	3	97

1) Ledningsgrupper i mätningen inkluderar ledningsgrupper från koncernledning till avdelningsledning eller motsvarande.

**Kollektivavtal**

Antal anställda <sup>1)</sup>	2023		2022		2021	
	Antal med kollektivavtal	Procent med kollektivavtal	Antal med kollektivavtal	Procent med kollektivavtal	Antal med kollektivavtal	Procent med kollektivavtal
Sverige	7 113	100	7 762	100	7 784	100
Norge	1 376	100	1 435	100	1 438	100
Danmark	1 154	54	1 196	56	1 097	55
Finland	779	80	888	78	934	79
<b>Totalt NCC</b>	<b>10 422</b>	<b>91</b>	<b>11 281</b>	<b>91</b>	<b>11 253</b>	<b>91</b>

1) Medarbetardata i tabellen avser antalet anställda vid utgången av året och har samlats in från koncernens HR- och lönesystem. Samtliga yrkesarbetare omfattas av kollektivavtal.

**Anställningsformer**

Antal anställda <sup>1)</sup>	Antal anställda			Tillsvidareanställning				Visstidsanställning			
	2023	2022	2021	2023		2022		2023		2022	
				Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Sverige	7 113	7 762	7 784	5 566	1 342	6 194	1 338	184	21	204	26
Norge	1 376	1 435	1 438	1 173	169	1 222	171	23	11	32	10
Danmark	2 127	2 141	2 001	1 799	294	1 830	288	28	6	20	3
Finland	921	1 070	1 178	704	199	817	231	13	5	18	4
<b>Totalt NCC</b>	<b>11 537</b>	<b>12 408</b>	<b>12 401</b>	<b>9 242</b>	<b>2 004</b>	<b>10 063</b>	<b>2 028</b>	<b>248</b>	<b>43</b>	<b>274</b>	<b>43</b>

1) Medarbetardata i tabellen avser antalet anställda i bolagen som ingår i koncernens gemensamma HR- och lönesystem vid utgången av året. Viss säsongsvariation finns. I Not 4 sidan 57 återfinns medarbetardata avseende medeltal antal anställda.

**Anställningsomfattning**

Antal anställda <sup>1)</sup>	Heltid		Deltid	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Sverige	5 707	1 328	43	35
Norge	1 191	173	5	7
Danmark	1 796	252	31	48
Finland	707	198	10	6
<b>Totalt NCC</b>	<b>9 401</b>	<b>1 951</b>	<b>89</b>	<b>96</b>

1) Medarbetardata i tabellen avser antalet anställda vid utgången av året och har samlats in från koncernens HR- och lönesystem. Viss säsongsvariation finns.