

Hållbarhetsredovisning 2014



Innehåll

Intressanta händelser 2014	3
Koncernchefens kommentarer.....	4–5
Inblick i Peabs verksamhet	6–9
Intressentdialoger om hållbarhet	10–13
Medarbetarna	14–17
Affären	18–21
Klimat och Miljö.....	22–25
Samhällsengagemang.....	26–27
Aktiva medlemskap.....	28
Ordlista och FN Global Compact Index.....	29
GRI Index	30–31

OM HÅLLBARHETS- REDOVISNINGEN

Detta är Peabs fjärde hållbarhetsredovisning i enlighet med ramverket GRI (Global Reporting Initiative). Redovisningen beskriver Peabs arbete med hållbarhetsfrågor och omfattar kalenderåret 2014 då inget annat anges i texten. Liksom förra årets redovisning, som publicerades i april 2014, följer årets redovisning GRI:s senaste G4 riktlinjer och uppfyller enligt vår bedömning kriterierna för basnivå core. Redovisningen är inte granskad av externa revisorer.

Sedan Peab anslöt sig till FN Global Compact 2012 fungerar hållbarhetsredovisningen även som COP rapport (Communication on Progress) då arbetet med de tio principerna i FN Global Compact beskrivs i texten. Redovisningen gäller för hela Peabs verksamhet i Sverige, Norge och Finland om inget annat anges. I redovisningen beaktas även leverantörer med verksamhet utanför Norden. Inhyrd verksamhet, delägda dotterbolag samt leasade anläggningar, såsom vissa av våra kontorslokaler där annat företag ansvarar för driften, inkluderas inte i redovisningen. Anledningen är att redovisningen fokuserar på Peabs kärnverksamhet.

I enlighet med GRI-G4 är redovisningen fokuserad på de områden som identifierats som viktigast i väsentlighetsanalysen. Årets prioriterade områden bygger på den omfattande intressentdialog som gjordes 2013, i kombination med de fördjupade intressentdialoger som genomförts 2014 med kunder och leverantörer.

Mer information om Peab finns att tillgå på hemsidan: www.peab.se. Eventuella frågor angående redovisningen eller Peabs hållbarhetsarbete hänvisas vänligen till Kristina Gabriellii, hållbarhetschef i Peab, via mail: kristina.gabriellii@peab.se eller på telefon +46 (0) 733 375690.

Samhällsbyggare med lokalt engagemang

Peab är ett av Nordens ledande bygg- och anläggningsföretag med drygt 13 000 anställda och en omsättning överstigande 43 miljarder kronor. Koncernens dotterbolag har strategiskt placerade kontor i Sverige, Norge och Finland. Aktien är börsnoterad på Nasdaq Stockholm, Large Cap. Koncernkontoret ligger i Förslöv på Bjärehalvön i Skåne.

PEAB HAR ETT KOMPLETT KUNDERBJUDANDE

Genom lokal kännedom och med fyra specialiserade och samverkande affärsområden genomför Peab såväl små lokala som stora och mer komplexa nordiska projekt. Allt som planeras och genomförs ska i sin helhet vara i linje med Peabs etiska riktlinjer samt ansvarsfullt och långsiktigt utformat. Peab ska därigenom tillgodose miljömässiga, ekonomiska och sociala aspekter.

AFFÄRSIDÉ

"Peab är ett bygg- och anläggningsföretag, vars främsta ledstjärna är total kvalitet i alla led av byggprocessen. Genom nytänkande, kombinerat med gedigen yrkesskicklighet, ska vi göra kundens intresse till vårt och därmed alltid bygga för framtiden".

KÄRNVÄRDEN

- Jordnära
- Utvecklande
- Personlig
- Pålitlig

VISION – NORDENS SAMHÄLLSBYGGARE

■ Peab bygger framtidens hållbara samhälle

Vi är den självklara partnern i samhällsbyggandet i Norden. Vi skapar idéer, tar initiativ och är nydanande. Vi arbetar resurssnålt och våra klimatsmarta lösningar ligger i framkant. Det vi gör är hållbart genom hela livscykeln.

■ Peab är det nordiska företaget

Vi samarbetar över gränser för att överträffa våra kunders förväntningar. I Peab finns vi nära våra kunder vare sig de är lokala, nationella eller globala. Nöjda kunder bidrar till vår framgång i hela Norden.

■ Peab är en magnet för skickliga människor

Vi är arbetsgivaren nummer ett i Norden. Våra värderingar är enkla och tydliga. Våra medarbetare är djupt engagerade och våra ledare brinner för att få människor att utvecklas. När medarbetarna växer, då växer också Peab.



Intressanta händelser 2014

ETT HELHETSGREPP
KRING JÄMSTÄLLDHET
OCH MÅNGFALD



Under 2014 pågick ett internt projekt som resulterade i en strategi med tydliga målsättningar för hur Peab ska arbeta med jämställdhet och mångfald. Läs mer på sidan 17.

FORTSATT FOKUS PÅ
ARBETSMILJÖ



Arbetsmiljö står alltid högt på agendan i Peab. För tredje året i rad arrangerade Peab en fokusvecka, där ledningsgrupper runt om i hela koncernen besökte 566 arbetsplatser för att diskutera och belysa vikten av en säker och trygg arbetsmiljö. Läs mer på sidan 15.

KONVERTERING AV
ASFALTVERK ÖKAR
ANDELEN BIOOLJA



För att reducera utsläppen av koldioxid har Peab Asphalt under 2014 börjat använda en koldioxidneutral bioolja istället för traditionell eldningsolja på asfaltverken i Veberöd, Lekhyttan och Västerås. Läs mer på sidan 24.

MAX IV KORADES TILL BÄSTA
FRAMTIDSPROJEKT



Max IV är ett unikt projekt i Lund som när det är klart kommer att erbjuda forskning i världsklass. På den internationella fastighetsmässan Mipim korades Max IV till bästa framtidsprojekt. Projektet ägs av Peab och Wihlborgs som gemensamt har bildat fastighetsbolaget AB ML4. Arkitekter är norska Snøhetta och FOJAB arkitekter. Bygget väntas stå klart 2016 och kommer att certifieras enligt BREEAM Outstanding.

UNDERSÖKNINGAR VISAR
PÅ STOLTA MEDARBETARE



Peabs medarbetare är stolta och Peabs arbetsgivarvarumärke är starkt. Det visar både resultat från årets medarbetarundersökning och undersökningen Sveriges Bästa Arbetsgivare där Peab placerade sig på plats 21. Läs mer på sidan 17.

NORDIC CLIMATE DISCLOSURE
LEADERSHIP INDEX FÖR
FÖRSTA GÅNGEN



Peab redovisar årligen koldioxidutsläpp och företagets klimatpåverkan till CDP Nordic Report som analyserar kvaliteten i företagens svar och poängsätter dem. Under 2014 var Peab bland de tio procent som fick högst poäng för sitt sätt att rapportera, 96 av 100 möjliga. Det innebär att Peab för första gången inkluderas i Nordic Climate Disclosure Leadership Index.

LANSERING AV RESEPORTAL



Under 2014 påbörjades lanseringen av en reseportal i Peab där medarbetare kan boka hotell, tåg, flyg och hyrbil inför sina tjänsteresor. Reseportalen kommer att möjliggöra en bättre uppföljning av miljöpåverkan från tjänsteresor på sikt. Läs mer på sidan 24.

På väg mot integrerad hållbarhet

Under 2014 präglades Peab av nyorientering efter det stora åtgärds paket som genomfördes i slutet av föregående år. Nya strukturer och ansvars fördelningar har utvärderats i den dagliga verksamheten medan vissa justeringar av arbetssätt fortfarande pågår. Åtgärdena har varit framgångsrika och trenden visar på en stabiliserad, effektivare verksamhet med förbättrad lönsamhet.

Peab verkar i en omvärld som påverkas allt snabbare av svängningar i den globala ekonomin. Diskussionen om klimatförändringar och miljöpåverkan är på den internationella agendan och i vår verksamhet ser vi hela tiden skärpta krav från kunder och lagstiftare. Attityder och förväntningar hos medarbetare och allmänhet förändras, och byggbranschen som helhet genomgår en förändring, där kartan ritas om med star-

kare utländsk konkurrens och kamp om resurser som kompetent arbetskraft. Allt detta måste vi förhålla oss till för att långsiktigt stärka Peabs och våra kunders konkurrenskraft.

Hållbarhet i Peab tar tydligt avstamp i vision och kärnvärden. Vi bedriver hållbarhetsarbete på ett jordnära, utvecklande, personligt och pålitligt sätt, för att kunna leva upp till visionen att vara Nordens Samhällsbyggare. Vi fortsätter att fördjupa och följa upp vårt arbete enligt FN Global Compact. Sedan undertecknandet 2012 kan vi se att ökat fokus på frågorna i företaget har lett till framsteg. Vad gör vi mer för att integrera hållbarhet i vår verksamhet? Jag vill framhålla några viktiga angreppssätt:

VI TAR ANSVAR

Peab påverkar samhälle och miljö för de människor som nu och i framtiden ska leva med det vi bygger och anlägger. Peab är idag det största bygg- och anläggningsföretaget i Sverige sett till omsättning och antal egna medarbetare. Vi är en stor arbetsgivare med stark lokal förankring och många möjligheter, som aldrig får glömma att detta innebär ett stort ansvar. Peab bidrar till ett mer hållbart samhälle och arbetar kontinuerligt för att minska verksamhetens påverkan på miljön. Vi vill vara med och driva utvecklingen i en positiv riktning, både på egen hand och i samarbetsprojekt som till exempel HSB Living Lab och Nordic e-Construction.

VI ÄR ÖPPNA

Peab har ambitionen att öppet redovisa hur långt arbetet med hållbarhet har kommit och vilka utmaningar som finns – det handlar om trovärdighet. Som ett resultat av transparent redovisning kom Peab för första gången med i CDPs Nordic Climate Disclosure Leadership Index för redovisningen av klimatpåverkan.

VI LYSSNAR

Synpunkterna i de strukturerade intressentdialoger som genomförs sedan några år tillbaka har visat sig mycket värdefulla, bland annat som grund för prioriteringar. 2014 fördjupades dessa dialoger, vi mätte NKI



”Vi vill vara med och driva utvecklingen i en positiv riktning, både på egen hand och i samarbetsprojekt.”

(Nöjd Kund Index) i större omfattning än tidigare samt genomförde en medarbetarundersökning med samtliga anställda. Självklart är det lika viktigt att aktivt lyssna på önskemål och förväntningar i de dagliga relationerna.

VI INTEGRERAR

Peab vill se hållbarhetsarbetet som en naturlig del i den dagliga verksamheten, vilket förutsätter att medarbetarnas engagemang och olika kompetenser tas till vara, liksom att ansvar och befogenheter finns på plats. Att integrera hållbarhet är inte enkelt och det tar tid. Det måste få ta tid eftersom förändringen till stor del bygger på insikt och attityder hos människor. Under 2015 förväntar jag mig att vi tar ytterligare steg här.

VI FOKUSERAR OCH UTVECKLAR

För att underlätta utveckling bör organisation, struktur och arbetssätt utvärderas löpande, och för att nå effekt bör man prioritera. Intressentdialogerna och väsentlighetsanalysen visar vilka områden som är viktigast för Peab. I dessa fokusområden finns både möjligheter och utmaningar:

Hälsa och arbetsmiljö är en ständig utmaning för företag i byggbranschen. Peab har satt som mål att under perioden 2015-2017 halvera antalet arbetsplatsolyckor. På mer än 560 arbetsplatser genomfördes dialoger om arbetsmiljö och säkerhet mellan chefer och medarbetare under den årliga arbetsmiljöveckan.

Peabs medarbetare kan göra en personlig resa som utvecklar både kompetens och karriär. Vi planerar ytterligare satsningar på **kompetens- och karriärsutveckling**. Att attrahera och behålla medarbetare blir allt viktigare eftersom konkurrensen på arbetsmarknaden hårdnar. Glädjande nog visar både interna och externa undersökningar att Peabs arbetsgivarvarumärke är starkt hos medarbetarna.

Inom området **jämställdhet och mångfald** har Peab kanske den längsta resan kvar. Målet för 2014 var att med ett helhetsgrepp ta fram strategier och målsättningar. Nu är dessa på plats och kommande år väntar konkreta åtgärder.

Peab arbetar medvetet för långsiktiga

relationer och god affäretik. Vi välkomnar fler **samverkansprojekt** i branschen samt med kunder och leverantörer. I hållbarhetsdialogerna efterfrågas särskilt samverkan under tidiga projektskederna, eftersom det gynnar resurshantering, kvalitet och totalkostnad för alla parter.

Ansvar i leverantörskedjan är ett allt viktigare fokusområde där mycket mer kan göras. Peabs uppförandekod som bygger på FN Global Compact är en viktig hörnsten i inköpsprocessen. Digitalt stöd i form av en inköps- och leverantörsportal kom på plats under 2014, vilket underlättar det fortsatta arbetet med uppföljningar.

Arbetet med **etik och mot korruption** handlar om varumärke, förtroende och trygga affärer för Peab och alla i vår omgivning. I Peab arbetar vi förebyggande med utbildning och genom att överträdelser får konsekvenser och synliggörs. Under 2014 fattades beslut om att implementera ett externt whistleblower-system 2015.

Förbättrad **resurseffektivitet** är nödvändig i vår energi-, material- och transportintensiva bransch. Vi ser att produktionsnära åtgärder minskar belastningen på miljön samtidigt som kopplingarna till ekonomiska besparingar och affärsmöjligheter är uppenbara. För att kunna erbjuda sunda och hälsosamma miljöer är Peab en aktiv part i flera branschgemensamma initiativ som syftar till utfasning av **miljö- och hälsofarliga ämnen**.

Peabs lokala förankring öppnar möjligheter till socialt **ansvarstagande och delaktighet** i lokalsamhället. Vill du göra skillnad är det klokt att välja ett område där du har kompetens och genuint engagemang. I Peab har vi extra fokus på att **stödja ungdomar** på olika sätt, bland annat i samarbete med Mentor Sverige.

”Vi är en stor arbetsgivare med stark lokal förankring och många möjligheter, som aldrig får glömma att detta innebär ett stort ansvar.”

STOLTA MEN INTE NÖJDA

Peab vill erbjuda medarbetarna den bästa arbetsplatsen, vi vill att kunderna ska vara nöjda och vi vill ha god lönsamhet, så Peab kan fortsätta utvecklas på ett långsiktigt och hållbart sätt. Branschen är komplex och i stark förändring, men när alla våra kompetenta medarbetare hjälps åt och jobbar mot samma mål så kommer vi att lyckas.

Vi kan redan nu vara stolta över mycket, men inte nöjda eftersom hårt arbete återstår. 2015 kör vi nästa etapp av förändringsresan för ett hållbart Peab.

Förslöv i april 2015

Jesper Göransson
Verkställande direktör och koncernchef

Inblick i Peabs verksamhet

Peab grundades 1959 av bröderna Mats och Erik Paulsson och är idag ett av Nordens största bygg- och anläggningsföretag med verksamhet i Sverige, Norge och Finland. Huvudkontoret är beläget i Förslöv på Bjärehalvön i Skåne, där verksamheten en gång började. På dryga 50 år har Peab gått från att vara en liten lokal entreprenör till att bli Nordens Samhällsbyggare med lokal förankring som signum. Detta avsnitt ger en bild av de värderingar och den struktur och organisation som ligger till grund för verksamheten.

PEAB SOM SAMHÄLLSBYGGARE

Peab är involverad i allt från byggnation av sjukhus, kontor och bostäder till anläggning av vägar, broar och järnvägar. På så vis bidrar verksamheten till värdeskapande för hela samhället. Genom att förstå lokala förutsättningar, ta socialt ansvar och utmana gamla sanningar med nya lösningar, utvecklar Peab moderna samhällen där människor vill bo, leva och arbeta. Tillsammans med näringsliv, branschaktörer och

offentlig sektor verkar Peab för att skapa och utveckla framtidens hållbara samhällen.

OPERATIV VERKSAMHET

Den operativa verksamheten är indelad i fyra affärsområden; Bygg, Anläggning, Industri och Projektutveckling. Den 31 december 2014 fanns det 267 helägda bolag samt 59 delägda bolag i Peabkoncernen. Se not 41 i årsredovisningen för en lista av koncernföretagen. För helår 2014 uppgick den operativa omsättningen till 43 820 Mkr, en ökning med ungefär två procent jämfört med 2013.

Kostnadseffektiv organisation – lokalt entreprenörskap

För att fokusera på kunder, medarbetare och produktion genomfördes under verksamhetsåret 2013 ett omfattande åtgärdsprogram. Genom detta program har grunden lagts för en effektivare verksamhet och ett mer lönsamt Peab. Redan under 2014 har resultat effekter synts i produktionen, både i form av sänkta kostnader och ökad intjäning. Samtidigt har åtgärdsprogrammet förstärkt den lokala närvaron som gör att

Peab kan hantera både varierande och omfattande projekt.

Verksamhetsledningssystem

Peabkoncernen har sedan 2013 arbetat med utveckling av ett nivåanpassat, koncerngemensamt verksamhetsledningssystem. Arbetet har fortsatt under 2014 med fokus på kundernas och verksamhetens behov. Nivåanpassning innebär att respektive affärsområde ges större ansvar för att säkerställa en lönsam verksamhet med hjälp av en effektiv organisation. Stora delar av vår verksamhet är idag certifierade enligt ISO 9001 och ISO 14001.

Anläggning

Affärsområde Anläggning utför uppdrag som byggnation av större infrastrukturprojekt och anläggningsarbeten samt mindre projekt på lokal marknad. Anläggning utför även drift och underhåll av vägar och kommunala anläggningar. Verksamheten bedrivs genom geografiskt indelade regioner i Sverige, Norge och Finland. Beställare är trafikverk, kommuner och lokalt näringsliv.

Affärsidé

"Peab är ett bygg- och anläggningsföretag, vars främsta ledstjärna är total kvalitet i alla led av byggprocessen. Genom nytänkande, kombinerat med gedigen yrkesskicklighet, ska vi göra kundens intresse till vårt och därmed alltid bygga för framtiden".

Kärnvärden

- Jordnära
- Utvecklande
- Personlig
- Pålitlig

Vision – Nordens Samhällsbyggare

Peab bygger framtidens hållbara samhälle

Vi är den självklara partnern i samhällsbyggandet i Norden. Vi skapar idéer, tar initiativ och är nydanande. Vi arbetar resurssnålt och våra klimatsmarta lösningar ligger i framkant. Det vi gör är hållbart genom hela livscykel.

Peab är det nordiska företaget

Vi samarbetar över gränser för att överträffa våra kunders förväntningar. I Peab finns vi nära våra kunder vare sig de är lokala, nationella eller nordiska. Nöjda kunder bidrar till vår framgång i hela Norden.

Peab är en magnet för skickliga människor

Vi är arbetsgivaren nummer ett i Norden. Våra värderingar är enkla och tydliga. Våra medarbetare är djupt engagerade och våra ledare brinner för att få människor att utvecklas. När medarbetarna växer, då växer också Peab.

Hållbart samhällsbyggande – Peabs definition

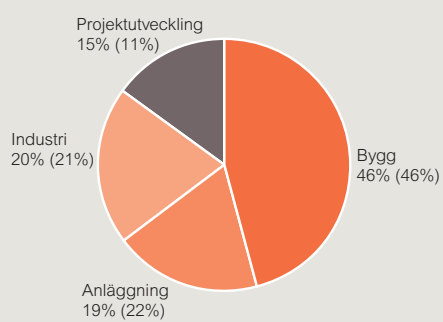
Allt som vi planerar och genomför ska i sin helhet vara i linje med våra etiska riktlinjer samt ansvarsfullt och långsiktigt utformat. Vi ska därigenom tillgodose miljömässiga, ekonomiska och sociala aspekter.

Koncernstrategier

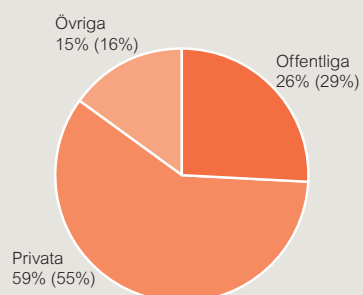
- Hållbarhet integrerat i Peabs verksamhet
- Stärka och utveckla Peabs kundrelationer
- Bästa arbetsplatsen
- Synas och höras
- Långsiktig lönsam verksamhet
- Kostnadseffektiv verksamhet



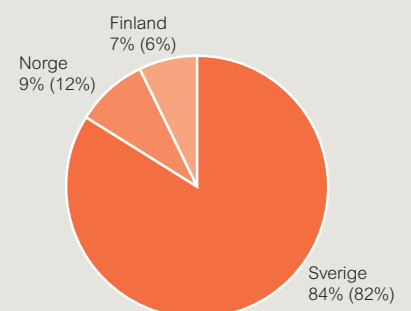
Operativ omsättning per affärsområde, 2014



Operativ omsättning per kundtyp, 2014



Operativ omsättning per geografisk marknad, 2014



Bygg

Affärsområde Bygg omfattar koncernens resurser avseende byggrelaterade tjänster. Bygg utför entreprenader åt såväl externa som interna kunder. De interna kunderna är främst affärsområde Projektutveckling. Verksamheten bedrivs genom 12 regioner i Sverige, två i Norge och två i Finland. Av de svenska regionerna är tre inriktade på bostadsproduktion i storstadsområdena Stockholm/Mälardalen, Göteborg samt i Öresundsregionen. Övriga regioner bedriver all typ av byggnation inom sitt geografiska område. Byggserviceverksamheten bedrivs i en rikstäckande region med huvudfokus på storstadsområdena.

Industri

Affärsområde Industri bedrivs genom sju produktsegment: Asfalt, Betong, Grus och Berg, Transport och Maskin, Grundläggning, Uthyrning samt Byggsystem (Industriellt byggande). Samtliga har en inriktning mot den nordiska bygg- och anläggningsmarknaden. Verksamheten bedrivs i ett stort antal företag och under flera varumärken. De största varumärkena är Swerock, Clifton, Lambertsson, Skandinaviska Byggelement, Peab Asfalt och Peab Grundläggning.

Projektutveckling

Affärsområde Projektutveckling omfattar Peabs utveckling av bostäder och fastigheter. Projektutveckling sker i helägda projekt eller i samarbete med andra partners via joint ventures. Verksamheten bedrivs i två delar, Bostadsutveckling och Fastighetsutveckling. Bostadsutveckling utvecklar alla typer av bostäder såsom flerfamiljshus i bostadsrätts-, äganderätts- och hyresrättsform samt vissa typer av småhus. Fastighetsutveckling bedriver verksamhet avseende förvärv, utveckling och avyttring av kommersiella fastigheter. Verksamheten omfattar projekt i helägda och delägda bolag.

FRÅN STÖRST TILL BÄST

Peab är det största byggbolaget i Sverige



sett till omsättning och antalet egna medarbetare. Nu tar koncernen nästa steg och ska gå från störst till bäst. För att bli bäst i branschen finns tre uttalade målområden, som kommer att mätas och följas upp kontinuerligt genom NKI-undersökningar (Nöjd Kund Index), medarbetarundersökning och ekonomiska utfall. Det handlar om:

- Nöjdast kunder i branschen
- Bästa arbetsplatsen i branschen
- Mest lönsamma företaget i branschen

HÅLLBARHETSSTYRNING

Hållbarhet är inkluderat i Peabs vision och affärsstrategier, och arbetet för att integrera hållbarhet i alla delar av verksamheten pågår kontinuerligt. Ansvar och befogenheter delegeras ut i affärsområdena och till stöd finns spetskompetens inom hållbarhetsfrågorna på olika nivåer i organisationen samt styrande och stödjande dokument. Koncernfunktionen CSR-Samhällsansvar har arbetat för att samordna och utveckla koncernens budskap, processer och strategier inom hållbarhetsområdet under 2014. Arbetet har genomförts i samverkan med Peabs fyra affärsområden och övriga koncernfunktioner.

Policyer

Ett antal policyer utgör styrdokumentet inom hållbarhetsområdet. Peabs uppförandekod är baserad på principerna i FN Global Compact, och är en övergripande policy som täcker in miljö-, sociala- samt antikorrupsionsfrågor. Uppförandekoden finns översatt till olika språk för att vara lättillgänglig för alla underentreprenörer och leverantörer. Den kompletteras av ett antal underliggande policyer och riktlinjer, såsom Peabs etiska riktlinjer.

Uppförandekoden är förankrad i den övergripande företagspolicy som är en integrerad miljö-, kvalitets- och arbetsmiljöpolicy. Företagspolicyen uppfyller kraven i kvalitetsledningsstandarden ISO 9001:2008, miljöledningsstandarden ISO 14001:2004 och de krav som finns i arbetsmiljöverkets författning AFS 2001:1.

ÄGARSTRUKTUR

Peab AB är ett publikt bolag. B-aktien är börsnoterad på Nasdaq Stockholm, Large Cap. Under 2014 har en ägarförändring skett. Mats och Fredrik Paulsson med familjer och bolag är största ägare med totalt 25,6 procent av kapitalet och 57,6 procent av rösterna.

Finansiellt sammandrag

	Jan-dec 2014	Jan-dec 2013	Jan-dec 2012 ¹⁾
Operativ nettoomsättning, Mkr ²⁾	43 820	42 765	45 997
Nettoomsättning, Mkr	43 630	43 127	46 840
Operativt rörelseresultat, Mkr ²⁾	1 783	593	1 004
Operativ rörelsemarginal, % ²⁾	4,1	1,4	2,2
Rörelseresultat, Mkr	1 752	614	1 057
Rörelsemarginal, %	4,0	1,4	2,3
Resultat före skatt, Mkr	1 230	383	815
Resultat per aktie, kr	3,48	1,01	2,47
Utdelning per aktie, kr ³⁾	2,25	1,80	1,60
Räntabilitet på eget kapital, %	13,1	3,8	9,2
Soliditet, %	28,2	24,0	24,9
Kassaflöde före finansiering, Mkr	2 803	624	974
Nettoskuld, Mkr	3 886	5 948	6 470
Ordergång, Mkr	31 690	34 292	38 743
Orderstock, Mkr	24 922	28 164	28 056

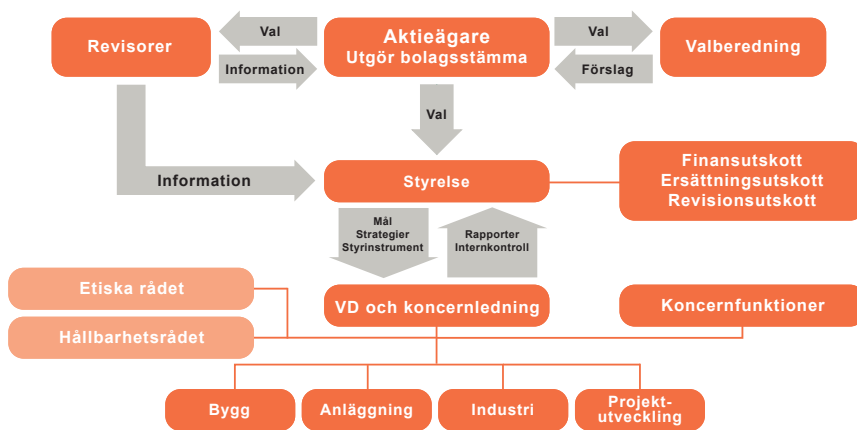
För mer information om Peabs ekonomiska redovisning, se Peabs årsredovisning för 2014.

¹⁾ Ej omräknade med hänsyn till IFRS 11, Samarbetsarrangemang.

²⁾ Med operativ nettoomsättning och operativt rörelseresultat menas redovisning enligt successiv vinstavräkning motsvarande segmentsredovisning. Med nettoomsättning och rörelseresultat avses legal redovisning.

³⁾ För 2014, styrelsens förslag till årsstämman.

BOLAGSSTYRNING I PEAB

**Aktieägare**

Samtliga aktieägare, inklusive minoriteter, kan påverka bolaget genom att utnyttja sin rösträtt på bolagsstämman, som är Peabs högsta beslutande organ. På bolagsstämman har aktieägare möjlighet att ställa frågor och lämna synpunkter på Peabs verksamhet och hållbarhetsarbete.

Valberedning

Valberedningen består av fyra ledamöter: styrelsens ordförande samt tre ledamöter vilka representerar Peabs stora och små aktieägare. En av valberedningens huvuduppgifter är att nominera kandidater för val till styrelsen på årsstämman.

Revisorer

Årsstämman väljer revisor som granskar Peabs finansiella rapportering. Peab har från och med stämman 2014 inte längre personvalda revisorer. Vald revisor är KPMG AB.

Styrelsen

Peabs styrelse har det yttersta ansvaret för verksamheten och därmed även för hållbarhetsarbetet. Styrelsen utgörs av totalt tio ledamöter samt två suppleanter. Sju ledamöter är valda av årsstämman och tre ordi-

narie ledamöter samt två suppleanter är utsedda av arbetstagarorganisationerna. Av de sju av årsstämman valda ledamöterna anses fem vara oberoende och två beroende i förhållande till bolaget och bolagsledningen samt i förhållande till bolagets större ägare. Medarbetarna har möjlighet att påverka Peabs verksamhet via sina arbetstagarrepresentanter.

Finansutskott

Finansutskottet, som består av tre styrelseledamöter, hanterar och beslutar i finansiella frågor enligt den av styrelsen fastställda finanspolicyen.

Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet, som består av tre styrelseledamöter, utarbetar riktlinjer och ramverk för ledande befattningshavare avseende lön och övriga ersättningar i enlighet med av bolagsstämman fastställd ersättningspolicy.

Revisionsutskott

Revisionsutskottet består av de sju bolagsstämman utvalda styrelseledamöterna. Utskottet bereder styrelsens arbete med att kvalitetssäkra bolagets finansiella rapportering och fastställa riktlinjer för upphandling

av andra tjänster än revision av revisorerna. Revisionsutskottet har fortlöpande kontakt med bolagets revisorer, utvärderar revisionsinsatsen samt biträder valberedningen vid framtagande av förslag och arvodering av revisorer.

Koncernledning

Verkställande direktören, tillika koncernchefen, leder verksamheten i enlighet med av styrelsen fastställda ramar och ansvarar för den löpande förvaltningen och kontrollen av koncernen. Under 2014 bestod Peabs koncernledning av sex personer, ingen av dessa är styrelseledamot.

Koncernfunktioner

Inom Peab finns ett antal koncernstödfunktioner som har till uppgift att förvalta och utveckla respektive koncernstödsprocess.

Affärsområden

Affärsområdescheferna ansvarar för att driva de respektive verksamheterna och föra ut hållbarhetsarbetet i linjeorganisationen genom att delegera ansvar och befogenheter och därmed göra hållbarhetsfrågorna till en integrerad del av den dagliga verksamheten.

Hållbarhetsrådet och Etiska rådet

Arbetet som tidigare gjordes i hållbarhetsrådet har under 2014 hanterats av CSR funktionen. Under 2014 har Peab sett över vilka kompetenser och ansvarsområden som bör ingå i koncernens kommande hållbarhetsråd. En ny struktur för hållbarhetsrådets sammansättning kommer att implementeras under 2015.

Etiska rådet hanterar eventuella ärenden i de fall överträdelser av Peabs etiska riktlinjer inträffat. Etiska rådet består av en representant från koncernledningen, tre representanter från koncernfunktionerna (Personal, Säkerhet och Juridik) och, i tillämpliga fall, den chef (affärsområdeschef eller koncernfunktionschef) inom vars verksamhet aktuell fråga hör.

Ålders- och könsfördelning 2014 (2013)

	Antal ledamöter	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)	Andel personer <30 år (%)	Andel personer 30-50 år (%)	Andel personer >50 år (%)
Styrelse (inkl. suppleanter)	12 (13)	25 (23)	75 (77)	0 (0)	42 (38)	58 (62)
Koncernledning	6 (6)	17 (17)	83 (83)	0 (0)	67 (67)	33 (33)
Finans- och ersättningsutskott	3 (3)	0 (0)	100 (100)	0 (0)	0 (0)	100 (100)
Revisionsutskott	7 (8)	29 (25)	71 (75)	0 (0)	29 (25)	71 (75)
Revisorer (inkl. suppleanter)	1 (4)	0 (0)	100 (100)	0 (0)	0 (0)	100 (100)
Valberedning	4 (4)	0 (0)	100 (100)	0 (0)	25 (25)	75 (75)

Intressentdialoger om hållbarhet

Peab för årligen hållbarhetsfokuserade dialoger med några av de intressentgrupper som påverkar eller påverkas av verksamheten. Dialogerna ger en utökad förståelse för intressenternas förväntningar och hur de ser på Peabs verksamhet, på rollen som samhällsbyggare och det hållbarhetsarbete som bedrivs i Peab. Resultaten bidrar till utveckling och utgör grunden för vad som beskrivs i denna hållbarhetsredovisning.

LYSSNA TILL INTRESSENTERNA

Peabs verksamhet påverkar och påverkas av en mängd olika intressenter. Att lyssna är ett viktigt verktyg för att kunna utvecklas, bygga långsiktiga relationer och skapa god samverkan.

Samverkan är en förutsättning för Peabs verksamhet och medarbetarna träffar dagligen intressenter i olika fora för att stärka relationer och lyssna till de önskemål och förväntningar som ställs. För många av intressentrelationerna finns väletablerade mötes-, kommunikations- och återkopplingskanaler. Möten med kunder och beställare sker exempelvis löpande i den dagliga verksamheten och kundundersökningar genomförs för att få synpunkter på sam-

arbetet. Medarbetarundersökning, bolagsstämma, informationsträffar i bostadsområden, studentmässor, leverantörsträffar och samarbetsprojekt är andra exempel på sammanhang då Peab träffar och lyssnar till intressenter.

HÅLLBARHETSFOKUSERADE DIALOGER

Sedan 2012 har Peab genomfört en årlig intressentdialog om hållbarhet som fokuserar på hur Peab, tillsammans med intressenterna, kan bidra till en hållbar samhällsutveckling. Detta har flera syften; resultaten ger värdefull input till det fortsatta hållbarhetsarbetet, det bidrar till Peabs utveckling samt definierar innehållet i denna hållbarhetsredovisning. Samtidigt ger det möjligheten att belysa vikten av hållbarhetsfrågor bland intressenterna, vilket Peab åtog sig att göra i samband med undertecknandet av FN Global Compact. Förhoppningsvis bidrar det även till ett ökat fokus på hållbarhet i branschen.

Förra året, 2013, genomfördes en omfattande hållbarhetsdialog där Peab, genom både intervjuer och enkäter, var i kontakt med totalt 180 intressenter från nio av intressentgrupperna i bilden nedan. Då kund- och leverantörsrelationer belystes

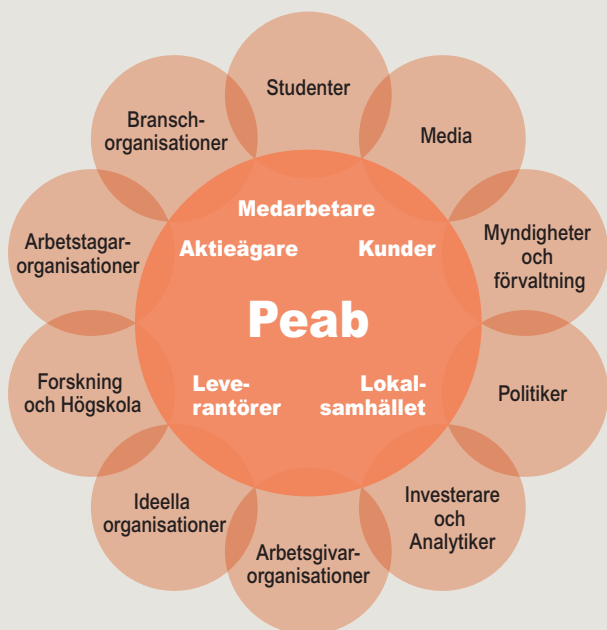
som viktiga områden för hållbarhetsarbetet har Peab i år fördjupat dialogen med dessa grupper. Intervjuer har genomförts med 14 leverantörer och 17 företagskunder, alla med koppling till något eller några av Peabs affärsområden. Företagskunder involverades i intervjuform både 2013 och 2014. Under 2013 intervjuades främst hållbarhetsansvariga medan årets dialoger fördes med fler verksamhetsnära representanter, så som affärsområdeschefer och projektchefer. På så vis gavs ett nytt perspektiv och möjlighet att lyssna till de som dagligen har kontakt med Peab.

Intervjuerna har bland annat behandlat områden som hur intressenterna uppfattar Peabs hållbarhetsarbete, hur de själva arbetar med hållbarhet, vad de förväntar sig av en samhällsbyggare, om de anser att Peab är framstående respektive bristande inom några områden och slutligen vad de tycker att Peab borde prioritera framöver.

SLUTSATSER FRÅN ÅRETS DIALOGER

Årets hållbarhetsdialoger har varit givande och insiktsfulla. Kundernas och leverantörernas arbete inom hållbarhet har visat sig vara av varierande karaktär, men alla är eniga om att frågorna är affärskritiska.

Intressentkartläggning 2014





Erfarenheterna av att samarbeta med Peab varierar och många poängterar att det är individerna i respektive projektorganisation som är avgörande för hur samarbetet fungerar och hur hållbarhetsfrågorna hanteras. Detta styrker vikten av hög kompetens hos samtliga medarbetare.

”Vad förväntas av en samhällsbyggare?” Detta var en av frågorna som ställdes till kunder och leverantörer. Att bidra till det fysiska byggandet av samtliga komponenter i samhällsstrukturen, infrastruktur såväl som byggnationer, nämndes av de flesta. Många betonade även att en samhällsbyggare förväntas ta ansvar i lokalsamhället, vara delaktig i samhällsdebatten och bidra till en långsiktig samhällsutveckling.

På frågan ”Hur uppfattas Peabs hållbarhetsarbete?” svarade många att begreppet hållbarhet sällan diskuteras på arbetsplatserna. Istället ligger fokus på att behandla sakfrågor såsom arbetsmiljö, kvalitet och miljö. För flera av kontaktperso-

nerna var detta första gången de blivit ombudda att prata om hållbarhet som helhetsbegrepp, vilket enligt dem signalerade att Peab tar frågan på allvar. Att Peabs värdegrund (Jordnära, Utvecklande, Personlig och Pålitlig) genomsyrar verksamheten nämndes av flera – medarbetare i Peab står för vad de lovar och är duktiga producenter.

Gällande Peabs styrkor och utvecklingsområden var svaren varierade. Återkommande styrkor som lyftes var främst den lokala närvaron, en genomsyrande entreprenörsanda, korta beslutsvägar och att Peab är att lita på när det gäller produktion, ekonomi och tidsplanering. Medarbetarna i Peab bjuder in till ett öppet samarbetsklimat och är lyhörda inför önskemål och nya tankar och idéer.

Som utvecklingsområden nämndes många generella utmaningar i branschen. Återkommande bland leverantörerna är att de önskar bli involverade i tidigare skeden så att den gemensamma erfarenheten kan

förbättra projektets möjligheter. Tydlig kravställning och uppföljning är också något leverantörerna efterfrågar, vilket de menar skulle exkludera oseriösa aktörer. Att branschen präglas av små marginaler där priset styr belystes av några som en utmaning för att driva vissa hållbarhetsfrågor, medan andra poängterade att hållbarhet är en förutsättning för fortsatt konkurrenskraft. Enligt intressenterna kan Peab utveckla sin kommunikation av vad som görs inom hållbarhetsområdet och på så vis positionera sig som attraktiv samarbetspartner i projekt med hållbarhetsfokus. Peab anses även ha utvecklingspotential när det gäller att dra fördel av sin storlek samt att föreslå nya innovativa lösningar och koncept.



REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Genom dialogerna med intressenter och interna prioriteringar av hållbarhetsområden har Peab definierat områden som utgör innehållet i denna redovisning. Samt-

liga områden är relevanta för hela verksamheten och har lyfts av de flesta kontaktpersoner under intervjuerna. För att förenkla strukturen i rapporten har de viktiga områdena delats in i fyra övergripande kapitel

om Peabs hållbarhetsarbete; Medarbetarna, Affären, Klimat och Miljö samt Samhällsengagemang. Se illustration nedan för vilka områden som identifierats som viktigast under respektive kapitel.

MEDARBETARNA	AFFÄREN	KLIMAT OCH MILJÖ	SAMHÄLLENGAGEMANG
<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Kompetens- och karriärutveckling Jämställdhet och mångfald 	<ul style="list-style-type: none"> Kund- och leverantörssamverkan Ansvar i leverantörskedjan Etik och antikorrupktion 	<ul style="list-style-type: none"> Resurseffektivitet Utfasning av miljö- och hälsofarliga ämnen 	<ul style="list-style-type: none"> Ansvarstagande och delaktighet i lokalsamhället Ungdomsfokus Mentorskap

Intressentgruppernas högst prioriterade områden				
Affärsområde Bygg	Urval	Antal intervjuer	Högst prioriterade områden	
Företagskunder	Intervjuerna genomfördes med offentliga och privata fastighets- och bostadsbolag på den svenska, norska respektive finska marknaden.	7	1-3 år	5-10 år
			<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Energieffektivitet Etik och antikorrupktion Miljö- och hälsofarliga ämnen Samhällsengagemang Effektiviseringsmetoder 	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Energieffektivitet Effektiviseringsmetoder Innovation och utveckling Etik och antikorrupktion
Leverantörer	Intervjuer genomfördes med större leverantörer till byggverksamheten i Sverige, Norge och Finland.	6	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Etik och antikorrupktion Energieffektivitet Effektiviseringsmetoder Kund- och leverantörssamverkan 	<ul style="list-style-type: none"> Energieffektivitet Hälsa och arbetsmiljö Effektiviseringsmetoder Jämställdhet och mångfald Etik och antikorrupktion Innovation och utveckling
Affärsområde Anläggning				
Företagskunder	Intervjuerna genomfördes med offentliga och privata beställare av anläggningstjänster på den svenska och norska marknaden.	6	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Miljö- och hälsofarliga ämnen Energieffektivitet Etik och antikorrupktion Effektiviseringsmetoder 	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och arbetsmiljö Effektiviseringsmetoder Transporter och koldioxid Miljö- och hälsofarliga ämnen Energieffektivitet
			Leverantörer	Intervjuerna genomfördes med större leverantörer till den svenska anläggningverksamheten.
Affärsområde Industri				
Företagskunder	Intervjuerna genomfördes med offentliga och privata beställare av tjänster från Peabs industribolag på den svenska marknaden.	4	<ul style="list-style-type: none"> Etik och antikorrupktion Hälsa och arbetsmiljö Miljö- och hälsofarliga ämnen Kund- och leverantörssamverkan Resursanvändning och avfall 	<ul style="list-style-type: none"> Kund- och leverantörssamverkan Etik och antikorrupktion Resursanvändning och avfall Innovation och utveckling Energieffektivitet Transporter och koldioxid
			Leverantörer	Intervjuerna genomfördes med större leverantörer till den svenska industri- verksamheten.

Kunder och leverantörer till affärsområde Projekt- utveckling deltog inte i årets intressentdialog.



Medarbetarna

Ansvarsfulla ledare och ett inkluderande medarbetarskap är avgörande för Peabs fortsatta framgång. Det gäller också medarbetarnas möjlighet till utveckling och en säker arbetsplats. Peabs medarbetare kompetensutvecklas kontinuerligt för att kunna möta marknadens krav, men också för att förstå olika kunders förutsättningar och behov.

HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Hälsa och arbetsmiljö är, och har länge varit, en prioriterad fråga i Peab. Det är även ett av områdena som intressenterna belyser som allra viktigast. Det fysiska arbete som utförs i branschen medför vissa risker, men genom riskbedömningar, systematiskt arbete och kunskapsåterföring kan olyckor minskas eller undvikas helt.

Under 2014 genomfördes mindre organisatoriska förändringar inom hälsa och arbetsmiljö. Syftet var att förbättra arbetssätt, samordning och gränssnitt mellan olika centrala funktioner, samt att skapa bättre förutsättningar för linjechefernas stöd. I december fattade koncernledningen ett offensivt beslut beträffande mål inom arbetsmiljöområdet: antalet arbetsplatsolyckor ska halveras under perioden 2015-2017. Som en omedelbar följd av detta beslut kommer uppföljningsarbete och åtgärder att ytterligare intensifieras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Peabs arbetsmiljöpolicy är integrerad i företagspolicy och ligger till grund för det strategiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet ingår i verksamhetsledningssystemet och Peab arbetar enligt kraven i respektive lands lagstiftning. I Sverige följs kraven i AFS 2001:1 och i Norge arbetar Peab enligt arbetsmiljölagen samt gällande föreskrifter för bygg- och anläggningsbranschen. Den finska verksamheten är certifierad enligt OHSAS 18001.

Arbetsmiljöorganisation

Spetskompetens inom arbetsmiljö finns på samtliga nivåer i organisationen. Det strategiska arbetet drivs på koncern- samt affärsområdesnivå. Ansvar och befogenheter för arbetsmiljöfrågor har fördelats ut i linjeorganisationen och är en integrerad del i den dagliga verksamheten. Utöver de medarbetare som arbetar med arbetsmiljöfrågor i organisationens olika delar, 115 (73) personer, finns även de av arbetstagarna utsedda skyddsombuden som företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor i varje enskilt projekt. I Peab arbetar 698 (580) skyddsombud i den svenska verksamheten, 83 (100) i Norge samt 46 (45) i Finland. I Peab arbetar även 59 så kallade HAMare (Handläggare i Arbetsmiljöfrågor, fackligt uppdrag). Tillsammans utgör skyddsombud, HAMare och de som

dagligen arbetar med arbetsmiljöfrågor cirka åtta (sex) procent av alla medarbetare i Peab. 100 procent av medarbetarna i Peab omfattas av kollektivavtal.

Vid årsskiftet 2013/2014 träffades en överenskommelse gällande Peabs skyddsombud. Överenskommelsen ingicks mellan Peabs svenska verksamhet och Byggnads respektive SEKO, vilka representerar majoriteten av medarbetarna på arbetsplatserna. Målsättningen med överenskommelsen är att ytterligare säkra en god skyddsverksamhet och en säker arbetsmiljö på Peabs arbetsplatser genom engagerade och aktiva skyddsombud med god kompetens och tydliga mandat.

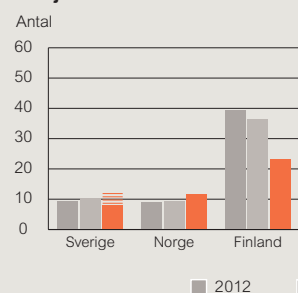
Förebyggande arbetsmiljöarbete

För att förebygga olyckor på arbetsplatserna arbetar Peab preventivt genom att tillhandahålla säker utrustning, kvalitets-säkrade arbetsmetoder samt utbildningar inom området. I samband med att medarbetare och underentreprenörer kommer till en ny arbetsplats sker introduktion och genomgång av risker på arbetsplatsen. Under 2014 fortsatte arbetet med att sprida säkerhetsvarningar i organisationen då allvarliga tillbud eller olyckor inträffat. Säkerhetsvarningen består av kort information om vad som har hänt och råd om hur liknande händelser kan förebyggas. Peabs krisorganisation, som är utbildad av den

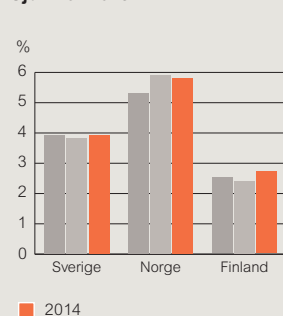
Antal medarbetare per land, kön och personalkategori – 13 213 totalt varav 10,8 procent är kvinnor

	Sverige		Norge		Finland		Hela Peab	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tjänstemän med chefspositioner	1 443	95	128	15	119	6	1 690	116
Övriga tjänstemän	2 157	948	386	83	134	66	2 677	1 097
Yrkesarbetare	6 235	192	838	4	341	23	7 414	219
Totalt	9 835	1 235	1 352	102	594	95	11 781	1 432

Arbetsplatsolyckor per 1 miljon arbetade timmar



Sjukfrånvaro



Anställningsformer för alla medarbetare

	Män	Kvinnor
Tillsvidareanställda	11 111	1 271
Projekt/ visstidsanställda	670	161

Anställningstyp för tillsvidareanställda medarbetare

	Män	Kvinnor
Heltidsanställda	11 005	1 162
Deltidsanställda	106	109

Statistiken för arbetsplatsolyckor baseras på olyckor som orsakat minst åtta timmars frånvaro. Tidigare år har statistik från interna system presenterats för Norge och Finland medan statistiken för Sverige har varit baserad på Arbetsmiljöverkets statistik. I och med ett förbättrat arbetssätt presenterar vi från och med 2014 statistik från det interna systemet även för Sverige. Skillnaden mellan intern och extern statistik är markerad med streckad stapel. Förklaringen till skillnaden är att Arbetsmiljöverkets statistik baseras enligt regelverket på enbart allvarliga olyckor (se www.av.se) medan det interna systemet fångar upp alla olyckor som resulterat i 8 timmars frånvaro.

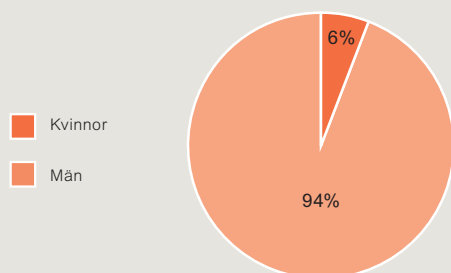
Tillsammans blir vi bättre

För tredje året i rad genomförde Peab en koncerngemensam fokusvecka med tema arbetsmiljö. Under fokusveckan 2014 besöktes 566 arbetsplatser i Sverige, Norge och Finland av företagets chefer och ledningsgrupper. Syftet med fokusveckan är att skapa dialog och engagemang kring arbetsmiljöfrågor och områdena Arbeitsklimat, medarbetarskap och ledarskap. Under besöken delades erfarenheter och förbättringsområden diskuterades gemensamt. Att engagera alla medarbetare i arbetsmiljöfrågor är en förutsättning för att skapa säkra och trygga arbetsplatser.

Det framgick av dialogen att Peabs rutiner kring morgonmöten, tillbudsrapportering, arbetsberedningar och planering är uppskattade verktyg för det dagliga arbetsmiljöarbetet. Även resultatet från Peabs nya medarbetarundersökning, som genomfördes under samma period som fokusveckan, visar att arbetsmiljöarbetet fungerar bra på arbetsplatserna och att medarbetarna har tillgång till de hjälpmedel och den skyddsutrustning de anser sig behöva.

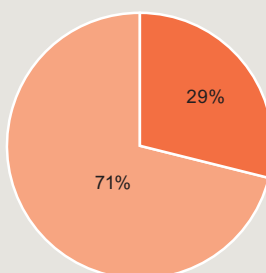
Genom att arbeta med lärdomarna från besöken och resultaten från medarbetarundersökningen blir det möjligt att lyfta Peabs arbetsmiljö ytterligare. Varje affärsområde får kännedom om konkreta förbättringsområden och möjlighet att utveckla förebyggande åtgärder inom arbetsmiljöområdet. Att alla måste ta ansvar är en avgörande faktor i utvecklingsarbetet – vi bidrar till varandras arbetsmiljö och förbättringsarbetet görs tillsammans.

Tjänstemän med chefspositioner per kön



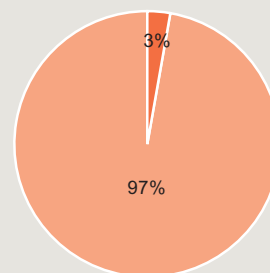
Totalt 1 806 personer

Övriga tjänstemän per kön



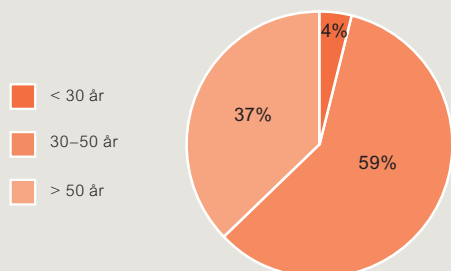
Totalt 3 774 personer

Yrkesarbetare per kön

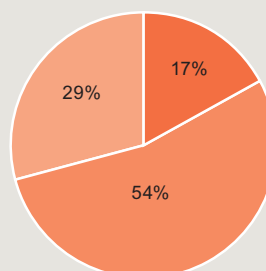


Totalt 7 633 personer

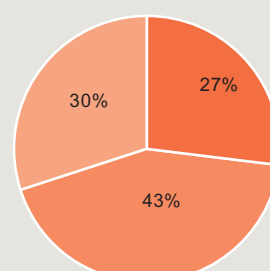
Tjänstemän med chefspositioner per ålder



Övriga tjänstemän per ålder



Yrkesarbetare per ålder



svenska myndigheten för samhällsskydd och beredskap, involveras vid allvarliga olyckor. Samtliga olyckor utreds noggrant och åtgärder vidtas för att undvika att det inträffade sker igen. Inga dödsolyckor inträffade på Peabs arbetsplatser under 2014.

Uppföljning och förbättringsarbete

Alla tillbud och olyckor rapporteras och följs upp för att kunna dra lärdom av det som inträffat. I Sverige och Norge sker registrering av tillbud och olyckor genom webbaserade system och i Finland sker rapporteringen direkt till arbetsmiljöchefen. I samtliga länder genomförs dessutom en mängd arbetsplatsrevisioner varje år. Resultaten analyseras löpande och tillsammans med resultat från medarbetarstatistik, medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och företagshälsovård möjliggörs identifiering av orsakssamband. Detta ligger sedan till grund för beslut om prioriteringar, mål och åtgärder.

Hälsofrämjande arbete

Utöver det förebyggande och rehabiliterande hälsoarbetet fokuserar Peab på att vidareutveckla hälsofrämjande arbetssätt. När medarbetarna trivs och har god balans mellan arbete och fritid skapas förutsättningar för motivation och arbetsglädje, vilket är avgörande för verksamhetens framgång. I Peab erbjuds medarbetarna ett brett utbud av aktiviteter inom motion och kultur, samt friskvårdsbidrag och andra förmåner.

Under 2014 minskade antalet registrerade arbetssjukdomar i företaget från 71 till 43. I Peabs nuvarande system finns ingen möjlighet att utläsa vilken typ av arbetssjukdom som frånvaron beror på och statistiken inkluderar enbart Sverige. Arbetsmiljöverket har gjort en kartläggning av arbetssjukdomar i branschen och identifierat belastningsfaktorer som den största orsaken (65 procent) till arbetssjukdomar. Peab har sedan ett antal år utbildat platschefer och skyddsombud i ergonomi. Utbildningen genomförs av vårt partnerföretag för före-

tagshälsovård och består av teori, grupparbete och ergonomisk skyddsron på den egna arbetsplatsen.

KOMPETENS- OCH KARRIÄRS-UTVECKLING

Att ha rätt kompetens i företaget är avgörande för att kunna leva upp till kundernas krav och förväntningar. På samma tema är det också viktigt att Peab kan erbjuda medarbetarna den kontinuerliga utveckling som de efterfrågar. Detta gör kompetensutveckling till ett viktigt område inom hållbarhet, med stark koppling till både affär och varumärke.

Personalförsörjning blev kompetensförsörjning

Under 2014 genomfördes ett omfattande analysarbete i samband med den årliga personalförsörjningsprocessen, där nuläge, framtida behov och potentiella tillvägagångssätt för kompetensförsörjning behandlades. En av slutsatserna blev att Peab behöver ta ett nytt grepp om synen på försörjningen framåt, och en ny, integrerad funktion etablerades i slutet av året: Kompetensförsörjning.

Koncerngemensam introduktionsdag

Syftet med en koncerngemensam introduktionsdag är att alla nya medarbetare ska få ökad förståelse för verksamheten och kunna sätta sig in i arbetet snabbt. Dagen ger en helhetsbild av Peabs verksamhet med allt från historia, kärnvärden och verksamheten i de olika affärsområdena till arbetet med arbetsmiljö och etik. Totalt har 458 nya medarbetare genomfört introduktionen under året och under 2015 fortsätter utvecklingen av medarbetarintroduktionen som ett helhetskoncept.

Kompetensutveckling

Under 2013 pågick ett omfattande utvecklingsarbete av en ny modell för kompetensutveckling i Peab med utgångspunkt i kompetensmodellen 70-20-10. Ambitionen är att 70 procent av kompetensutvecklingen ska ske i det dagliga arbetet, 20 procent

genom nätverk, utbyte och samverkan och 10 procent genom formell utbildning. Formell utbildning och kurser är viktiga för ramar och fackkunskaper, men kunskap och färdigheter utvecklas som bäst när lärandet blir en del av arbetet. Följden blir att antalet kursstimmar minskar, medan antalet utvecklingsstimmar ökar.

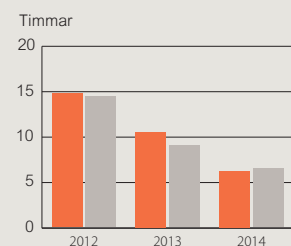
Under 2014 sjösattes Peabs nya utvecklingsutbud. Först ut var de befattningsförberedande programmen som syftar till att förbereda medarbetare som ska gå in i en ny ledarroll. Programmen är uppbyggda utifrån tre huvuddelar: Peabs grundläggande värderingar och arbetssätt, ledarskap samt specialistkompetens.

Utöver programmen erbjuds ett stort utbud av individuellt anpassade, fristående utvecklingsmöjligheter, inom såväl specialistområden som ledarskap. Under 2015 fortsätter utvecklingen av Peabs kompetensutvecklingsutbud, med större fokus på specialistområden, yrkesarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling och det nordiska perspektivet.

Mål- och utvecklingssamtal

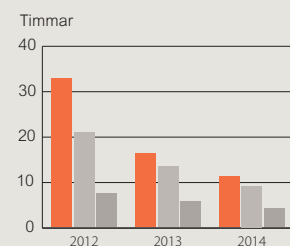
Under året har modellen för medarbetarsamtal utvecklats. Med ett tydligare mål- och prestationsstyrt arbetssätt minskar risken för subjektiva bedömningar medan likvärdighet och kvalitet i samtalen ökar. En pionjärgrupp utsågs för att prova den nya modellen. Utvärdering sker under våren 2015 för att därefter kunna forma en kvalitetssäkrad samtalsmodell för alla medarbetare. Under 2014 uppgav 70 procent av alla medarbetarna att de haft medarbetarsamtal (89 procent av tjänstemännen med chefspositioner, 81 procent av alla övriga tjänstemän och 56 procent av yrkesarbetarna). Ambitionen är att antalet medarbetarsamtal ska öka under 2015. Att regelbundet prata om mål och utveckling med sina medarbetare är en central del av chefens uppdrag i Peab. Genomförandet av medarbetarsamtal har därför införts som ett tröskelvärde för bonusberättigade chefer.

Antal utbildningstimmar per anställd och kön



■ Kvinnor
■ Män

Antal utbildningstimmar per anställd och personalkategori



■ Tjänstemän med chefspositioner
■ Yrkesarbetare
■ Övriga tjänstemän

Antal utbildningstimmar per medarbetare har sjunkit under 2014 som resultat av att modellen 70-20-10 har fått genomslag och att Peab arbetar mer målgruppsstyrt med utbildningsinsatsen.



Starkt arbetsgivarvarumärke

En ny process för Peabs medarbetarundersökning Handslaget utvecklades under året. Syftet var att uppnå en bredare förankring hos samtliga medarbetargrupper samt ett större fokus på organisationsutveckling och uppföljningsarbete. Antal frågor reducerades jämfört med tidigare år och index för arbetsklimat, ledarskap och engagemang skapades. För att säkra medarbetarnas integritet övergick undersökningen till en helt digital hantering. Närmare 10 000 medarbetare deltog, vilket vid tillfället av genomförandet motsvarade 77 procent av alla medarbetare (93 procent av tjänstemännen och 67 procent av yrkesarbetarna).

Resultatet av undersökningen var glädjande då Peab fick höga värden inom samtliga indexområden. Enligt det internationella indexet NPS (Net Promoter Score) är Peabs arbetsgivarvarumärke mycket starkt. Detta bekräftas även genom Universums och Metrojobbs årliga undersökning Sveriges Bästa Arbetsgivare, där medarbetarna bedömer sin nuvarande arbetsgivare utifrån de tre faktorerna intern identitet, nöjdhet och lojalitet. En placering på plats 21 gör Peab till en av landets bästa arbetsgivare.

Framöver fokuserar vi på att upprätthålla det goda arbetsklimatet. Fortsatta utvecklingsområden handlar främst om att minska gapet mellan tjänstemän och yrkesarbetare och att arbeta ännu mer med tydlig målstyrning.

Inkluderande medarbetarskap 2015

Efter bearbetning av resultatet i Handslaget beslöts att förstärka personalarbetet med fokus på att inkludera yrkesarbetarnas perspektiv i personalprocesserna. Personalarbetet 2015 kommer, utöver starkt fokus på kompetensförsörjning som helhet, att präglas av arbetet med att utveckla ett inkluderande medarbetarskap. Peabs kärnvärden samt medarbetar- och ledarprofil utgör tydliga riktlinjer i detta arbete och att

införa praktik på byggarbetsplatser för tjänstemän blir en del av arbetet. Denna nordiska utvecklingsprocess ska präglas av ett mångfaldsperspektiv och ambitionen att sudda ut gamla linjer mellan medarbetargrupper.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Jämställdhet och mångfald är utmaningar och kärnfrågor för hela branschen och så även för Peab. Frågorna är några av koncernens fokusområden för perioden 2015-2017, med tydliga mål och en konkret plan för att förändra kultur och förståelse på djupet. Under året utarbetades en projektplan med målsättningar, vilka kommer att konkretiseras och omsättas i handlingsplaner under 2015.

Koncernmålen inom området är:

1. Minst 40 procent av alla nyutexaminerade ingenjörer som rekryteras är kvinnor.
2. Andel medarbetare med utländsk bakgrund motsvarar minst 12 procent av totalt antal anställda i Peab.
3. Andel kvinnor i respektive ledningsgrupp inom affärs/produktionsrelaterad verksamhet uppgår till minst 16 procent.

Kompetensutveckling av ledare och medarbetare inom området är en branschfråga och kommer att hanteras som en sådan genom att Peab aktivt engagerar sig i Sveriges Byggindustriers grupp för mångfald i branschen. En branschgemensam utbildning kommer att utvecklas under 2015 och delar av den ska integreras i Peabs ledarutvecklingsprogram.

Under 2015 tillsätts även en resurs med uppdrag att revidera och utveckla Peabs likabehandlingsplan.

Jämställda löner

Respektive lands lagstiftning är styrande för arbetet med jämställda löner inom Peabkoncernen. För koncernen innebär detta att lönen för kvinnor och män fastställs på samma sätt oavsett kön och det

ska vara arbetets art, prestation och kompetens som är styrande för den individuella lönen.

För verksamheten i Sverige innebär lagstiftningen att en lönekartläggning med tillhörande analys av kvinnors och mäns löner ska genomföras vart tredje år. Analysens syfte är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor för lika och likvärdiga befattningar för kvinnor och män. Om upptäckter i kartläggningen visar osakliga löneskillnader ska Peab justera dessa. Liknande lagstiftning finns i Norge och Finland med krav på lönekartläggning och tillhörande åtgärder.

Rätten att omfattas av Peabs olika incitamentsprogram baseras på befattning och det görs inga skillnader mellan män och kvinnor inom samma befattningsgrupp.

MentorBygg

Under 2014 gick Peab med i MentorBygg, ett nationellt mentorskapsprogram i Sveriges Byggindustriers regi med målet att öka andelen kvinnliga chefer i byggbranschen. Mentorprogrammet ska bidra till den framtida chefsförsörjningen i branschen och öka branschens förmåga att attrahera och behålla sina talanger genom att utveckla och ta tillvara kvinnors kompetens.



Affären

Hållbarhetsfrågor är affärskritiska ur såväl ett risk- som möjlighetsperspektiv. En långsiktig lönsamhet förutsätter ett hållbarhetsarbete som uppfyller krav och förväntningar från omgivningen och samtidigt skapar nya affärsmöjligheter. God affäretik är en grundpelare i Peabs verksamhet.

SAMVERKAN OCH UTVECKLING

Fördelarna med samverkan är många och återfinns i både ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Det finns mycket att vinna på nära samverkan i tidiga skeden, vilket så gott som alla deltagande intressenter lyft fram under årets hållbarhetsdialoger. Tillsammans kan vi skapa bättre förutsättningar för planering, effektivisering och resurshantering. På så vis möjliggörs fördelar såsom sänkta och säkerställda totalkostnader, ökad kvalitet, samt förkortad och förutsägbar projekttid. Genom samverkan ges även möjlighet till lärande och utveckling.

Marknaden är på väg att ändra struktur och olika former av samverkan blir allt vanligare. En anledning är att samarbeten resulterar i tryggare affärsrelationer. Andra positiva effekter som stärker samverkans-trenden relaterar till pris, kvalitet, tidsbesparing och en mer stimulerande arbetsmiljö. Peab deltar ofta i branschgemensamma utvecklingsprojekt. Hela branschen behöver förflytta sig framåt för att kunna bidra till mer hållbar samhällsutveckling. Under 2014 har samverkansarbetet i Peab tagit en mer strukturerad form, vilket kommer att märkas av under verksamhetsåret 2015.

LÅNGSIKTIGA KUNDRELATIONER

Peab strävar efter långsiktiga kundrelationer.

De kunder som utnyttjar möjligheten att samverka i någon form är ofta med och driver samhällsutvecklingen. Det innebär att Peab, genom att samarbeta, inte bara får bättre insikt i vad som efterfrågas av kunden, utan också får kännedom om varför dessa krav är viktiga och kan anpassa Peabs verksamhet till kundernas prioriteringar. Med framförhållning och insikt kan vi komma med förslag på alternativa lösningar, skräddarsydda för kundens behov. En nöjd kund sprider en positiv bild av Peabs varumärke och tvärtom.

Nöjd Kund Index (NKI)

För att undersöka hur kunderna upplever kontakten med Peab, samt hur väl den levererade produkten/tjänsten lever upp till deras förväntningar, används NKI-undersökningar. NKI-undersökningar följer en internationell standard och anordnas av en oberoende organisation. Kundundersökningar skickas såväl till företagskunder, interna och externa, som till bostadskunder i samband med inflyttning i Peabs egenutvecklade bostäder och i de fall då Peab utfört garantiåtgärder. Årets undersökning inkluderade företagskunder till samtliga av Peabs affärsområden. NKI-undersökningarna behandlar en mängd olika områden. Bland annat utvärderar kunderna Peabs arbetssätt, dokumentation, företagsetik, prisvärdhet, pålitlighet och tidsplanering. För 2014 var det sammanvägda NKI-resultatet för hela koncernen 72 på skalan 1-100.

Resultaten analyseras på olika organisationsnivåer och trenderna varierar från region till region. Det är därför inte relevant att dra några övergripande slutsatser gällande trenderna för Peabkoncernen. Istället bearbetas resultaten inom respektive region.

HÅLLBAR LEVERANTÖRSKEDJA

Peabs affärsidé bygger på kvalitet i byggprocessen. I koncernen finns hela den kedja av produktionsresurser som krävs för att klara av byggprocessen, där företagen inom affärsområde Industri kan erbjuda råvaror och tjänster för bygg- och anläggningsverksamheten. Peab är även beroende av externa underleverantörer och underentreprenörer. En hållbar leverantörskedja kräver insatser i alla led av kedjan, och från samtliga parter. Peabs ambition är därför att utveckla arbetet med leverantörsbedömningar, utvärderingar, samt uppföljnings- och stödinsatser.

Krav och uppföljning

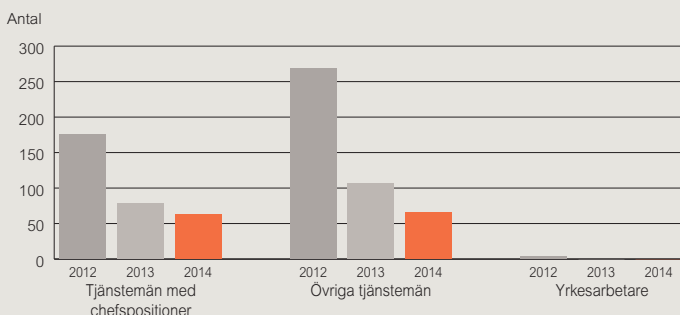
Peab ställer som grundkrav att samtliga leverantörer ska följa internationella konventioner och nationella lagar, samt Peabs uppförandekod som bygger på FN Global Compact. Uppförandekoden ingår bland allmänna kontraktföreskrifter vid ramavtal och projektavtal.

I Peabs inköpsprocess finns rutiner med stödjande mallar för bedömning av leverantörer innan köp och utvärdering efter köp. Bedömningarna som ska genomföras innan en leverantör anlitas är ett led i säkringen av projektets krav inom bland annat kvalitet, miljö, arbetsmiljö och totalkostnad. I samband med projektavslut ska en utvärdering genomföras för de leverantörer som bedöms ha en avgörande påverkan på projektet och åtagande mot kund med tonvikt på kvalitet och miljö. Det huvudsakliga syftet med utvärderingarna är att möjliggöra kunskapsåterföring och för att i tillämpliga fall stödja leverantörens utveckling.

Inköps- och Leverantörsportalen

Under 2014 lanserades en egenutvecklad

Antal medarbetare som utbildats i etik och antikorrupktion



I statistiken för etikutbildning ingår antal personer som genomfört Etikundan (tre timmars etikutbildning) och Basblocket (1,5 timmars pass om etik). Under 2014 har Peab lagt stor vikt vid introduktionsutbildningen för nyanställda där ett kortare etikavsnitt ingår. Omkring 460 nyanställda, varav hälften yrkesarbetare, genomförde introduktionsutbildningen under året. Introduktionsutbildningen är inte inkluderad i statistiken som visas i diagrammet till vänster.

Samverkan kring bostadsinnovation

Som partner till HSB och som delaktig i projektet HSB Living Lab, är Peab med och driver forskningen kring framtidens hållbara boendeformer. Det "levande laboratoriet" som ska byggas på Chalmers i Göteborg blir en flyttbar byggnad med fem våningar, där miljön är ständigt föränderlig. Inflyttning förväntas ske under 2015.

I huset kommer det att finnas en boendedel för studenter och gästforskare, samt en utställningsdel med kontor, showroom för forskningsresultat och mycket mer. Under en tioårsperiod ska människor bo och leva i experimenthuset medan nya tekniska och arkitektoniska innovationer testas och utvärderas. Dessa innefattar allt från utbytbara fasader till bostadsmoduler som själva anpassar sig till temperatur och mänsklig aktivitet. Peab är samarbetspartner under hela forskningsperioden och har tecknat ett samarbetsavtal som sträcker sig fram till 2025. Peab har även undertecknat ett partneringsavtal avseende byggnationen.

Hur skapar vi en hållbarhet som passar vårt klimat idag och imorgon? Hur ska vi spara på resurser och energi? Detta är några av de frågor som ska besvaras under projektets gång. HSB har utvecklat projektet tillsammans med Chalmers tekniska högskola och Johanneberg Science Park. I samverkan med en rad olika företag arbetar Peab för att skapa en arena för kunskap kring hållbarhet och tekniska lösningar som kan användas i framtidens bostadsproduktion.

inköps- och leverantörsportal. Bedömningar och utvärderingar kan samlas digitalt, tillgängliga för alla som arbetar med inköp i Peab. Systemet används ännu inte i full skala, vilket begränsat möjligheten att sammanställa statistik för 2014. I takt med att fler leverantörer registreras i Inköps- och Leverantörsportalen kommer det nuvarande arbetet med dokumentation och uppföljning att kunna förbättras. I processen med att förbättra styrningen och säkra kvalitetskontrollen av leverantörer har Peabs avtalsregister kopplats till Inköps- och Leverantörsportalen. I samma syfte tillhandahålls även en rapport med uppdaterade leverantörsuppgifter gällande kredit, moms och F-skatt dagligen via ett externt upplysningssystem.

Samarbete med Skatteverket

I Sverige har Peab sedan 2009 haft avtal med Skatteverket för att förbättra kontrollen av underleverantörer och motverka ekonomisk brottslighet. Genom samarbetet får Peab tillgång till information om leverantö-

rernas inbetalningar av skatter och arbetsgivaravgifter. Detta underlättar identifieringen av oseriösa företag och ökar möjligheten att utesluta kriminella element. Leverantörer spärras av två anledningar; ren brottslighet eller misstankar om oseriöst arbete, obestånd/konkurs eller dylikt.

Leverantörskedjan

Majoriteten av Peabs förstaledsleverantörer finns i de nordiska länderna, som har omfattande regelverk för barn- och tvångsarbete, mänskliga rättigheter och arbetsmiljö. Enligt Peabs egen bedömning är de största riskområdena för leverantörerna i första ledet relaterade till ekonomisk brottslighet, såsom svartarbete och skattebrott. Utmaningarna för leverantörer längre ut i kedjan kan se annorlunda ut. Arbetet med leverantörskartläggning i flera led pågår.

Internationella inköp

Leverantörbedömningar utförs inför eventuella köp utanför Norden, ofta i samband med ett platsbesök på det aktuella företaget. Under 2014 gjordes internationella

köp utanför Norden för ungefär 647 Mkr. Detta motsvarar cirka 1,6 procent av den totala inköpsvolymen. Under 2014 genomfördes 23 platsbesök inför potentiella köp utanför Norden, varav nio hos nya leverantörer, elva hos befintliga leverantörer och tre hos leverantörers underleverantörer. Besöken innebär en utförlig genomgång av företagets arbete med bland annat miljö och kvalitet, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och ekonomi.

ETIK SOM GRUNDPÄLARE I AFFÄREN

I Peab handlar arbetet med etik och mot korruption både om att bygga förtroende och att förebygga varumärkesrisker, och syftar till att skapa trygga och lönsamma affärer för alla involverade. Genom att förebygga, kontrollera och hantera risker kan dessa utvecklas till möjligheter som skapar långsiktiga värden för kunden, företaget och samhället. Avgörande delar i detta arbete är förebyggande utbildning i etik samt att säkerställa att överträdelser får



konsekvenser och synliggörs. Ett systematiskt och grundligt etikarbete ger återverkningar i form av stärkt varumärke, ökad konkurrenskraft och minskade kostnader.

Etiska rådet

Peab har ett etiskt råd som består av en representant från koncernledningen, tre representanter från koncernfunktionerna (Personal, Säkerhet och Juridik) och, i tillämpliga fall, den chef (affärsområdeschef eller koncernfunktionschef) inom vars verksamhet aktuell fråga hör. Etiska rådet är direkt underställt koncernledningen. Rådets uppdrag är bland annat att svara på frågor av etisk karaktär från verksamheten och medarbetarna, att kommunicera Peabs förhållningssätt i etiska frågor, internt och externt, samt att bereda och besluta i frågor när Peabs etiska riktlinjer överträtts. Tillsammans med Peabs säkerhetsavdelning förbereds beslutsunderlag som påvisar vilka åtgärder som bör vidtas vid överträdelse. Konsekvensen av ett etiskt övertramp kan vara allt från tillsägelse till skriftlig erinran, uppsägning, avsked och polisanmälan. Etiska rådet säkerställer att incidenter som inträffar i koncernen behandlas på samma sätt, oavsett inom vilken del av verksamheten dessa inträffar och vilken befattningshavare som gjort överträdelsen.

Peabs etiska riktlinjer

Peabs etikarbete tar utgångspunkt i de etiska riktlinjerna, som sammanfattar hur Peabs medarbetare ska agera i företaget, i affärsverksamheten och i samhället. Peab ska stå för god affäretik och transparens. För att uppnå detta uppmanas alla på Peab att ta personligt ansvar för sitt uppträdande. Till varje anställningsavtal bifogas Peabs

etiska riktlinjer. Genom att skriva under avtalet åtar sig medarbetarna att själva följa, och i förekommande fall i sitt ledarskap förmedla, de värderingar som Peabs etiska riktlinjer och uppförandekod bygger på. I kompletterande dokument, som exempelvis Handbok för representation och rutiner för attestering av fakturor, finns regler för hur Peabs medarbetare ska agera i specifika ärenden. Är man osäker på hur man ska agera i en situation kan man få hjälp av sin chef, Peabs koncernfunktioner eller av Etiska rådet.

Peab har under ett antal år kunnat anmäla misstankar om överträdelse till Etiska rådet eller till koncernens säkerhetsavdelning, antingen genom en öppen eller anonym process. Under 2014 har beslut fattats om att implementera ett externt whistleblower-system. Anmälningar om misstankar kommer då att kunna ske via ett IT-system som ligger utanför Peab, vilket möjliggör anonym korrespondens med anmälaren vid behov av kompletterande uppgifter, samt uppföljning och återrapportering av individuella ärenden. Implementeringen av det nya systemet förväntas ske under våren 2015.

Förebyggande utbildning i etik

Som ett led i det förebyggande arbetet mot korruption och överträdelse av Peabs etiska riktlinjer startades det omfattande utbildningsprogrammet Etikrundan 2009. Sedan dess har ungefär 3 700 tjänstemän i Sverige, Norge och Finland genomgått utbildningen. Under utbildningen diskuteras olika etiska dilemman som kan uppstå i verksamheten. Avsikten är att ge deltagarna möjlighet att kalibrera sin etiska

kompass mot de normer och regler som gäller inom Peab, samt att tillhandahålla en metod för att identifiera lösningar på olika slags etiska dilemman. Även den koncerngemensamma introduktionsdagen som riktar sig till alla nyanställda, samt de befattningsförberedande programmen, inkluderar etikutbildning.

Händelser under året

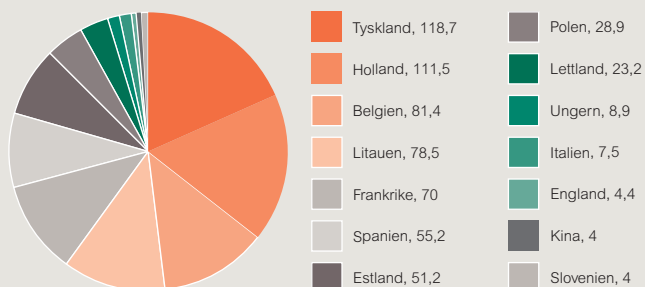
Under året har inga fall av konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftningen eller monopolbeteenden som lett till juridiska åtgärder förekommit. I ett fall har en leverantör uteslutits från nya uppdrag, till följd av delaktighet i korruption.

Peab har under 2014 uppdragat fem interna händelser om misstänkt korruption/ekonomiska oegentligheter. Samtliga ärenden har hanterats av ansvarig chef med stöd av medlemmar av Etiska rådet. Två ärenden har polisanmälts, för fyra av ärendena har arbetsrättsliga åtgärder vidtagits och ett av oss anlitat bemanningsföretag har åtalats och dömts för ekonomisk brottslighet.





Inköpsvolym (Mkr) i länder utanför Norden



Under 2014 gjordes internationella köp utanför Norden för ungefär 647 Mkr, motsvarande cirka 1,6 procent av Peabs totala inköpsvolym.

INKÖP 2014

- Totala inköpsvolymen var cirka 41 miljarder kronor.
- Inköpsvolymen utanför Norden var cirka 647 Mkr, vilket motsvarar ungefär 1,6 procent av den totala inköpsvolymen.
- Majoriteten av köpen var entreprenader, det vill säga inkluderade både material och arbetsutförande.
- Antalet leverantörer var cirka 41 000.
- Omkring 1 700 leverantörer stod för cirka 80 procent av inköpsvolymen.

Klimat och miljö

Att minska verksamhetens negativa klimat- och miljöpåverkan är en självklar del i ett ansvarsfullt samhällsbyggande. En effektiv resurshantering genererar både affärsmöjligheter och ekonomisk besparingspotential – samtidigt som det minskar belastningen på miljön. Peabs systematiska miljöarbete är integrerat i verksamheten och vi arbetar kontinuerligt med förbättrings- och utvecklingsfrågor.

SYSTEMATISKT MILJÖARBETE

Peabs klimat- och miljöarbete sker på alla nivåer i organisationen och är en integrerad del av verksamheten. Affärsområdena samarbetar i gemensamma frågor och ansvarar för att utveckla och driva klimat- och miljöarbetet inom respektive verksamhet. Genom miljöutredningar på relevanta nivåer identifieras betydande miljöaspekter som utgör grunden i arbetet med målformuleringar och prioriteringar. Inom affärsområdena finns resurser på region- och bolagsnivå som stödjer arbetet i den dagliga verksamheten. Miljöarbetet i den operativa verksamheten förs vidare till

underentreprenörer och leverantörer när avtal tecknas, genom projektplaner och i det dagliga arbetet.

Peabs miljöledningssystem är en integrerad del av verksamhetsledningssystemet. Miljöpolicy är integrerad i Peabs företagspolicy och harmonierar med uppförandekoden som bygger på FN Global Compacts principer och försiktighetsprincipen. Miljöpolicy uppfyller samtliga krav för ISO 14001:2004 och stora delar av Peabs verksamhet är idag certifierade enligt ISO 14001 eller andra nationella certifieringssystem.

Miljöcertifieringar av byggnader och anläggningsprojekt

Peab arbetar systematiskt med miljöcertifieringar, både på beställarens önskemål och i egenutvecklade projekt. Arbetet med miljöcertifieringar är främst etablerat på marknaden för byggnader, men intresset för certifieringar av anläggningsprojekt ökar. Bland Peabs medarbetare finns personer med kompetens inom såväl CEEQUAL (ett verktyg för hållbarhetsklassning av anläggningsprojekt) som inom BREEAM, LEED, Svanen och Miljö-

byggnad (verktyg för miljöcertifiering/märkning av byggprojekt). Att arbeta enligt miljöcertifieringssystemen underlättar det systematiska arbetet med de miljöfrågor som hanteras i de olika systemen. Tillsammans med andra branschaktörer deltar Peab i utvecklingen av certifieringssystemen.

RESURSEFFEKTIVITET

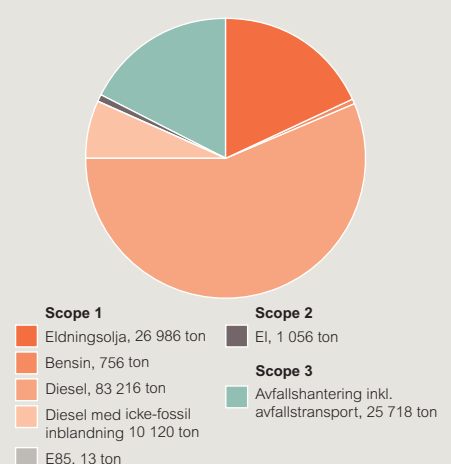
Resurseffektivitet är en kritisk fråga i den energi-, material- och transportintensiva bransch som Peab verkar i. Utvecklingen av nya lösningar och hårdare krav går fort framåt. Väletablerade rutiner och processer, hög kompetens och ett kontinuerligt utvecklingsarbete är därför avgörande för att kunna effektivisera resursanvändningen och minska den negativa klimat- och miljöpåverkan. Kopplingarna mellan resurseffektivitet och ekonomiska besparingar är uppenbara. Genom ett resurseffektivt arbetssätt ser Peab möjligheter att skapa konkurrensfördelar och lägre produktionskostnader. Det ger även förutsättningar för att kunna möta framtida regleringar, hårdare kundkrav och utvecklingen i branschen.

Bränsleförbrukning, 415 GWh



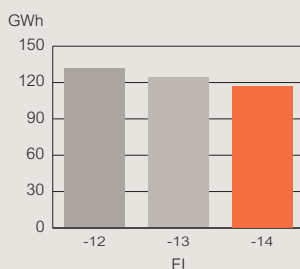
Diagrammet visar bränsleförbrukningen i Sverige. Statistiken är baserad på antal inköpta liter och omvandlingen till GWh är gjord med hjälp av omvandlingsfaktorerna i GRI. Diesel med icke-fossil inblandning började särredovisas 2014.

Koldioxidutsläpp, 147 865 ton



Diagrammet ovan visar Peabs koldioxidutsläpp för den svenska verksamheten. Utsläppen för bränsleförbrukningen (scope 1) har beräknats med hjälp av Greenhouse Gas Protocol. Utsläppen för elanvändningen (scope 2) är baserat på Vattenfalls miljödeklaration för vattenel och utsläppen för avfallshantering (scope 3) är beräknade med ett verktyg som utvecklats i branschen.

Elanvändning, 117 GWh



Statistiken för el inkluderar verksamheten i Sverige och Finland. Elanvändningen i Sverige är avgränsad till den el som köpts via en central avtalsleverantör. Denna el är miljödeklarerad och motsvarar ungefär 50 procent av inköpsvolymen för el i Sverige. Elanvändningen i Finland beräknas baserat på ekonomisystemet.

Peab först ut med Nordic e-Construction

Anläggningsbranschens försörjningskedja har länge präglats av kort framförhållning vid beställningar och därmed begränsad kommunikation av planer. Därför har överkapacitet länge varit nödvändigt för att kunna säkerställa trygga leveranser.

Peab har sedan 2,5 år tillbaka kört pilotprojekt och varit först i Sverige med att använda branschstandarderna för elektroniskt informationsutbyte för anläggningstransporter och maskintjänster, kallad Nordic e-Construction (NeC). Standarden är framtagen av Byggbranschens Elektroniska Affärsstandard (BEAst) med syftet att effektivisera beställnings- och betalningsprocessen.

Genom det digitaliserade systemet som erbjuder information i realtid skapas möjlighet att arbeta på samma sätt mot alla parter. Ökad automatisering har bidragit till minskad administration och därigenom frigjort mer tid för planering. Användare och kunder har poängterat att systemet möjliggör effektivare körsträckor, samlastning och returerna. Allt detta resulterar i lägre kostnader, kortare ledtider och färre fel. Därmed kan konstateras att NeC medför både produktivitets- och miljövinster för anläggningstransporter och maskintjänster.

Att använda NeC och branschstandardiserade artikelnummer för material, maskiner och tjänster förväntas även kunna bidra i arbetet med miljöförbättringsåtgärder då det möjliggör för statistik och uppföljning av exempelvis bränsleförbrukning.

Energieffektivitet

Peab fokuserar på att hitta energieffektiva lösningar i produktionen men även för de produkter som överlämnas till kunden när utförandet är färdigt. Affärsområde Bygg har satsat på kompetensutveckling under 2014 för att öka kunskapen om energieffektiv byggande och energiuppföljning. Peab strävar efter att bygga bostäder med låg energianvändning. Vi projekterar till 75 procent av normkravens energianvändning i de egenutvecklade bostadsprojekten. Peabs energiprocess för byggandet är integrerad i verksamhetsledningssystemet och bygger på Svebys ”branschstandard för energi”. Tillsammans med vissa beställare tillämpas Energiavtal 12, en branschstandard för energianvändning enligt Sveby.

I Peabs anläggnings- och byggprojekt ligger fokus även på att göra arbetsplatserna mer energieffektiva genom en mängd olika åtgärder. Exempel på detta är välisolerade bodar, närvarostyrd belysning och LED-lampor.

Peab Asfalt har under den senaste tioårsperioden arbetat intensivt med att utveckla en energieffektiv tillverkningsprocess för asfalt. Genom att sänka utläggningstemperaturen på asfalten med cirka 30 grader beräknas energianvändningen minska med ungefär 20 procent och koldioxidutsläppen med 30 procent. Under 2014 utgjorde lågtempererad asfalt 3,9 (3,3) procent av Peabs totala asfaltutläggning i Sverige och Norge.

Fossilfria energikällor

För att reducera utsläppen av koldioxid har Peab Asfalt under 2014 börjat använda

bioolja istället för traditionell eldningsolja i tre av de totalt 21 asfaltverken i Sverige. Biooljan är en ren restprodukt från bland annat livsmedelsindustrin och är klassad som koldioxidneutral av Energimyndigheten. Under 2014 ersattes totalt cirka 1,2 miljoner liter fossil eldningsolja. Genom bytet har Peab Asfalt minskat utsläppen av koldioxid med ungefär 3 300 ton och konverteringen av asfaltverken har genererat en väsentlig ökning av andelen icke-fossil eldningsolja. Bytet till bioolja har fungerat så bra att konvertering av ytterligare ett antal asfaltverk planeras. Under 2014 har även Swerock ansökt om att få börja använda biooljan i ett antal av sina betongfabriker.

Under sommaren 2014 förvärvade Lambertsson Sverige AB solenergi-bolaget Glacell som jobbar med byggnation och konsultation av solenergianläggningar. Kombinationen av Lambertsson och Glacells verksamhet inom solenergi är en sammanlagning av två specialistföretag som delar samma affärsfilosofi, lokalt entreprenörskap och fokus på framtida energilösningar. I Sverige har Peab sedan många år tillbaka ett avtal med Vattenfall som innebär att all el som köps via avtalet är miljödeklarerad el från vattenkraft.

I Peabs verksamhet används stora mängder bränsle för transporter, entreprenadmaskiner och för produktion av exempelvis asfalt och betong. För att minska andelen fossil diesel har Peab provat diesel med olika typer av icke-fossila inblandningar, såsom diesel producerad av tallolja eller slaktavfall. Att övergå till alternativa bränslen är dock inte helt okomplicerat då det bland annat finns en ökad risk för bakte-

riellväxt i samband med vissa icke-fossila inblandningar och tillgången på alternativa bränslen varierar i Norden. Sedan slutet av 2014 finns dock en produkt på marknaden som har 20 procent inblandning av fossilfritt bränsle där risken för bakterieutväxt har minimerats. Detta bränsle kommer börja användas i Peab under 2015.

Transporter och resor

En stor del av arbetet med att minska transporter till och från arbetsplatser ligger i en god logistikplanering. En effektiv logistik skapas redan i planeringsskedet i relation med leverantörerna och förutsätter ett helhetsperspektiv. Peab arbetar kontinuerligt med förbättringsåtgärder inom logistikplanering. Ett exempel är arbetet med BEAst och NeC. Läs mer på sidan 23.

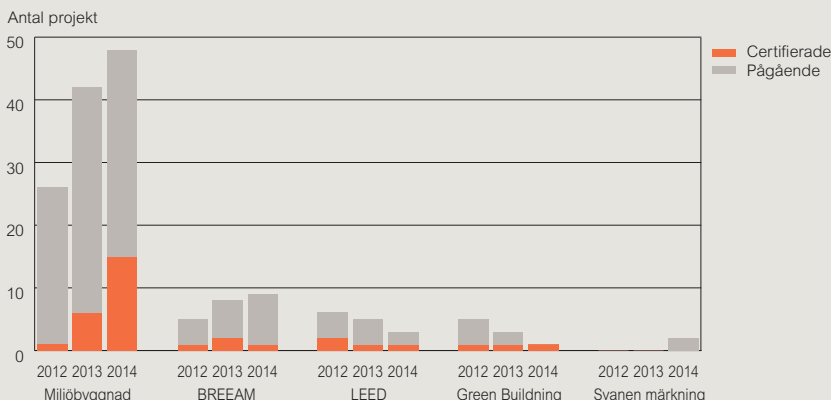
Under 2014 påbörjades lanseringen av en reseportal i Peab där medarbetare kan boka hotell, tåg, flyg och hyrbil inför sina tjänsteresor. Reseportalen möjliggör en bättre uppföljning av miljöpåverkan från tjänsteresor, med då inte alla medarbetare har introducerats till portalen ännu kommer inte statistik av koldioxidutsläpp från resor inkluderas i årets hållbarhetsredovisning.

Avfallsminimering och återvinning

Bygg- och anläggningsbranschen står för en stor del av samhällets avfallsgenerering. Att öka återvinningsgraden och minska den totala avfallsvolymen är en högt prioriterad fråga, ur såväl ett ekonomiskt besparingsperspektiv som för att minska den negativa miljöpåverkan.

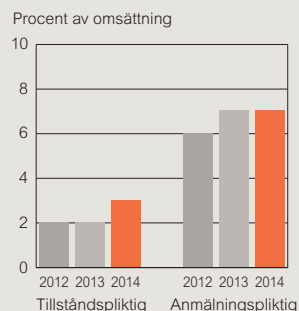
I asfalsproduktionen arbetar Peab med att öka mängden återvunnet material för att undvika att göra anspråk på jungfruligt material. Peab Asfalt har under 2014

Miljöcertifiering av byggnader



Diagrammet visar antal projekt som är certifierade eller där certifieringsarbete pågår. Som pågående avses projekt som blivit registrerade hos den organisation som ansvarar för certifieringssystemet. Som certifierade avses de projekt som fått en certifiering men inte nödvändigtvis den slutgiltiga certifieringen som ges efter en viss verifieringstid. I diagrammet inkluderas både projekt i egen regi där Peab ansvarar för certifieringen och projekt som Peab bygger åt beställare.

Tillstånds- och anmälningspliktig verksamhet



Peab bedriver tillstånds- och anmälningspliktiga verksamheter i Sverige och Finland. Dessa utgörs av berg- och grustäkter, vattenverksamhet, transport av avfall och farligt avfall, asfaltverk, betongtillverkning samt mottagning och lagring av massor för återvinning. Tillstånd förnyas och kompletteras kontinuerligt.

använt 11 procent återvunnet material i sin asfalttillverkning i Sverige och Norge, en ökning jämfört med motsvarande siffra för 2013 som var 9,4 procent.

På byggarbetsplatserna har Peab under en längre tid fokuserat på avfallssortering och minimering. I Sverige har sorteringsgraden förbättrats de senaste åren i samband med att avtal tecknats med två avfallsentreprenörer. Under 2014 tecknade den finska verksamheten liknande avtal med två avfallsentreprenörer, vilket underlättar både uppföljning och sorteringsarbetet på plats.

Swerecycling är ett nyetablerat varumärke inom Peab/Sweroch och verkar i återvinningsbranschen. Varumärket finns etablerat i respektive region för att kunna verka effektivt lokalt och kundnära. Med befintliga och planerade anläggningar som bas kommer Swerecycling genom sin erfarna personal att finna effektiva lösningar för både koncerninterna och externa kunder. Swerecycling hanterar och behandlar bland annat rena schaktmassor, betong, förorenade jordar och en rad förekommande avfallsfraktioner, i första hand från projekt inom bygg- och anläggning.

UTFASNING AV MILJÖ- OCH HÄLSOFARLIGA ÄMNEN

Historiskt sett har branschen använt ett flertal ämnen som på senare tid visat sig vara farliga för människor och miljö. I dag finns mer kunskap och branschen har generellt ett mer proaktivt förhållningssätt gällande miljö- och hälsofarliga ämnen. Peab strävar efter att fasa ut ämnen och ämnesgrupper som innebär en potentiell



risk för hälsa eller miljö. Peab vill kunna erbjuda sunda och hälsosamma miljöer för alla människor som ska leva och arbeta med det vi bygger, därför är vi aktiva i branschgemensamma initiativ för att fasa ut farliga ämnen.

Proaktivt utfasningsarbete

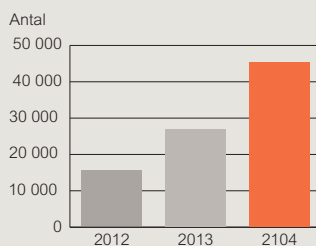
I den svenska byggverksamheten använder Peab i huvudsak två system för produktval: BASTA och Byggvarubedömningen. Båda systemen har egenskapskriterier för utfasning av miljö- och hälsofarliga ämnen och Peab deltar i arbetet med att utveckla dessa system. Den norska motsvarigheten är ett elektroniskt system som heter CoBuilder/BASS. Alla leverantörer ska registrera levererade varor i databasen där Peab har ett automatiskt filter baserat på statliga- och egendefinierade kriterier

gällande farliga ämnen. I Finland används TUKES säkerhetsblad (Finska Säkerhets- och kemikalieverket) för att säkerställa att produkter i produktionen uppfyller gällande lagstiftning.

Affärsområde Anläggning och Industri har tillsammans köpt in ett kemikaliehanteringssystem som tillhandahåller aktuella säkerhetsdatablad och visar vilka produkter som innehåller ämnen med risker. Det är risker som exempelvis anges i listor från Kemikalieinspektionen, REACH och SIN samt A- och B-ämnen AFS 2011:19 (Kemiska arbetsmiljörisker).

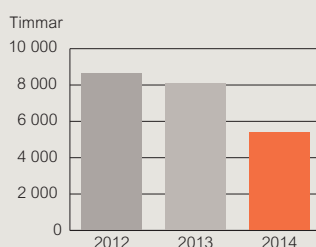
Antal onlinemöten och videokonferenstimmar

Onlinemöten



Användandet av onlinemöten fortsätter att stiga och ersätter många fysiska resor i samband med möten, vilket gynnar miljö, ekonomi och medarbetare.

Videokonferenstimmar

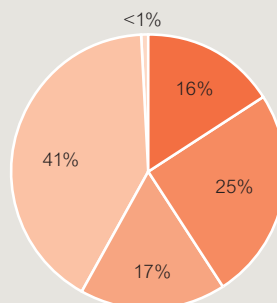


Videokonferenstimmar minskar, en anledning är att medarbetarna ersätter videokonferenserna med onlinemöten.

Avfall

Hanteringsmetod av ej farligt avfall i Sverige

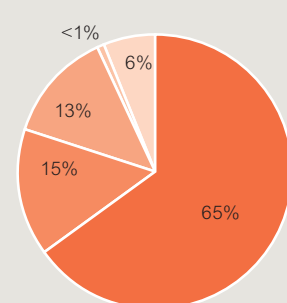
Totalt 126 847 (91 961) ton



Deponi Förbränning Återvinning Återanvändning Kompostering

Hanteringsmetod av farligt avfall i Sverige

Totalt 4 891 (2 550) ton



Statistiken för hanteringsmetoderna av avfallet som redovisas ovan inkluderar den svenska verksamheten och är begränsad till det avfall som hanteras av Peabs centrala avfallsleverantörer. Schaktmassor och lera från anläggningsprojekt är tunga fraktioner som återvinns eller återanvänds, dessa inkluderar ej då de skulle ha en snedvridande effekt på den totala fördelningen mellan hanteringsmetoderna.

Samhällsengagemang

Rollen som samhällsbyggare är starkt kopplad till ett ansvarstagande för samhällsutvecklingen. Det framgick tydligt i årets intressentdialoger och ligger helt i linje med Peabs grundläggande värderingar och fokus på de lokala marknaderna. Peab vill vara en ansvarsfull samhällsaktör som bidrar till samhällsutveckling. Den röda tråden i engagemangen är ungdomar.

PRAKTIK OCH UTBILDNING

Med ett starkt socialt engagemang för ungdomar och för att kunna rekrytera rätt kompetens är Peab engagerad i ungas utbildning och praktik genom olika initiativ.

Bästa skolan – Bästa resan

Under 2013 fortsatte utvecklingsarbetet inom Peabskolan – Peabs eget friskoleföretag som idag omfattar fem gymnasieskolor, 450 elever och nästan 50 medarbetare. Det är viktigt att skolverksamheten är i framkant och anpassad efter omvärld och arbetsmarknad, och därför inleddes under försommaren ett arbete med att definiera

nya mål. En omfattande förankringsprocess som inkluderade elever, lärare, föräldrar, branschen, myndigheter, kommuner och forskare resulterade i en tydlig ambition: Peabskolan ska vara Sveriges bästa bygg- och anläggningsutbildning, och den skola där man kan göra den bästa resan utifrån sina individuella förutsättningar. Konceptet för den hållbara yrkesutbildningen kallas Bästa skolan – Bästa Resan. Följande tio huvudkriterier identifierade intressentgrupperna, och dessa är i fokus framöver:

1. En öppen, utvecklande miljö där alla som är beredda att kämpa har möjlighet att lyckas.
2. Likvärdighet mellan skolor och mellan individer.
3. En modern yrkesutbildning i absolut framkant.
4. Engagerade, kompetenta medarbetare som brinner för sitt uppdrag och som får utvecklas i sitt jobb.
5. Integrerad pedagogik och aktivt värdegrundsarbete.
6. Hög sysselsättningsgrad efter examen.

7. Rätt bemanning ger en personlig skola, samt möjliggör rätt stöd och rätt utmaningar.
8. En trygg, positiv, hälsofrämjande lär- och arbetsmiljö.
9. Det lilla extra man bara kan få i Peabskolan.
10. Hållbarhet och långsiktighet:
Samhället + Peab + Peabskolan = ❤️

Praktik

Peab erbjuder praktikplatser för unga som vill få en inblick i branschen. Peab Anläggning Mellansverige tog exempelvis emot omkring 40 sommarpraktikanter 2014. I höstas välkomnade Peab även praktikanter inom Teknicsprånget för andra året i rad. Teknicsprånget är en satsning där näringsliv, regering, arbetsgivarorganisationer och fackförbund samarbetar för att stärka Sveriges framtida kompetensförsörjning och locka fler till ingenjörsyrken.

Examensarbeten

I Peab välkomnas högskolestudenter som är intresserade av att skriva sina examens-



arbeten i den mån resurser för handledning och relevanta projekt kan erbjudas. Det brukar bli ett ömsesidigt utbyte och intressanta slutrapporter. I Finland har Peab sedan länge ett nära samarbete och sedan 2014 ett avtal med Tampere Technical University och Metropolia University of applied science i Helsingfors. Samarbetet innebär att Peab bidrar i utbildningen, erbjuder studiebesök och handledning för examensarbeten. Under 2014 handleddes över 30 examensarbetande studenter från dessa universitet av Peabs finska verksamhet. För Peab är detta ett bra sätt att få in nya medarbetare och många erbjuds anställning efter sina examensarbeten.

SPONSRING OCH SAMARBETEN

Peab har en lång tradition av att stödja ungdomsverksamhet som främjar lagidrott, jämställdhet och mångfald. Under 2012 antogs en sponsringspolicy, i vilken syftet med sponsringen förtydligades. Sponsringens fokus ska vara på sammanhang som gynnar samhällsutveckling och samhörighet och engagemangen ska överensstämma med Peabs värderingar och stötta det lokala samhället.

Mentor

Peab har sedan 2007 samarbetat med Mentor Sverige för att stödja ungdomar. Mentor Sverige är en ideell organisation som arbetar för att ge ungdomar självkänsla och kraft att växa genom mentor-

skap. Syftet är att stärka dem att fatta positiva beslut och avstå från våld och droger. Peab och Mentor har under 2014 samarbetat i projektet med Tynneredsskolan som beskrivs nedan. Andra gemensamma aktiviteter har varit workshops om drogprevention, föräldrakurser och seminarier.

Täby Badmintonförening – Peab Badminton Academy

Täby Badmintonförening är en förening för såväl seniorer som ungdomar med målsättningen att kunna erbjuda alla spelare stöd och utveckling oavsett ambitionsnivå. Med stöd från Peab driver föreningen en badmintonskola, Peab Badminton Academy, där cirka 250 ungdomar och 15 tränare är aktiva. Peab Badminton Academy har dagliga träningar och klubben bygger verksamheten på att hallen ska fungera som en ungdomsgård. En trygg plats där alla är välkomna för att träna, göra läxor eller umgås med kompisar. Peab är engagerade i många liknande idrottsarrangemang för ungdomar. Brommapojkarnas fotbollsskola och Åhus Beachhandboll Festival är några av dem.

Göteborgspriset för hållbar utveckling

Peab stödjer Göteborgspriset för hållbar utveckling som varje år delas ut till personer eller organisationer som gör betydelsefulla insatser för en hållbar värld. Pristagarna är viktiga förebilder som alla har gått från ord till handling. Temat för 2014 var "Banbry-

tande ledarskap för ett globalt näringsliv" och det var Unilevers VD Paul Polman som fick ta emot juryns pris. Hållbar samhällsutveckling kräver samverkan och handlingskraft, vilket är faktorer som också relaterar till Peabs arbetssätt och det är därför naturligt för Peab att stödja Göteborgspriset.

VÄLJ DITT PRIS

Att köpa bostad är en av de största affärerna en privatperson gör i livet. För att göra drömmen om en nybyggd lägenhet sann för fler har Peab Bostadsutveckling Väst utvecklat ett koncept som erbjuder kunden att välja ett pris som passar den specifika levnadssituationen. De som inte hunnit bygga upp ett sparkapital, eller inte vill låsa pengarna i en bostad, har möjlighet att välja ett lägre pris mot en högre månadsavgift. De som däremot har pengar som de vill investera i bostaden kan välja tvärtom.

Elever lär av andra elever

Under fyra veckor samarbetade elever från Peabskolan och Tynneredsskolan för att rusta upp Tynneredsskolans uppehållsrum. Eleverna själva var ansvariga för idéer och ritningar såväl som för själva utförandet av renoveringen. Syftet med projektet var att Tynneredsskolans högstadiel elever skulle få prova på yrkeslivet som hantverkare. Genom att integrera den praktiska verkligheten med skolans teoretiska ämnen fick eleverna större kännedom om byggbranschens olika yrken. För Peabskolans gymnasieelever som agerade handledare innebar samarbetet med de yngre eleverna en möjlighet att träda in i en ny roll och använda de kunskaper som förvärvats under gymnasietiden. I denna roll fick de som yrkesutövare även ansvara för att lära ut.

– Det svåraste med att handleda var att få eleverna att jobba. Det tog några dagar men till slut var alla igång och engagerade. Det roligaste med projektet var gemenskapen och att få se eleverna bli både gladare och mer positiva under samarbetets gång, säger Erik Lundin, deltagande gymnasieelev från Peabskolan i Göteborg (i bild till vänster sidan 26).

Ansvarstagande och samarbete har varit viktiga ingredienser under projektet, där involverade parter var Peabskolan, Tynneredsskolan, Peab och Mentor Sverige. Redan 2013 genomfördes ett liknande upprustningsprojekt på Bredängsskolan i Stockholm.



Aktiva medlemskap

ASIS INTERNATIONAL

ASIS är en ideell organisation för säkerhetschefer och andra ledare inom säkerhet. ASIS tillser att ledning av säkerhet utgör en erkänd profession gentemot branschen, media, myndigheter och allmänheten. Peab är medlem.

BASTA

BASTA är ett branschgemensamt system som syftar till att fasa ut farliga ämnen. Peab deltar i BASTAs vetenskapliga råd.

BEAST

BEAST står för Bygg- och fastighetsbranschens Elektroniska Affärsstandard och har i dagsläget drygt 90 medlemmar. Det är en mötesplats för allt som rör e-handel B2B, webblösningar och e-kommunikation i branschen. En representant från Peab är styrelseordförande i BEAST.

BIM ALLIANCE

BIM Alliance är en ideell förening som arbetar för bättre samhällsbyggande med hjälp av BIM (Building Information Modeling) – digital strukturerad informationshantering – genom att skapa nätverk och sprida information samt utveckla verktyg och stöd. Medlemmarna består av en rad olika aktörer inom samhällsbyggnadssektorn, där Peab ingår.

BRAINS & BRICKS

Brains & Bricks – B2 – är en centrumbildning som fokuserar på material- och informationsflöden samt besluts- och planeringsstöd som skapar förutsättningar för en kostnadseffektiv byggbransch. Det är en gemensam satsning som initierats av Peab, Linköpings universitet och Katrineholms kommun.

BYGGVARUBEDÖMNINGEN (BVB)

Byggvarubedömningen gör bedömningar av byggprodukter ur ett livscykelperspektiv. Peab ansvarar för systemets kriteriegrupp.

CENTRE FOR MANAGEMENT OF BUILT ENVIRONMENT (CMB)

CMB bildades som ett samarbete mellan Chalmers tekniska högskola och den svenska samhällsbyggnadssektorn och är nu Sveriges största forum för managementfrågor inom samhällsbyggnad. Peab är medlem i flera av CMB:s utskott. En representant från Peab är ledamot i BIM Management-gruppen.

FN GLOBAL COMPACT

Peab undertecknade FN Global Compact under 2012 och arbetar strategiskt med de tio principerna för hållbart företagande inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrruption.

GALAXEN BYGG

Galaxen Bygg är byggsektorns eget företag för förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Peab är representerat i Galaxens styrelse, Galaxenrådet Öst samt i Galaxens skolgrupp.

IQ SAMHÄLLSBYGGNAD

IQ Samhällsbyggnad är en nod och katalysator för forskning, innovation och kvalitetsutveckling inom samhällsbyggande. Peab är representerat genom en ledamot i styrelsen.

LIFT UTBILDNINGSRÅDET (LUR)

Peab deltar i LUR som är ett oberoende organ som ansvarar för innehåll och utveckling av Liftläroplanen (LLP). LUR auktoriserar liftutbildningsföretag som förbinder sig att följa LLP och LUR:s villkor.

NÄRINGSLIVETS SÄKERHETSDELEGATION

Ett nätverk för lönsam riskhantering. Kansliet finns på Svenskt Näringsliv. Peab är medlem och har också föreläst på medlemsträffar.

NÄTVERKET FÖR HÅLLBART NÄRINGS LIV (NMC)

NMC är en ideell förening för företag och organisationer som vill förbättra och stimulera arbetet för en hållbar utveckling. Föreningen är branschöverskridande och verkar för att sprida kunskap, kontakter och erfarenheter mellan företag och organisationer. Peab är medlem.

NÄTVERKET RENARE MARK

Nätverket Renare Mark är en ideell organisation vars syfte är att främja utvecklingen inom efterbehandling av föroreningar i mark och vatten. Målet är att skapa en ökad kontakt mellan olika grupper i samhället som berörs av problematiken, driva aktuella frågor och samarbeta med nordiska och europeiska nätverk. Peab är korporativ medlem.

SVENSKA BYGGBRANSCHENS UTVECKLINGSFOND (SBUF)

SBUF är byggbranschens egen organisation för forskning och utveckling med nära 5 000 anslutna företag i Sverige. SBUF verkar för att utveckla byggprocessen så att det skapas bättre affärsmässiga förutsättningar för entreprenörer och installatörer att utnyttja forskning och driva utvecklingsarbete. Peab representeras i styrelsen genom ordförandeposten, samt i ett par av utskotten.

SWEDEN GREEN BUILDING COUNCIL (SGBC)

SGBC är en ideell förening som ägs av medlemmarna och är öppen för alla företag och organisationer inom den svenska bygg- och fastighetssektorn. Föreningen verkar för grönt byggande samt för att utveckla och påverka miljö- och hållbarhetsarbetet i branschen. Peab deltar i flertalet av SGBC:s kommittéer. Peab är även medlemmar i det norska (NGBC) och det finska (FIGBC) Green Building Council.

SVEBY

Sveby står för Standardisera och verifiera energiprestanda i byggnader och är ett branschöverskridande program som tar fram hjälpmedel för överenskommelser om energianvändning. Peab är med som finansär och sitter i styrgruppen.

SVENSK BETONG

Svensk Betong är samlingsplatsen för de som tillverkar och bygger med betong. Svensk Betong är en kunskapsförmedlare som argumenterar för fördelarna med betong ur ett livscykelperspektiv. Peab är representerat i styrelsen och samtliga utskott.

SVERIGES BYGGINDUSTRIER (BI)

BI är byggindustrins bransch- och arbetsgivarorganisation med cirka 3 200 medlemsföretag. BI:s syfte är att främja medlemsföretagens gemensamma intressen som arbetsgivare och som näringsidkare inom byggindustrin. Peab är representerat genom ordförandeposten i BI samt i flera av BI:s råd/kommittéer, bland annat energi- och miljörådet och referensgruppen för arbetsmiljö.

SVERIGES CENTRUM FÖR NOLLENERGIHUS

Sveriges Centrum för Nollenergihus är en icke vinstdrivande organisation som aktivt ska driva och stimulera en utveckling mot lågenergihus med minimala energibehov och med egenproducerad energi där så är lämpligt. Peab är en aktiv medlem och är representerat genom en styrelsesuppleant.



Ordlista

AFS 2001:1

Arbetsmiljöverkets författningssamling rörande systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2011:19

Arbetsmiljöverkets föreskrift gällande kemiska arbetsmiljörisiker.

BASTA

Se förklaring under aktiva medlemskap.

BEAST

Se förklaring under aktiva medlemskap.

BREEAM

Building Research Establishment Environmental Assessment Method är ett system för att miljö-certifiera byggnader.

BVB

Se förklaring under aktiva medlemskap.

BYGGNADS

Svenska Byggnadsarbetareförbundet är ett fackförbund för arbetare inom byggnadsverksamheten.

CEEQUAL

Ett verktyg för hållbarhetsklassning av anläggningsprojekt.

COBuilder/BASS

Ett elektroniskt system för val av kemikalier i byggbranschen som baseras på myndighetskrav i Norge.

COP

Communication on Progress är en årlig uppföljning som FN Global Compact kräver av sina medlemmar där man visar hur man arbetat inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö samt anti-korruption.

FN GLOBAL COMPACT

Se förklaring under aktiva medlemskap.

GREEN BUILDING

EU-kontrollerat miljöprogram för byggnader.

GRI

Global Reporting Initiative är ett internationellt ramverk för hållbarhetsrapportering.

HAMARE

Handläggare i Arbetsmiljöfrågor, fackligt uppdrag.

ISO

ISO står för International Organization for Standardization.

ISO 14001

En internationell standard för fastställande av miljöledning som organisationer kan certifiera sig mot.

ISO 9001

En internationell standard för fastställande av kvalitetsledning som organisationer kan certifiera sig mot.

LED-LAMPOR

LED står för Light-Emitting Diode och är en energi-effektiv ljuskälla.

LEED

Leadership in Energy and Environmental Design är ett system för att miljöcertifiera byggnader.

MILJÖBYGGNAD

Certifieringssystem för byggnader baserat på svenska bygg- och myndighetsregler samt svensk byggpraxis gällande energi, inomhusmiljö och material.

NeC

Nordic e-Construction är en branschstandard för elektroniskt informationsutbyte för anläggningstransporter och maskintjänster.

NKI

Nöjd Kund Index.

NPS

NPS (Net Promoter Score) är ett index för arbetsgivarvarumärke där medarbetarna bedömer sin arbetsgivare utifrån intern identitet, nöjdhet och lojalitet.

OHSAS 18001

En internationell standard som anger krav som rör ledningssystem för arbetsmiljö.

REACH

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals) är en EU-förordning om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier.

SEKO

SEKO, Service- och kommunikationsfacket, är ett fackförbund inom LO (Landsorganisationen i Sverige).

SIN

SIN-listan är en förteckning över särskilt farliga ämnen enligt kriterierna i EU-förordningen REACH.

SVANEN

En nordisk miljömärkning av produkter och tjänster, däribland byggnader.

TUKES

Finska säkerhets- och kemikalieverket.

Global Compact-principer och sidhänvisningar

Område	Principer	Sida
Mänskliga rättigheter	1. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och	18-21
	2. försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter	14-21
Arbetsvillkor	3. Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;	14-21
	4. avskaffande av alla former av tvångsarbete;	18-21
	5. faktiskt avskaffande av barnarbete; och	18-21
	6. avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.	14-21
Miljö	7. Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisiker;	18-25
	8. ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och	18-25
	9. uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.	18-25
Antikorruption	10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	18-21



GRI Index

Generella standardupplysningar

Indikator	Beskrivning	Sida	Fullständigt eller delvis	Undantag
Strategi och analys				
G4-1	Uttalande från VD om relevansen av hållbar utveckling.	4-5	●	
Organisationsprofil				
G4-3	Organisationens namn.	6	●	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och tjänsterna.	6-9	●	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor.	6	●	
G4-6	Antal länder som organisationen har verksamhet i och namnet på de länder där viktig verksamhet bedrivs eller som är särskilt relevanta för hållbar utveckling.	6	●	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform.	6-9	●	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på.	6-9	●	
G4-9	Organisationens storlek.	6-9, 14	●	
G4-10	Total personalstyrka uppdelad på anställningsform, kön och region. ■ Undantag: Då underentreprenörer anlitas för enskilda projekt, dvs inte regelbundet, så har vi valt att inte ta med underentreprenörer i personalstatistiken.	14-15	●	■
G4-11	Procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal.	14	●	
G4-12	Beskriv organisationens leverantörskedja.	18-21	●	
G4-13	Väsentliga förändringar av organisationens storlek, struktur, ägarskap eller leverantörskedja.	6-9, 18-21	●	
G4-14	Om och hur försiktighetsprincipen tillämpas i organisationen.	22	●	
G4-15	Externa ekonomiska, miljömässiga och sociala principer samt standarder som organisationen skrivit under eller stödjer.	4-5, 28	●	
G4-16	Lista aktiva medlemskap i organisationer.	28	●	
Väsentliga områden och avgränsningar				
G4-17	Lista alla enheter som är inkluderade i den finansiella redovisningen.	6-9	●	
G4-18	Processer för definition av innehållet i redovisningen.	10-13	●	
G4-19	Lista alla identifierade väsentliga områden.	10-13	●	
G4-20	Beskriv eventuella begränsningar av hållbarhetsområdet internt.	10-13	●	
G4-21	Rapporterna om hållbarhetsområdena är materiella och dess begränsningar externt.	10-13	●	
G4-22	Förklaring till effekten av och skälen för förändring av information som lämnats i tidigare redovisningar.	2-27	●	
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod gällande omfattning och områdesbegränsningar.	2, 10-13	●	
Intressentengagemang				
G4-24	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med.	10-13	●	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter.	10-13	●	
G4-26	Metod för intressentdialoger uppdelat på typ av dialog, intressentgrupp och frekvens.	10-13	●	
G4-27	Redogör för nyckelområden som intressenterna har lyft fram.	10-13	●	
Information om redovisningen				
G4-28	Redovisningsperiod för den redovisade informationen.	2	●	
G4-29	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen.	2	●	
G4-30	Redovisningscykel (ettårig/tvåårig etc.).	2	●	
G4-31	Kontaktperson för redovisningen och dess innehåll.	2	●	
G4-32	GRI-Index.	30-31	●	
G4-33	Policy och nuvarande tillämpning med avseende på att låta redovisningen externt bestyrkas.	2	●	
Styrning				
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning, inklusive kommittéer som är underställda styrelsen och som är ansvariga för ekonomiska, sociala och miljömässiga frågor.	9	●	
Etik och integritet				
G4-56	Beskriv organisationens värdegrund och principer, till exempel en uppförandekod eller likvärdigt.	6-9	●	

Fullständig = ●
Delvis = ◐

Specifika standardupplysningar

Väsentliga aspekter – GRI definition	Indikator	Beskrivning	Sida	Fullständigt eller delvis	Undantag
SOCIALA INDIKATORER					
Arbetsmiljö och säkerhet	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 14-16		
	G4-LA5	Procent av totala personalstyrkan som är representerade i arbetsmiljökommittéer.	14	●	
	G4-LA6	Typ och omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro, samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region och kön.	14-16	◐	
Utbildning	G4-LA7	Medarbetare med hög risk för sjukdomar i sitt arbete.	16	◐	
	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 14-17		
	G4-LA9	Genomsnittligt antal tränings- och utbildningstimmar per år och anställd, fördelat på personalkategori och kön.	16	●	
Mångfald och lika möjligheter	G4-LA11	Procent anställda som får regelbundna bedömningar av prestationer och karriärsutveckling fördelat på personalkategori och kön.	16-17	●	
	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 17		
	G4-LA12	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer. ■ Undantag: Minoritetsstillhörighet redovisas ej i enlighet med svensk lag.	9,17	●	■
Lika ersättning för kvinnor och män	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 16-17		
	G4-LA13	Förhållande av grundlön och ersättning mellan kvinnor och män, per personalkategori.	16-17	●	
Utvärdering av leverantörer – Arbetsförhållanden	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 18-19		
	G4-LA14	Andel nya leverantörer som utvärderas utifrån arbetsförhållanden. ■ Undantag: Avser leverantörsbedömningar utanför Norden.	18-19	●	■
Utvärdering av leverantörer – Mänskliga rättigheter	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 18-19		
	G4-HR10	Andel nya leverantörer som utvärderas utifrån mänskliga rättigheter. ■ Undantag: Avser leverantörsbedömningar utanför Norden.	18-19	●	■
Antikorruption	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 19-20		
	G4-SO4	Kommunikation och utbildning i organisationens policyer och rutiner mot korruption.	19-20	◐	
	G4-SO5	Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits.	20	●	
Konkurrenshämmande aktiviteter	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 19-20		
	G4-SO7	Totalt antal rättsåtgärder för konkurrensbegränsande aktiviteter, kartell- och monopolmetoder, samt deras utfall.	20	●	
Marknadsföring av produkt och tjänst	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 18		
	G4-PR5	Resultat från kundundersökningar.	18	●	
MILJÖINDIKATORER					
Material	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 24-25		
	G4-EN2	Andel använt material som består av återvunnet material. ■ Undantag: Uppgifter redovisas för delar av verksamheten.	24-25	●	■
Energi	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 22-25		
	G4-EN3	Energiförbrukning i organisationen. ■ Undantag: Statistiken omfattar bränslebrukning och elanvändning i Sverige och till viss del Finland.	22-25	●	■
	G4-EN6	Minskning av energiförbrukning.	22-25	◐	
Utsläpp	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 22-25		
	G4-EN15	Totala direkta utsläpp av växthusgaser, scope 1.	22	●	
	G4-EN16	Totala indirekta utsläpp av växthusgaser, scope 2.	22	●	
	G4-EN17	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser, scope 3.	22	●	
	G4-EN19	Minskning av växthusgasutsläpp.	24-25	◐	
Avloppsvatten och avfall	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 24-25		
	G4-EN23	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.	25	●	
Produkter och tjänster	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 22-25		
	G4-EN27	Minskad miljöpåverkan från produkter och tjänster.	22-25	◐	
Utvärdering av leverantörer – Miljö	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 18-19		
	G4-EN32	Procent av nya leverantörer som bedömts baserat på miljökriterier. ■ Undantag: Avser leverantörsbedömningar utanför Norden.	18-19	●	■
SEKTORSPECIFIKA INDIKATORER					
Märkning av produkter och tjänster	G4-DMA	Hållbarhetsstyrning.	10-13, 22-24		
	CRE8	Typ och antal av certifieringar, rankingar och märkningar för nybyggnation, förvaltning, drift och ombyggnation.	22-24	●	

Fullständig = ● Delvis = ◐



Peab är Nordens Samhällsbyggare med drygt 13 000 anställda och en omsättning överstigande 43 miljarder kronor. Koncernens dotterbolag har strategiskt placerade kontor i Sverige, Norge och Finland. Huvudkontoret är beläget i Förslöv på Bjärehalvön i Skåne. Aktien är börsnoterad på Nasdaq Stockholm, Large Cap.