

Appendix med hållbarhetsdata och GRI-index

2022



Om hållbarhetsredovisningen

Peabs hållbarhetsredovisning för 2022 är integrerad i årsredovisningen samt kompletteras av denna hållbarhetsbilaga (GRI-appendix). Hållbarhetsredovisningen följer det finansiella räkenskapsåret och omfattar perioden 1 januari till 31 december. Det är Peabs tolfte hållbarhetsredovisning och den är upprättad med hänvisning till ("with reference to") GRI Standards 2021. Då GRI:s allmänna standarder ("Universal standards") uppdaterades 2021 innebär det i årets rapport förtydliganden i vissa avseenden, framför allt när det gäller styrningen av Peabs hållbarhetsarbete samt förhållningssättet till och arbetet med bolagets leverantörer.

Hållbarhetsredovisningen publiceras årligen och årets hållbarhetsredovisning publicerades den 3 april 2023.

Hållbarhetsredovisningen är inte granskad av extern tredje part. 2021 lät vi dock tredje part göra en inledande granskning av våra hållbarhetsprocesser och redovisningsrutiner med sikte på att Peabs hållbarhetsredovisning från och med räkenskapsåret 2024 ska granskas översiktligt av oberoende extern part, i enlighet med EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Likaså lät vi tredje part göra en gapanalys mellan GRI:s uppdaterade standard och Peabs GRI-redovisning för 2021.

Hållbarhetsredovisningen omfattar även den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med ÅRL 6 kap. 11 §.

Omfattning av och förändringar i redovisningen

Redovisningen omfattar koncernens verksamhet i Sverige, Norge, Danmark och Finland, samtliga bolag där Peab har operationell kontroll. Det innebär att hållbarhetsredovisningen omfattar samma bolag som årsredovisningen, med undantag för de bolag som förvärvades under året. De förvärvade bolagen var anläggningsföretaget Arne Olav Lund A/S (AOL) med bas i Larvik i Norge (90,4 procent av aktierna) och Asfaltti-System Oy, ett företag i Kouvola i Finland (100 procent av aktierna) med verksamhet inom komponenttillverkning och underhåll till asfalt- och betongindustrin. Dessa har dock marginell påverkan i förhållande till Peabs totala verksamhet och dess påverkan på ekonomi, miljö och människa. Inga väsentliga förändringar i organisationen eller värdekedjan har skett under året.

Med utgångspunkt i väsentlighetsanalysen säkerställs att redovisningen fokuserar på de frågor som fångar verksamhetens mest betydande påverkan ur ett hållbarhetsperspektiv. Vi reviderade våra väsentliga hållbarhetsaspekter i samband med att en ny affärsplan antogs för perioden 2021-2023. Peabs redovisning utgår från fyra målområden som innefattar totalt nio mål. Sex av dessa mål är hållbarhetsrelaterade och utgör Peabs väsentliga hållbarhetsaspekter. Totalt har Peab identifierat 8 (8) väsentliga hållbarhetsaspekter i sin verksamhet. Läs mer [här](#). Jämfört med 2021 har inga förändringar vad gäller hållbarhetsaspekter skett.

Peab arbetar kontinuerligt med att förbättra processer och datakvalitet för rapportering. I de fall avgränsningar och/eller redovisningsprinciper har förändrats i någon av de specifika upplysningarna för något av de rapporterade åren, anges detta i texten eller tabellen i direkt anslutning till redovisad information.

Mer information om Peab finns på www.peab.se.

För information om Peabs hållbarhetsredovisning hänvisas till: Juha Hartomaa, IR-chef, juha.hartomaa@peab.se.

Peabs hållbarhetsarbete

Att arbeta hållbart är för Peab en strategisk fråga som ska vara helt integrerad i verksamheten. Varje medarbetare ska i sin roll främja hållbar utveckling med utgångspunkt i Peabs kärnvärden, affärsidé, mission, strategiska målsättningar och uppförandekod. För Peab innebär hållbarhet att bedriva en verksamhet som både tar långsiktigt ansvar för påverkan i hela värdekedjan och verkar för en god samhällsutveckling.

Vi har en bred verksamhet inom samhällsbyggande som naturligtvis har både positiv och negativ påverkan på vår omvärld. Bygg- och anläggningsbranschen är skadedrabbad och medarbetare på byggarbetsplatser är utsatta för risker som kan leda till olyckor. Branschen är också traditionellt mansdominerad, vilket innebär brister både avseende jämställdhet och mångfald. Vidare innebär vår decentraliserade bransch och komplexa värdekedjor risker för etiska överträdelser och korruption, även om riskerna stävjas av det faktum att vår verksamhet och näst intill samtliga medarbetare finns i Norden. Vi har ett ansvar för att våra leverantörer verkar för god etik, mänskliga rättigheter och miljöhänsyn. Vår verksamhet påverkar miljö och klimat på olika sätt. Till exempel ger användningen av byggmaterial såsom betong och stål upphov till koldioxidutsläpp, samtidigt som vi behöver fasa ut miljö- och hälsofarliga produkter och ämnen. Då verksamheten använder jordens ändliga resurser måste vi bli bättre på att arbeta cirkulärt och resurseffektivt, liksom att hantera ingrepp i naturen varsamt med hänsyn till biologisk mångfald. Vi ställer samma krav på våra leverantörer och deras leverantörer som på oss själva och vi för kontinuerlig dialog med våra kunder för att underlätta för dem att nå sina miljö- och klimatmål. Samarbete är en förutsättning för positiv förändring.

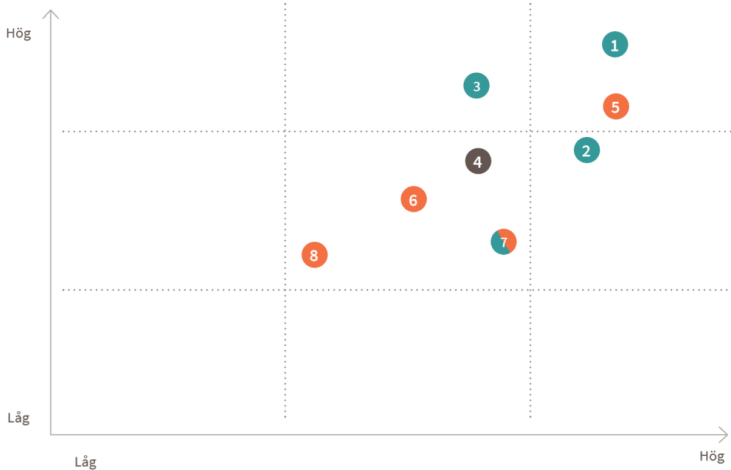
Vår verksamhet bidrar till mycket positivt. Förutom att vi varje dag bygger det lokala samhället genom till exempel bostäder, skolor, vårdboenden och sjukhus till broar, vägar och järnvägar, ger vi våra medarbetare trygga anställningar och meningsfulla yrken med utvecklingsmöjligheter. Vi är särskilt engagerade i lokalsamhället, där vi till exempel verkar för våra ungas utveckling och utbildning. Som en stor lokal aktör och arbetsgivare i Norden är det viktigt för oss att genom samverkan och dialog förstå behoven och utmaningarna i samhället och framför allt i våra lokalsamhällen. Det är med hjälp av denna förståelse vi kan minska verksamhetens negativa påverkan och öka dess nytta. Vi vill ta ansvar, oavsett om det är genom att bidra till mer klimatanpassad materialanvändning, sund konkurrens eller säkra och inkluderande arbetsplatser. Som en av Nordens största samhällsbyggare har vi bestämt oss för att vara Bästa arbetsplatsen och Ledande inom samhällsansvar i vår bransch. Det är åtaganden som förpliktigar.

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor återfinns inom ramen för våra fyra strategiska målområden, och särskilt de två ovannämnda: Bästa arbetsplatsen och Ledande inom samhällsansvar. Målområdena sammanfattar också våra externa och interna mål.

Våra väsentliga hållbarhetsaspekter är:

- Arbetsmiljö och säkerhetskultur
- Jämställdhet, mångfald och likabehandling
- Klimatpåverkan
- Resursanvändning
- Miljö- och hälsofarliga produkter
- Kvalitetssäkrad leverantörskedja
- Etik och antikorrupcion
- Ungas utbildning och utveckling

Betydelse för intressenter



Peabs påverkan på omvärlden & Omvärldens påverkan på Peab

Hållbarhetsaspekter

1. Klimatpåverkan
2. Resursanvändning
3. Miljö- och hälsofarliga produkter
4. Etik och antikorrupcion
5. Arbetsmiljö och säkerhetskultur
6. Jämställdhet, mångfald och likabehandling
7. Kvalitetssäkrad leverantörskedja
8. Ungas utbildning och utveckling

ESG

E=miljö, S=social, G=styrning

Våra leverantörer

40 000
Leverantörer 2022

- 2 000 sm- och arbetsmarktsleverantörer
- 1 000 står för 80 procent av tillväxtpotentialen

250
Inköpskategorier

- varar 4 kritiska kategorier

Geografisk fördelning:

- Svenska: 67 %
- Norska: 15 %
- Finska: 13 %
- Danska: 3 %

Våra affärsområden

- Fast
- Anläggning
- Industri
- Projektutveckling

Högförädlad affär i samverkan

Egna produkt- och klimatinformation, insatser och tjänster i längs förädlingskedjan

Förskvar

Utsveklar

Anläggar

Bygger

Anvitar

Underhåller

Våra kunder

18 000
Kunder 2022

- varar offentliga kunder: 2 300
- varar privata kunder: 15 000
- levererar i 93 länder

Geografisk fördelning:

- Svenska: 51 %
- Norska: 14 %
- Finska: 11 %
- Danska: 4 %

1 700
Projekt 2022

- Arbetar främst med anläggnings-, anläggningssamt konstruktions- och fastighetsutvecklingsprojekt
- Arbetar på 1000- och 2000-talet och under hela 2022 pågående projekt

Våra mål

- Bästa arbetsplatsen
- Ledande inom samhällsansvar

Nöjd-kund-index (NKI)

NKI står för Nöjd-kund-index och mäter hur nöjda Peabs kunder är.

MÅL: >75

UTFALL 2022: 80

Allvarliga olyckor

Målet mäts som noll dödsolyckor samt minskande trend, rullande 12 mån. Allvarliga olyckor definieras enligt klassificering 4.

MÅL: <28

UTFALL 2022: 49

eNPS

eNPS står för employee Net Promoter Score och mäter medarbetarengagemang.

MÅL: >22

UTFALL 2022: 29

Rörelsemarginal

Målet mäts enligt segmentsredovisning.

MÅL: >6%

UTFALL 2022: 4,3%

Nettoskuldsättningsgrad

Nettoskuld i förhållande till eget kapital. Målet mäts enligt segmentsredovisning.

MÅL: 0,3-0,7

UTFALL 2022: 0,5

Utdelning

Målet ska överstiga 50 procent av årets resultat. Mäts enligt segmentsredovisning.

MÅL: >50%

UTFALL 2022: 56%¹⁾

Koldioxidintensitet

Klimatmål för egen produktion

Målet avser minskade utsläpp av växthusgas Scope 1+2 (ton CO₂e/Mkr).

MÅL 2030: -60%

UTFALL 2022: -43%

Koldioxidintensitet

Klimatmål för insatsvaror och köpta tjänster

Målet avser minskade utsläpp av växthusgas Scope 3 (ton CO₂e/Mkr)

MÅL 2030: -50%

UTFALL 2022: -2%

Jämställd rekrytering

Målet mäts som: andel rekryterade kvinnor inom produktionsnära tjänster bland yrkesarbetare (YA, produktion och förädling) och tjänstemän (TJM, produktionsledning och produktionsstöd) > andel examinerade kvinnor i för oss relevanta utbildningsmarknader.

MÅL:

>5,0% (YA)

>30,0% (TJM)

UTFALL 2022:

7,9% (YA)

45,3% (TJM)

¹⁾ Baserat på antal utestående aktier.

Centrala principer för Peabs styrning av hållbarhetsarbetet

Peab styr hållbarhetsarbetet och de väsentliga aspekternas påverkan genom att identifiera, bedöma och hantera risker och möjligheter, arbeta med ständiga förbättringar och identifierade nyckelaktiviteter och -projekt, samt genom att mäta framstegen genom våra koncernövergripande samt affärsområdes- och dotterbolagsspecifika mål inom de väsentliga hållbarhetsfrågorna. Därtill sker styrningen genom centrala regelverk och ledningssystem samt så långt som möjligt på lokal nivå. För att förstärka den lokala förankringen tydliggjorde vi under 2021 det integrerade ansvaret för hållbarhetsarbetet i våra fyra affärsområden.

Peabs styrelse har ålagt koncernledningen det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning av integreringen av hållbarhet i verksamheten och arbetet med de väsentliga aspekternas påverkan. Peabs fyra affärsområdeschefer, som rapporterar till koncernchefen, är tillsammans med COO, CSO och CCO ansvariga för att hållbarhetsarbetet är en integrerad del av verksamheten. Till sin hjälp har de ett en hållbarhetsgrupp med kompetenser inom hållbarhet samt ett stort antal specialister, båda i de centrala stödfunktionerna och i affärsområdena. Koncernledningen följer upp hållbarhetsarbetet vid varje koncernledningsmöte, samt går igenom särskilda händelser med bäring på hållbarhetsfrågor samt fördjupar sig vid varje möte i ett specifikt hållbarhetstema. Styrningen sker utifrån de fyra målområdena och de externa och interna målen som inordnas under dessa. Vissa av målen följs upp av både koncernledning och styrelse kvartalsvis, medan andra följs upp halvårs- eller helårsvis av koncernledning och styrelse. Exempel på kvartalsvisa mål avser arbetsmiljö och säkerhet, medan Peabs klimatmål är exempel på mål följs upp en gång per år. Målluppföljningen och -utfallet ger koncernledningen möjligheter att sätta in åtgärder vid behov och sedan följa upp vidare.

Centrala regelverk och ledningssystem för styrning i Peab följer internationella konventioner och nationella lagar. Det mest centrala interna styrdokumentet, Peabs uppförandekod, bygger på FN:s Global Compacts principer, som inkluderar försiktighetsprincipen och FN:s mänskliga rättigheter samt ILO:s kärnkonventioner. Uppförandekoden ses över och uppdateras varje år. Peab undertecknade Global Compact 2012. Peab avser att fortsätta följa Global Compact, enligt beslut från vd och koncernchef. Peab följer dessutom genom uppförandekoden de rättigheter som presenteras i OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag och FN:s vägledande principer för Företag och Mänskliga Rättigheter (UNGP), som inbegriper principerna och rättigheterna i de åtta grundläggande konventionerna som tas upp i Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter. Vi har även inkluderat detta i vår leverantörskod, som vi har från och med 2023.

Att kommunicera uppförandekoden och leverantörskoden är viktigt för att säkerställa att alla medarbetare och leverantörer och affärspartners förstår och följer Peabs standarder för mänskliga rättigheter, mångfald och inkludering samt miljö och att medarbetare följer övriga uppsatta policyer, riktlinjer och regler. Koderna finns tillgängliga både på Peabs intranät och externa webbplatser samt inkluderas i avtal. Vi har beslutat att våra medarbetare årligen ska bekräfta att de följer vår uppförandekod. För att stärka medvetenheten om konkurrensrätt och antikorruption kommer vi att genomföra skraddarsydda utbildningar för särskilt utsatta grupper. Uppförandekoden finns på flera språk med syftet att säkerställa att alla medarbetare förstår vad som förväntas av dem.

Peabs styrelse är ytterst ansvarig för att Peabs koder följs i verksamheten, men koncernledning och chefer på samtliga nivåer har ett särskilt ansvar för att kraven i uppförandekoden samt tillhörande riktlinjer och regler tillämpas och efterlevs.

Styrande dokument

Kort info om styrdokumentet

Uppförandekod	Uppförandekoden är vårt viktigaste styrdokument för våra medarbetare och slår fast hur vi ska bedriva vår verksamhet på ett etiskt och hållbart sätt. För vissa delar i koden rekommenderas ytterligare fördjupning, förklaring eller vägledning. Peab ska bedriva en ansvarsfull och etisk verksamhet genom vår värdekedja, i synnerhet där risken för påverkan är störst. Uppförandekoden kommuniceras årligen till samtliga medarbetare.
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	Leverantörskoden syftar till att säkerställa att Peabs leverantörer bidrar till respekten för de mänskliga rättigheterna och miljön i sin egen verksamhet. Leverantörerna ska ha processer på plats för att hantera faktisk och potentiell påverkan på mänskliga rättigheter och miljö. Peab förväntar sig att leverantörerna följer koden, och förmedlar motsvarande krav till sina leverantörer.
Miljöpolicy	Miljöpolicyen hänvisar till miljöarbetet som en självklar del av ansvarsfullt samhällsbyggande och en integrerad del i Peabs dagliga verksamhet. Vi arbetar långsiktigt med att förebygga negativ miljöpåverkan, minska klimatavtrycket, resursanvändningen och påverkan på människa och miljö. Genom utvecklingsarbete, arbetssätt och erbjudande vill Peab stå för ett ansvarsfullt företagande och påverka omvärlden till bättre miljöprestationer.
Kvalitetspolicy	Kvalitetspolicyen slår fast att våra leveranser till kund ska hålla hög kvalitet och ge goda referenser för framtida affärer. Vi arbetar förebyggande och långsiktigt med kvalitet som en integrerad del i den dagliga verksamheten.
Informationssäkerhetspolicy	Informationssäkerhetspolicyen hjälper till att skapa en säkerhetskultur i Peab, öka medvetenheten om informationssäkerhet och skapa förutsättningar för effektiv hantering av information och risker.
Arbetsmiljöpolicy	Arbetsmiljöpolicyen ger en konkret beskrivning av företagets förhållningsregler och fokusområden och mål när det gäller arbetsmiljö.

Internationella konventioner som styrdokumentet bygger på

Uppförandekod	FN:s Global Compact och dess tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korruption och dess underliggande konventioner och deklarationer. FN:s deklaration om mänskliga rättigheter FN:s globala mål för hållbar utveckling ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet. OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag FN:s vägledande principer för Företag och Mänskliga Rättigheter (UNGP) De allmänna principerna i det Internationella Regelverket för Mänskliga Rättigheter OECD:s konvention mot mutor och dess rekommendationer.
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	FN:s Global Compact och dess tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korruption och dess underliggande konventioner och deklarationer. FN:s deklaration om mänskliga rättigheter FN:s globala mål för hållbar utveckling ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet. OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag FN:s vägledande principer för Företag och Mänskliga Rättigheter (UNGP) De allmänna principerna i det Internationella Regelverket för Mänskliga Rättigheter OECD:s konvention mot mutor och dess rekommendationer.
Miljöpolicy	-
Kvalitetspolicy	-
Informationssäkerhetspolicy	-
Arbetsmiljöpolicy	-

Krav på försiktighetsprincip

Uppförandekod	Ja, åtagande om att minimera eller eliminera riskerna för allvarliga eller irreversibla skador på miljön eller människors hälsa.
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	Ja, åtagande om att minimera eller eliminera riskerna för allvarliga eller irreversibla skador på miljön eller människors hälsa.
Miljöpolicy	Målet med miljöarbetet är att uppnå klimatneutralitet, öka resurseeffektiviteten och fasa ut miljö- och hälsofarliga produkter. Vårt miljöarbete är långsiktigt och sker utifrån en försiktighetsprincip.
Kvalitetspolicy	Vi arbetar förebyggande och långsiktigt med kvalitet som en integrerad del i den dagliga verksamheten.
Informationssäkerhetspolicy	-
Arbetsmiljöpolicy	-

Mänskliga rättigheter som styrdokumentet omfattar

Uppförandekod	<ul style="list-style-type: none"> • Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa • Vi står för likabehandling och mångfald • Vi accepterar inte barnarbete • Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete • Vi värnar rätten till föreningsfrihet • Vi värnar om skäliga anställningsvillkor • Vi accepterar ingen form av korruption.
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa • Vi står för likabehandling och mångfald • Vi accepterar inte barnarbete • Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete • Vi värnar rätten till föreningsfrihet • Vi värnar om skäliga anställningsvillkor
Miljöpolicy	Vissa aspekter av miljöarbetet har relevans för mänskliga rättigheter, till exempel rätten till hälsa och en hälsosam miljö.
Kvalitetspolicy	-
Informationssäkerhetspolicy	Trygg och säker informationshantering för alla intressenter, inklusive anställda, kunder och leverantörer.
Arbetsmiljöpolicy	Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö, att arbeta under trygga förhållanden och att inte utsättas för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. Policyn betonar även vikten av samarbete med medarbetare, fackliga parter och andra intressenter för att främja en god säkerhetskultur och ett gott socialt samspel för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Berörda intressenter

Uppförandekod	Medarbetare
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	Leverantörer
Miljöpolicy	Medarbetare och leverantörer
Kvalitetspolicy	Medarbetare och leverantörer
Informationssäkerhetspolicy	Medarbetare och leverantörer
Arbetsmiljöpolicy	Medarbetare och leverantörer

Ansvarig för godkännande av styrdokument

Uppförandekod	Styrelsen
Leverantörskod* *Gäller från och med 2023.	Styrelsen
Miljöpolicy	Styrelsen
Kvalitetspolicy	Styrelsen
Informationssäkerhetspolicy	Styrelsen
Arbetsmiljöpolicy	Styrelsen

Ledande inom samhällsansvar

Som en av Nordens största samhällsbyggare med omfattande lokal närvaro påverkar Peabs verksamhet våra samhällen. Därmed har vi också ett självklart ansvar för dem. Det ansvaret börjar i vår roll som arbetsgivare och affärspartner, och sträcker sig hela vägen genom produktionskedjan och ut i det omgivande samhället. I detta ansvar ingår naturligtvis även miljön och klimatet. Vår påverkan finns i alla dessa delar, och vad vi gör har betydelse.

Så styr vi:

Peabs uppförandekod gäller våra medarbetare och sedan 2023 har vi en leverantörskod för våra leverantörer, underentreprenörer och andra samarbetspartners. Koderna ställer tydliga krav på efterlevnad och respekt inom en rad områden, såsom barnarbete, tvångsarbete och föreningsfrihet, klimatansvar, icke-diskriminering och antikorrupktion. Leverantörskoden ställer i synnerhet krav på leverantörerna vad gäller tillbörlig aktsamhet i värdekedjorna, framför allt avseende respekten för de mänskliga rättigheterna och miljön.

Det strategiska arbetet kopplat till de väsentliga frågorna inom målområde Ledande inom samhällsansvar bedrivs på koncern- och affärsområdesnivå, tillsammans med relevant kompetens på samtliga nivåer i organisationen som ansvarar för att omsätta strategin till verklighet. Våra prioriteringar är desamma i alla fyra länder där vi är verksamma, dock med hänsyn till nationella juridiska skillnader. Det yttersta ansvaret ligger alltid hos våra chefer, vilka i sin tur har stöd av specialister. Vi är även certifierade i enlighet med ett antal ISO-standarder.

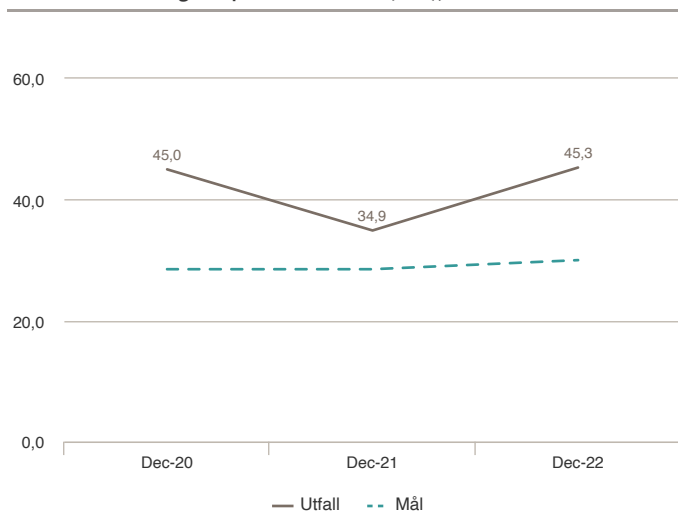
Styrelsen och koncernledningen följer årligen upp målet om jämställd rekrytering samt målen om att fram till 2030 minska koldioxidintensiteten i den egna verksamheten – Scope 1 och 2 – med minst 60 procent (jfr. 2015) och att för insatsvaror och köpta tjänster – Scope 3 – minst halvera (jfr. 2015) koldioxidintensiteten.

Jämställd rekrytering

Peabs egna upplysningar

Mål: Andel kvinnor som rekryteras > utbildningsmarknaden (redovisas årsvis)

Produktionsledning och produktionsstöd (TJM), %



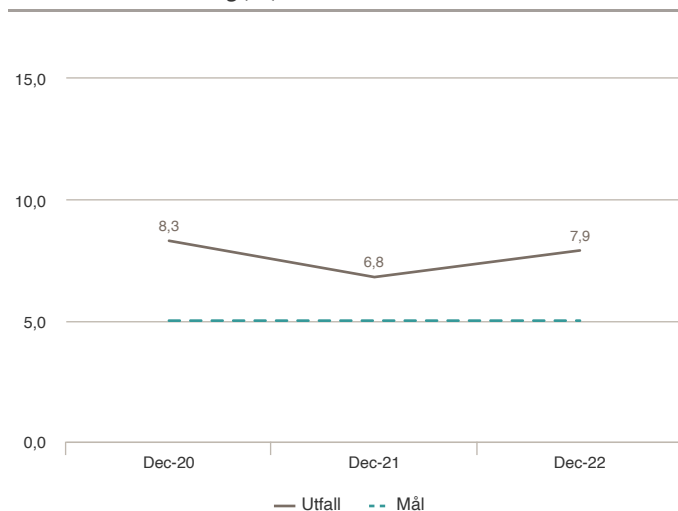
Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Bygg- och anläggningsbranschen – och därmed också Peab – har en stor uppgift i att ta tillvara hela den kompetensbas som samhället erbjuder, framför allt när det gäller att ha jämställda arbetsplatser. Den stora ojämställdheten finns i de produktionsnära yrkesrollerna. Frågan är lika viktig när det gäller att främja mångfald på våra arbetsplatser, att vi ser och tar tillvara människors kompetens oavsett bakgrund eller identitet. Vi är övertygade om att jämställdhet, mångfald och likabehandling gör både vår verksamhet och samhället mer framgångsrika. Som en av Nordens största samhällsbyggare vill vi gå i bräschen i branschen för att förändra detta. Två nyckelaktiviteter är kontinuerlig utbildning och samverkan med samhället i övrigt.

Ett av våra nio externa mål avser jämställd rekrytering. Vi har en chef för jämställdhet och mångfald, med uppdraget att arbeta strategiskt för att öka jämställdhet, mångfald och inkludering inom Peabkoncernen. Funktionen arbetar i COO-organisationen där ansvaret för frågorna ligger. Eftersom frågorna är relevanta för hela branschen arbetar vi med att lyfta frågorna i olika branschsammanhang, i möten med politiken och i media.

Uppförandekoden med tillhörande arbetsmiljöpolicy och likabehandlingsplan omfattar nordisk arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning.

Produktion och förädling (YA) %



Kvalitetssäkrad leverantörskedja

Produktionskedjan i bygg- och anläggningsbranschen är komplex och består av en mängd aktörer. När det gäller leverantörskedjan specifikt, så är grunden till en hållbar verksamhet en leverantörskedja där affärsetik, mänskliga rättigheter och miljön värnas och respekteras.

Frågan kring leverantörer är central för oss och inbegriper flera av våra prioriterade hållbarhetsaspekter. På Peab hanterade vi förra året 40 000 leverantörer. Omkring 1 500 leverantörer står för 80 procent av koncernens totala inköpsvolym, varav 60 är interna leverantörer. Vi är med andra ord en stor inköpare i Norden och har därmed också goda möjligheter att främja säkra och hållbara inköp samt leverantörssamarbeten.

Det förutsätter styrning från högsta ledningen och hela vägen ut på varje arbetsplats samt kravställande och uppföljning av varje del i produktionskedjan. Det förutsätter rutiner för att bedöma, förebygga och hantera risker, liksom samverkan och transparens. Även här är Peabs uppförandekod utgångspunkten och under året antog vi en specifik leverantörskod som tydligt definierar våra förväntningar på våra samarbetspartners.

Så styr vi:

Respekt för de mänskliga rättigheterna är en självklarhet i alla delar av Peabs verksamhet och genom hela värdekedjan. Detta åtagande uttrycks tydligt i vår uppförandekod. Risker för kränkning av de mänskliga rättigheterna finns inom samtliga verksamhetsområden, både internt och externt. Dessa risker är särskilt påtagliga i leverantörskedjans olika delar, vilket är skälet till att vi från och med 2023 har en särskild leverantörskod. Vi arbetar med att riskbedöma och åtgärda brister i vår egen verksamhet och kvalitetssäkra våra leverantörsled för att minska riskerna för att de mänskliga rättigheterna inte respekteras.

Peabs koncernledning ansvarar för inköpsstyrning. Koncernens inköpschef är högst ansvarig för inköp i Peab. Koncernens regelverk och processer för inköp är tydligt kommunicerade i verksamheten. En viktig del är de grundläggande kraven som anges i Peabs skriftliga avtal, såsom undertecknande och efterlevnad av leverantörskoden (tidigare uppförandekoden). Koncernens inköpsfunktion ansvarar för uppföljning, kontroll och utveckling av Peabs leverantörssamverkan. Till exempel görs dagliga kontroller av leverantörsbasen, främst baserat på ekonomiska parametrar, samt kontinuerliga uppföljningar relaterade till vår uppförandekod. Peab har identifierat ett antal riskkategorier med förhöjd risk för brister i mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och affärsetik.

Peabs klagomåls- och visselblåsarhantering

Peabs visselblåsarkanal används till exempel vid misstankar om korruption, miljöbrott, bedrägeri, trakasserier, mobbning, diskriminering och överträdelser av hälso- och säkerhetsstandarder. Anmälan kan göras av vem som helst. I Peabkoncernens svenska bolag med fler än 250 anställda, finns särskilt utvalda visselblåsarkontakter att rapportera direkt till. I bolag med färre anställda, uppmanas anställda att visselblåsa direkt till Peabs råd för visselblåsning, som är en central funktion under Etiska rådet i Peab. Under 2023 kommer det att utses visselblåsarkontakter i alla bolag med mer än 50 anställda.

Anställda kan även rapportera via Peabs kanal för visselblåsning som finns på intranätet, externt på Peab.se och på andra koncernbolags webbsidor. Anmälan hanteras konfidentiellt av oberoende intern personal på Peab. Visselblåsarkanalerna är tillgängliga på lokala språk och anmälan kan göras anonymt. Man kan även välja att rapportera muntligt, via brev eller via e-post. Svar ges skyndsamt, och alltid inom sju dagar.

Rapportering för externa personer

Om externa personer identifierar överträdelser i Peab vill Peab att det omedelbart rapporteras, i första hand till närmsta kontakt i Peab eller direkt till platschefen på det projekt personen befinner sig på.

Peab vill även att leverantören proaktivt kommunicerar till sina medarbetare om möjligheten att slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning, via Peabs visselblåsarkanal.

Personer utanför Peabs organisation kan rapportera i samma kanaler och med samma hantering som Peabs medarbetare.

Etik och antikorrupktion

Som samhällsbyggare har vi ett stort ansvar att arbeta med etik och att motverka korruption, och vi har nolltolerans mot korruption. Det kan samtidigt vara utmanande i en bransch som generellt präglas av decentraliserad verksamhet och komplexa värdekedjor, eftersom detta är faktorer som har visat sig medföra högre risk för korruption och etiska övertramp. Våra aktieägare, kunder, medarbetare och övriga intressenter ska kunna lita på att hela koncernens verksamhet vilar på ett etiskt förhållningssätt, interna regelverk, och nationella lagar samt att Peab inte kompromissar med dessa.

Så styr vi:

Peabs koncernledning ansvarar för styrning av arbetet med etik och antikorrupktion samt inköpsstyrning. Det centrala styrdokumentet är uppförandekoden. För den operativa styrningen är koncernens etiska råd viktigt för att hantera och följa upp arbetet med etik och antikorrupktion, kompletterat av ett visselblåsarsystem.

Etiska rådet, som består av koncernens chefsjurist, säkerhetschef samt HR-chefer från samtliga affärsområden, sammanträder en gång i månaden, totalt elva gånger per år. Genom de riskanalyser som Etiska rådet löpande genomför utvecklas det åtgärdsprogram mot korruption som Peab arbetar med, däribland en omfattande, målgruppsanpassad kompetenshöjning inom etik och antikorrupktion. Syftet är att underlätta för varje medarbetare att kunna agera korrekt i varje given situation. Koncernfunktionen Bolagsstyrning och Regelefterlevnad arbetar, under ledning av chefsjuristen, med ärendehantering vid olika fall av överträdelser, utbildning inom etik och antikorrupktion, riskanalyser och handlingsprogram för att motverka korruption samt med frågor kring styrning och efterlevnad. Denna efterlevnad avser inte bara lagar och författningar, utan även Peabs uppförandekod, beslutade arbetssätt och övriga styrande dokument inom koncernen.

På Peab finns flera sätt att visselblåsa, klaga eller framföra synpunkter. Medarbetare, leverantörer, fackliga organisationer och andra drabbade personer uppmanas att rapportera missförhållanden samt oetiska beteenden som sker inom koncernen. När det gäller allmänna klagomål hos medarbetare rapporteras de i första hand till närmaste chef. Om det av olika skäl inte är lämpligt uppmanas medarbetaren rapportera till sin chefs chef, HR-funktionen, Etiska rådet eller till juristfunktionen på Bolagsstyrning och Regelefterlevnad. Vi har även en visselblåsarfunktion för medarbetare och externa aktörer, som går att använda sig av.

Vid rapportering gäller viss grundläggande förutsättningar:

1. Inga repressalier

Det ska kännas tryggt att anmäla misstänkta missförhållanden, utan att själva riskera bli föremål för, eller utsättas för, negativa konsekvenser. Peab tolererar inte någon form av repressalier på grund av att medarbetare eller andra anmäler missförhållanden.

2. Etiska rådet

Etiska rådet i Peab stödjer, stärker och utvecklar Peabs förhållningssätt och tillämpning i för verksamheten relevanta etiska frågor, och i synnerhet i frågor kopplade till efterlevnad av Peabs uppförandekod. Etiska rådet bereder och beslutar i de visselblåsarenden som hänskjuts dit. Etiska rådet säkerställer att opartiska och konsekventa utredningar genomförs, samt svarar på frågor av etisk karaktär från verksamheten/medarbetarna.

3. Rapportering till styrelsen

Etiska Rådet rapporterar det totala antalet konstaterade och betydande fall av bristande efterlevnad av uppförandekod/leverantörskod, lagar och föreskrifter till koncernledningen halvårsvis, samt till styrelsen i samband med delårsbokslandet i tredje kvartalet. Etiska Rådet rapporterar även om vilka pålagor som utfärdats.

Peab beskriver sin visselblåsprocess specifikt i sina Riktlinjer för Visselblåsning, samt beskriver hur personuppgifter behandlas i "Så här behandlar vi dina personuppgifter".

Kommunikation och utbildning avseende antikorrupcion

GRI 205-2

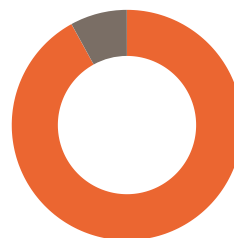
Styrelse och ledning

Informerade om antikorrupsionspolicyn*



Informerade 2022, 100% (100%) Ej informerade 2022, 0% (0%)

Utbildade i antikorrupcion



Utbildade per 2022, 92% (100%) Ej utbildade per 2022, 8% (0%)

Samtliga medarbetare

Informerade om antikorrupsionspolicyn*



Informerade 2022, 100% (100%) Ej informerade 2022, 0% (0%)

Utbildade i antikorrupcion under året



Utbildade under 2022, 12% (14%) Ej utbildade under 2022, 88% (86%)

*Peabs antikorrupsionspolicy är integrerad i vår uppförandekod

Ungas utbildning och utveckling

Ett av de områden som våra kunder allt oftare betonar är vikten av samverkan för ett gemensamt ansvar i lokalsamhället. För Peab, med sin omfattande lokala närvaro i Norden, är denna utveckling positiv och en central del av vår affärsmodell. Det handlar till exempel om att vi bereder praktikplatser och arbeten för nyanlända och personer med funktionsnedsättning, att vi utformar trygga bostadsområden eller att vi främjar ungas utveckling och utbildning. Just ungas utbildning och utveckling är en särskilt prioriterad fråga för oss. Vi vill att så många som möjligt av Nordens barn och unga ska ha likvärdig tillgång till fritidsaktiviteter, utbildning och ett första steg in på arbetsmarknaden. Det är en viktig del av vårt strategiska målområde att vara ledande inom samhällsansvar.

Så styr vi:

Peab Life är vårt koncept för hur vi bidrar till ungas utveckling och utbildning i lokalsamhället. Genom att unga får delta i lokala byggprojekt vill vi bygga bort orättvisor och bidra till ökad mångfald, gemenskap och delaktighet för unga i Norden. Arbetet för ungas utbildning och utveckling ligger i funktionen som arbetar med Peabs sociala ansvar och leds av COO.

Peab Life är också utgångspunkten för Peabs sponsringsarbete, som sker med lokal utgångspunkt och med krav på att varje sponsrad verksamhet ska generera någon form av motprestation tillbaka till samhället. Arbetet styrs av riktlinjer för sponsring och ett koncernövergripande sponsringsråd sammanträder en gång per månad.

Miljö

Bygg- och anläggningsbranschens miljö- och klimatpåverkan är betydande. Peab påverkar miljön och klimatet genom den egna verksamheten och genom den påverkan som uppstår hos till exempel leverantörer och kunder. Samtidigt påverkas förutsättningarna för vår egen verksamhet av miljön och klimatförändringarna. Tillsammans med andra aktörer i värdekedjan arbetar vi därför med att steg för steg minska miljö- och klimatavtrycket, i linje med uppsatta mål.

Peabs miljöarbete utgår från koncernens prioriterade hållbarhetsaspekter inom miljöområdet, vilka har identifierats utifrån miljöaspektsutvärdering, risk- och möjlighetsanalys samt intressentdialoger och väsentlighetsanalys. Dessa är:

- Klimatpåverkan
- Resursanvändning
- Miljö- och hälsofarliga produkter

Vägledande miljömål

Att ta ansvar för miljön är en central del av vårt strategiska målområde att vara ledande inom samhällsansvar. Vi har tre övergripande miljömål som identifierar våra fokusområden och hjälper oss i genomförandet av konkreta miljöförbättrande åtgärder. Dessa både stöttar och förstärker varandra. Det mest långsiktiga av Peabs tre koncernövergripande miljömål är att vi senast år 2045 ska vara klimatneutrala, vilket är i linje med det vetenskapsbaserade 1,5-gradersmålet i Parisavtalet. Våra delmål fram till 2030 är att minska koldioxidintensiteten i den egna verksamheten – Scope 1 och 2 – med minst 60 procent (jfr. 2015) och att för insatsvaror och köpta tjänster – Scope 3 – minst halvera koldioxidintensiteten (jfr. 2015). Det andra miljömålet är att ha en helt resurseffektiv verksamhet 2040. Detta mål bidrar i sig till klimatmålet eftersom resursanvändning och materialtillverkning har stor klimatpåverkan. Inom ramen för resurseffektivitet arbetar vi även aktivt för biologisk mångfald. Vårt tredje miljömål är att vi senast år 2030 ska ha fasat ut miljö- och hälsofarliga produkter. Vi vill skydda människor och miljö från skadlig exponering, såväl under produktions- som användningsfasen.

Så styr vi:

Koncernens miljöchef samordnar och driver de gemensamma miljöfrågorna, i nära samverkan med affärsområdenas miljöchefer och specialister. Peabs tre övergripande miljömål är beslutade av koncernledningen och styrelsen och omfattas av ett ramverk med definierade gränssnitt, mätetal, mätmetoder och strategiska förbättringsområden. De gemensamma målen bryts ner i delmål och konkretiseras i de olika verksamheterna utifrån affärsområdenas unika förutsättningar och utmaningar.

Huvuddelen av Peabs verksamheter arbetar inom ramen för ett ledningssystem som är certifierat enligt ISO 14001. Miljöledningssystemet är integrerat i verksamhetsledningssystemet, vilket bland annat innefattar Peabs miljöpolicy. Peabs fyra affärsområden ansvarar för implementering och efterlevnad av ledningssystem och policyer i det dagliga arbetet.

Sedan 2021 pågår ett omfattande arbete med att skapa en systematisk och digitaliserad hantering av Peabkoncernens miljödata. Projektet omfattar i ett första steg systemstöd och processer för insamling och analys av miljödata kopplat till köpta produkter och tjänster. Syftet med projektet är att öka tillgängligheten, transparensen och kvaliteten för att kunna möta ständigt ökande rapporteringskrav från såväl myndigheter som kunder och finansaktörer.

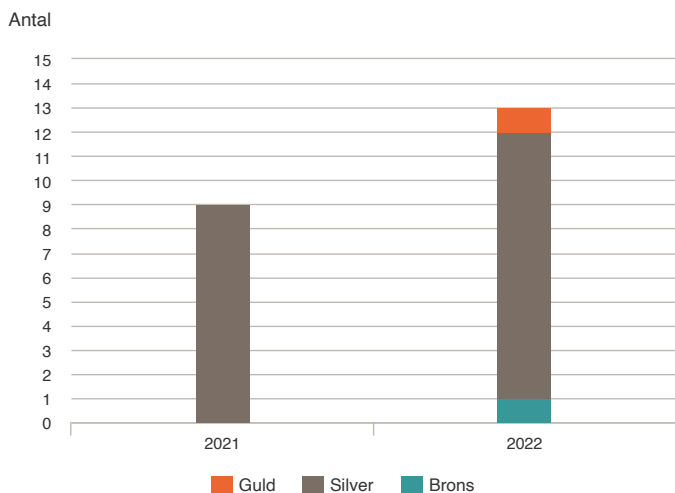
Miljöcertifiering av byggnader

GRI G4 CRE-8

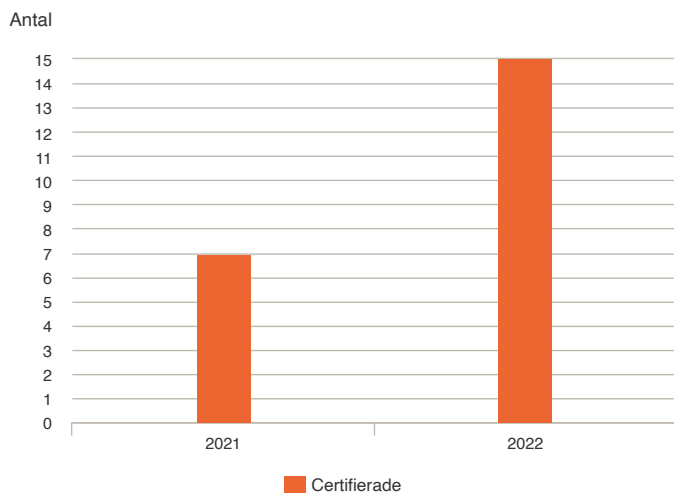
Diagrammen visar antal erhållna certifieringar uppdelat per certifieringsnivå. För Miljöbyggnad och BREEAM kan det vara den preliminära certifieringen som visas. Statistiken inkluderar både projekt i egen regi, där Peab ansvarar för certifieringen, och projekt som Peab bygger åt beställare. Fr o m 2021 redovisas certifieringar per certifieringsnivå och därför finns inte jämförelseåret 2020 med i tabellerna. År 2020 uppgick antalet certifieringar enligt Miljöbyggnad till 17 st, BREEAM till 6 st, LEED till 1 st och Svanen till 6 st.

Totalt uppgick antalet certifieringar till 35 (22) st under 2022.

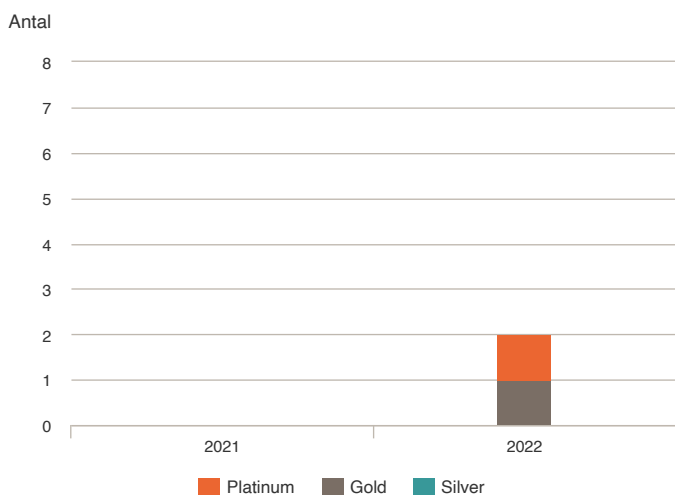
Miljöbyggnad



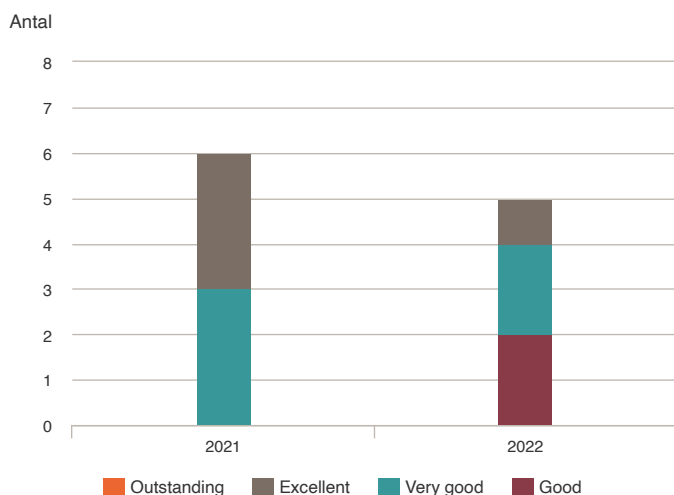
Svanen



LEED



BREEAM



Energianvändning

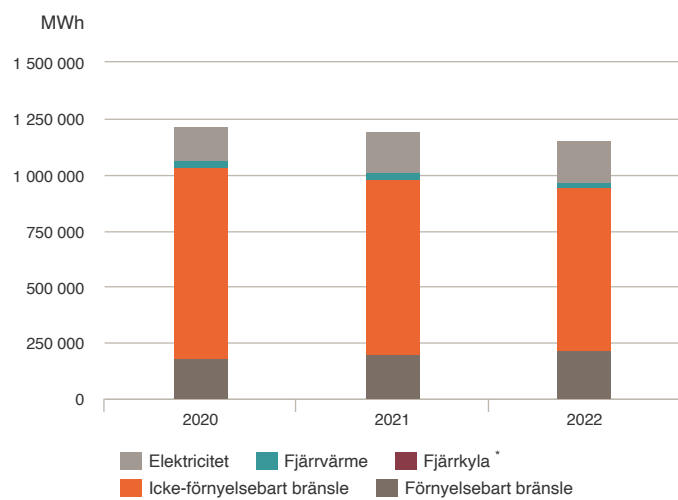
GRI 302-1, GRI 302-3

Peab har under 2022 fortsatt att förfina sin process för insamling av energidata. Redovisade data för elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla täcker in alla de största leverantörerna som tillsammans står för över 90 procent av inköpsvolymen. Under 2021 redovisades inte användningen av fjärrkyla då det var försumbart. Peab har inte använt ånga under 2022. Avseende bränsle har data från samtliga leverantörer inkluderats. Huvuddelen av statistiken är insamlad direkt från leverantörer, men vissa estimeringar har gjorts, t ex baserat på fakturor.

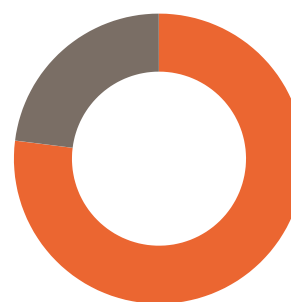
I första hand har leverantörsspecifika uppgifter om produkterna använts för beräkning av energi från bränsle. En översyn av använda schabloner görs årligen. Omvandlingsfaktorer för bränsle har uppdaterats samt justerats för att reflektera reduktionsplikten. Standardschabloner för omvandlingsfaktorer, baserat på nationell statistik och information från leverantörer, används där leverantörsspecifika data saknas.

Användningen av flytande bränsle och gas minskade med 4 % under 2022 jämfört med 2021 och användningen av förnyelsebart ökade med 11%. Användningen av elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla minskade med 3 % under 2022 jämfört med 2021. Användningen av förnyelsebar elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla ökade med 6%, där majoriteten utgör en ökad användning av förnyelsebar elektricitet. Förändringen i total energianvändning mellan år beror främst på projektens utformning.

Total energianvändning 1 156 000 (1 195 000) MWh



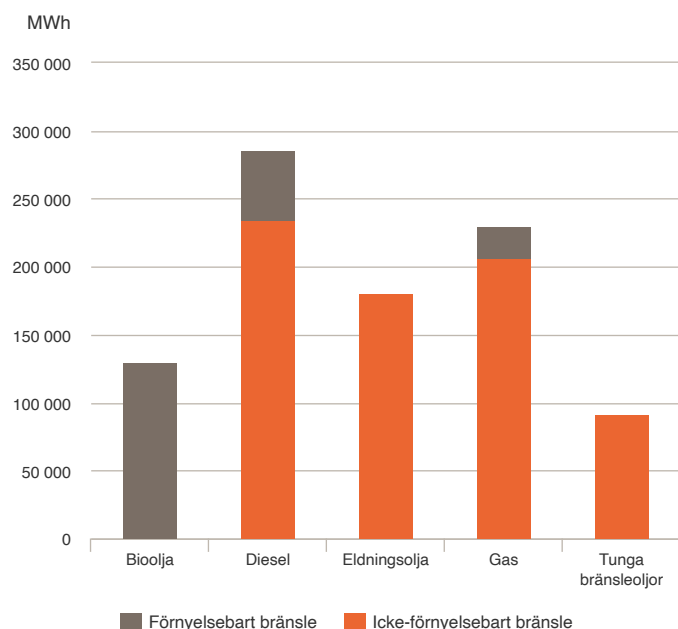
Procent av total bränsleanvändning som är förnybart, 2022 **



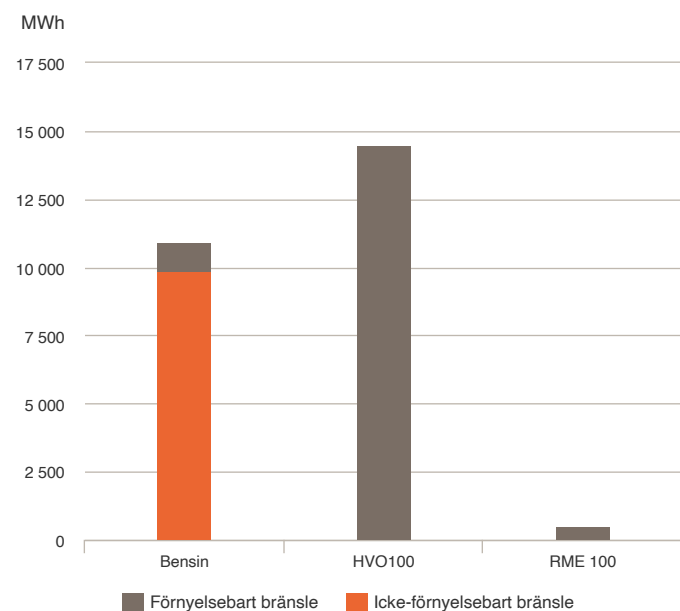
* Användningen av fjärrkyla utgör en liten del av den totala energianvändningen. För 2022 utgjorde det 8 MWh.

** En del av fossilgasen som köps i Danmark innehåller biogas och är därmed förnyelsebar.

Primära bränsletyper 2022, MWh

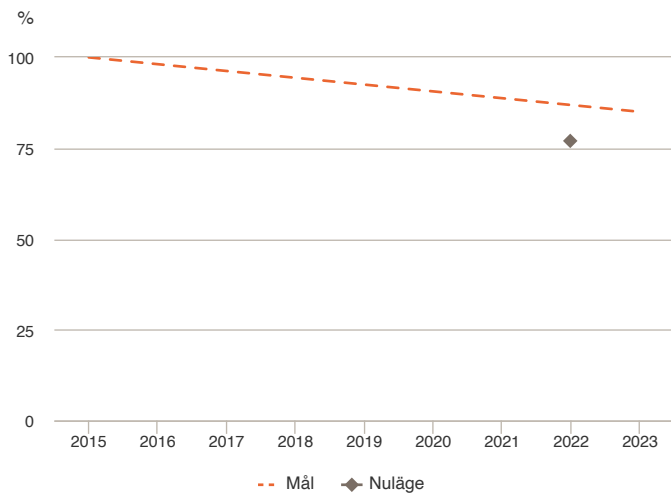


Övriga bränsletyper 2022, MWh



Energiintensitet

Fr o m 2021 har Peab satt upp ett mål för energiintensitet, mätt som total energianvändning (alla energislag) i förhållande till verksamhetens omfattning, mätt som omsättning. Målet är att till 2023 minska energiintensiteten med 15% jämfört med 2015. Utfallet för 2022 landade på en reduktion med 23%.



Utsläpp av växthusgaser

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

Peab har under 2022 fortsatt att förfinas sin process för insamling av data. Förändringar i energianvändningen, som utgör en grund för beräkning av utsläpp av växthusgaser, beskrivs i avsnittet "Energianvändning". I första hand har leverantörsspecifika uppgifter använts för beräkning av utsläppen av växthusgaser (CO₂e). Standard-schabloner för emissionsfaktorer har använts där leverantörsspecifika data saknas.

Scope 1 (bränsleanvändning):

Utsläppen av växthusgaser från bränsleanvändning har beräknats med hjälp av emissionsfaktorer från Peabs bränsleleverantörer, nationell statistik, uppgifter från energibranschorganisationer eller DEFRA. Beräkningen av växthusgasutsläpp speglar Peabs faktiska utsläpp för sammansättningen av de bränslen som Peab har köpt, inte genomsnitt för den reduktionspliktiga bränslevolymer. Översyn av använda schabloner genomförs årligen. Utsläppen av växthusgaser i Scope 1 för 2022 är nästintill oförändrade jämfört med 2021.

Scope 2 (annan energianvändning):

Utsläpp av växthusgaser enligt den platsbaserade beräkningsmetoden (Location-based metoden) har beräknats med emissionsfaktorer från AIB – Produktionsmix (2021), nationell statistik eller uppgifter från energibranschorganisationer. Utsläpp av växthusgaser enligt den platsbaserade beräkningsmetoden har minskat med 5% jämfört med 2021. Detta beror till stor del på minskad användning av elektricitet och fjärrvärme under 2022 samt uppdaterade emissionsfaktorer från AIB.

Utsläpp av växthusgaser enligt den marknadsbaserade beräkningsmetoden (Market-based metoden) har i första hand beräknats med emissionsfaktorer insamlade från energileverantörer. I de fall emissionsfaktorer från leverantör inte funnits tillgängligt har AIB – Residualmix (2021) använts för elektricitet och nationell statistik eller uppgifter från energibranschorganisationer använts för fjärrvärme och fjärrkyla. Utsläpp av växthusgaser den marknadsbaserade beräkningsmetoden har minskat med 7% jämfört med 2021. Detta beror till stor del på ökningen av förnyelsebar elektricitet samt minskad användning av elektricitet och fjärrvärme under 2022.

Scope 3 (insatsvaror och köpta tjänster):

Fr o m 2021 har omfattningen på vad som mäts och redovisas inom Scope 3 utökats. Avgränsningen av rapporteringen inom Scope 3 baseras på en bedömning av såväl miljöpåverkans omfattning som förutsättningarna för att mäta den. Utav Greenhouse Gas (GHG)-protokollets 15 utsläppskategorier redovisas följande utsläppskategorier (med vissa avgränsningar som närmare specificeras i kommentarerna i GRI-index):

1. Köpta produkter och tjänster
4. Uppströms transport och distribution
5. Avfallshanteringstjänster
6. Tjänsteresor

Köpta produkter och tjänster avser material som Peab köpt in till verksamheten, liksom material levererat via underentreprenörer, samt köpta arbetsmaskintjänster. Uppströms transport och distribution innefattar transporttjänster Peab köpt av tredje part. Beräkning av växthusgasutsläpp från köpta produkter och tjänster samt uppströms transport och distribution är baserat på estimerade mängder. Under 2022 reviderades emissionsfaktorerna för köpta material i syfte att reflektera verksamheten bättre med hänsyn till bedömningen av inköpta material med en lägre klimatpåverkan. Emissionsfaktorerna är i viss utsträckning inhämtade från leverantörer. Ifall dessa uppgifter inte varit tillgängliga har emissionsfaktorer baserats på schabloner från Transportstyrelsen och Naturvårdsverket använts. Under 2022 ligger växthusgasutsläpp från dessa Scope 3 kategorier på samma nivå som för 2021.

Utsläpp av växthusgaser från genererat avfall har beräknats med ett verktyg utvecklat av avfallsbranschen, där även hänsyn tas till klimatpåverkan från avfallstransporter. Utsläppen från genererat avfall minskade med 7 % under 2022 jämfört med 2021. I samband med kvalitetsgranskningen av data har vissa brister i rapporteringen för 2021 upptäckts och betydande felaktigheter har korrigerats i årets rapportering. Revideringen av mängden ton avfall per avfallslag påverkar utsläppsberäkningen för 2021 och har därför justerats. Framför allt minskade mängden avfall till deponi vilket innan revideringen var en stor bidragande faktor till växthusgasutsläpp. Detta leder till att växthusgasutsläpp från avfallshanteringstjänster har minskat mot vad som tidigare rapporterats för 2021.

Utsläpp av växthusgaser från tjänsteresor inkluderar de tåg- och flygresor som bokats via Peabs reseleverantörer och CO₂e - uppgifter är insamlad direkt från leverantörerna. Utsläppen från flygresor utgör 1 235 ton CO₂e, medan utsläppen från tågresor endast utgör 0,6 ton CO₂e för 2022. Växthusgasutsläpp från tjänsteresor har ökat jämfört med 2021. Detta beror på att reserestriktioner under COVID-19 pandemin fortfarande påverkade antalet resor som gjordes under 2021. Under 2022, när restriktionerna lättat, har tjänsteresorna återupptagits.

Ton CO ₂ e	2022	2021
Scope 1	216 000	215 000
Utsläpp	216 000	215 000
Scope 2 (marknadsbaserad beräkningsmetod)	16 000	17 000
Platsbaserad beräkningsmetod	7 000	8 000
Marknadsbaserad beräkningsmetod	16 000	17 000
Scope 3	1 100 000	1 100 000
Tjänsteresor (flyg & tåg)	1 236	526
Avfallshantering inkl. avfallstransport (exkl. schaktmassor)	68 000	74 000
Insatsvaror och köpta tjänster	1 000 000	1 000 000
Total mängd utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserad beräkningsmetod)	1 330 000	1 330 000

Notera att värdena i tabellen Ton CO₂e är avrundade och att summeringar därför kan avvika.

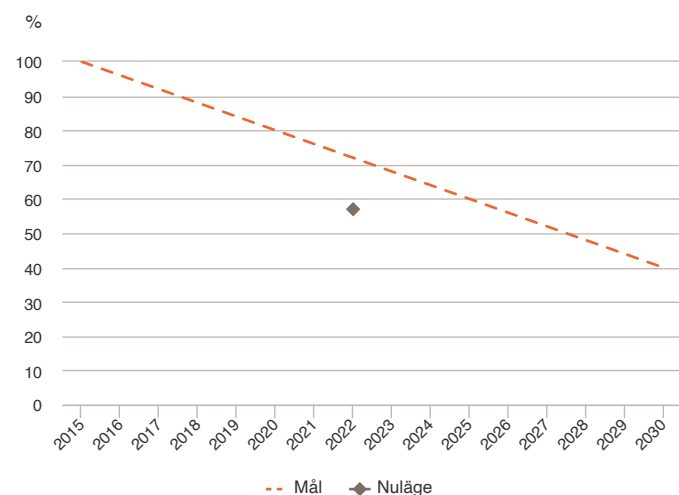
Fr o m 2021 har Peab satt upp ett mål för koldioxidintensitet, mätt som utsläpp av växthusgaser (CO₂e) i förhållande till verksamhetens omfattning, mätt som omsättning. Målen för koldioxidintensitet är uppdelade på Scope 1+2 (bränsle- och energianvändning i egen produktion) samt Scope 3 (insatsvaror och köpta tjänster).

Målet för Scope 1+2 är att till 2030 minska koldioxidintensiteten med 60 %, jämfört med basåret 2015. Utfallet för 2022 visade en reduktion med 43 %.

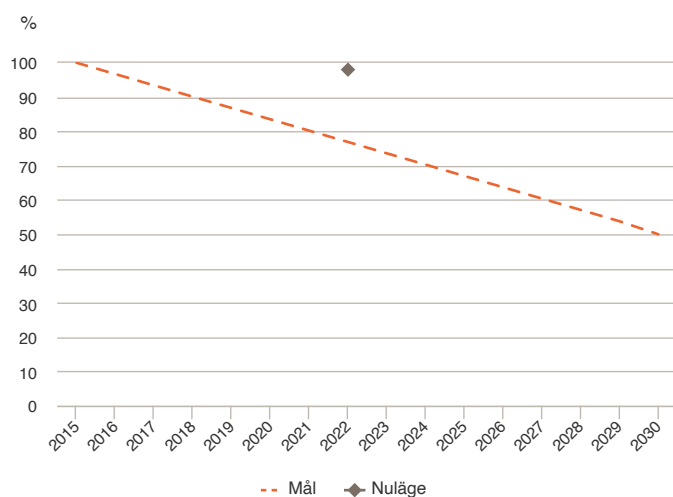
Målet för Scope 3 är att till 2030 minska koldioxidintensiteten med 50 %, jämfört med 2015. Utfallet för 2022 visade en reduktion med 5 %. Utfallet av koldioxidintensitetsmålet för Scope 3 2021 har reviderats efter justering av växthusgasutsläpp i Scope 3 (se avsnitt Scope 3 insatsvaror och tjänster).

Växthusgasintensitet

Koldioxidintensitet, egen produktion (Scope 1 + 2)



Koldioxidintensitet, insatsvaror och köpa tjänster (Scope 3)



Avfall

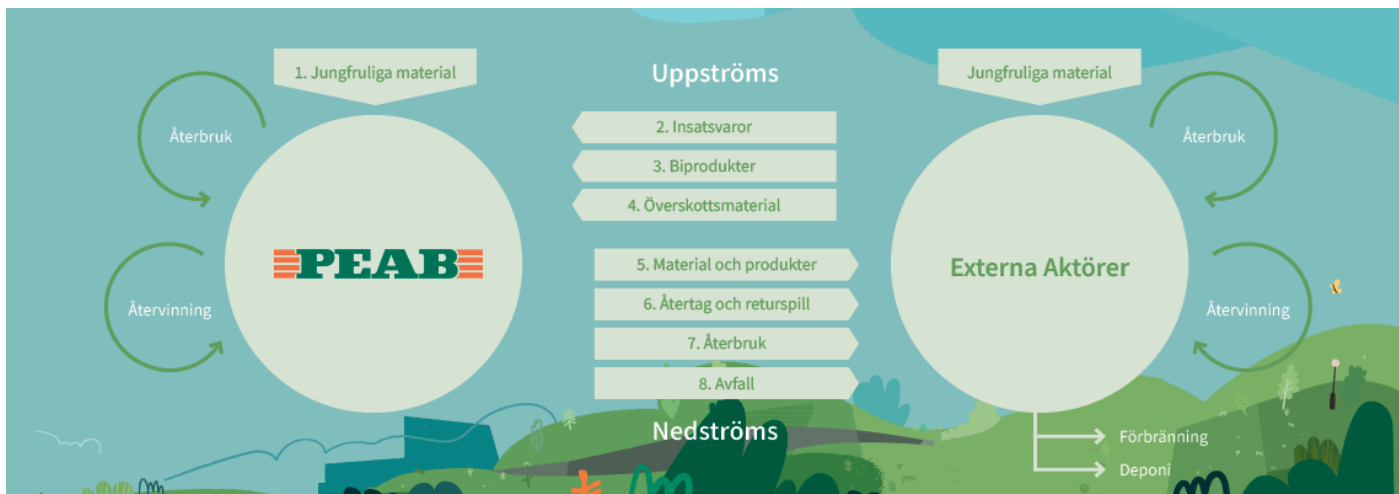
GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

Material- och avfallsflöden samt avfallsförebyggande åtgärder

Miljöpåverkan relaterad till avfall är främst kopplad till utarmningen av naturresurser. När material inte återanvänds sker utsläpp av växthusgaser och andra luftföroreningar uppkommer vid transport och förbränning av avfall samt att mark tas i anspråk för lagring och deponering av avfall vilket utgör risk för spridning av farliga ämnen till mark och vatten. Vi arbetar för att reducera miljöpåverkan orsakad av avfall utifrån avfallshierarkin. Det betyder att vi, i första hand, strävar efter att minimera uppkomsten av avfall och att, i andra hand, styra det avfall som trots allt uppkommer mot återbruk eller materialåtervinning. Vi arbetar också för att minska avfallets farlighet och att öka användningen av återvunnet material i produkter vi producerar och använder, liksom möjligheten att återvinna produkterna efter användning.

Vi ser nödvändigheten i att ha ett nära samarbete med andra aktörer i värdekedjan för att lyckas uppnå cirkulära materialflöden. Miljöpåverkan kopplad till avfall uppkommer inte bara inom Peabs egen verksamhet, utan även hos andra aktörer, så som leverantörer, kunder, avfallsentreprenörer och andra tillverkande företag. Peab har störst möjlighet att styra miljöpåverkans omfattning i den egna produktionen, men kan också påverka andra aktörers miljöpåverkan genom dialog, kravställning och vårt erbjudande av produkter och tjänster. Peabs material- och avfallsflöden kan översiktligt beskrivas enligt figuren nedan.

Uppströms flöden beskriver materialströmmar in till Peab, t ex materialleveranser från leverantörer och överskottsmaterial från andra aktörer som tas emot för återvinning, medan nedströms flöden beskriver materialströmmar ut från Peab, t ex färdiga produkter till kund, komponenter till återbruk hos annan aktör och avfall till extern avfallsentreprenör.



1. Jungfruliga material

Peab har en betydande verksamhet inom råvaruförsörjning, där vi förser samhället med nödvändiga konstruktionsmaterial, så som ballast och grus som t ex används för järnvägsbyggnation och betongtillverkning. Vi arbetar för en ökad användning av cirkulära material, men använder också grus- och bergmaterial från egna täkter.

I våra projekt arbetar vi för att minska behovet av konstruktionsmaterial och massor för utfyllnad t ex genom optimerad design och in-situ behandling av förorenade massor som oskadliggör föroreningarna på plats.

2. Insatsvaror

I vår produktion använder vi insatsvaror, i form av kemiska produkter, material och varor, från ett stort antal leverantörer. Många av insatsvarorna kommer i förpackningar som ger upphov till betydande mängder avfall.

För att minska miljöbelastningen från insatsvaror arbetar vi bl a för optimerade konstruktioner som reducerar materialbehovet och effektiva arbetssätt som minimerar spill och uppkomsten av överskotts- eller skadat material. Vi efterfrågar också en ökad inblandning av återvunna material samt ökad återvinningsbarhet i såväl produkter som förpackningsmaterial. Vi arbetar även för en ökad användning av returemballage, så som byggpall.

3. Biprodukter

Vi använder biprodukter från andra aktörers verksamhet, som råvara i vår egen produktion.

Vi arbetar kontinuerligt för att öka andelen biprodukter som råvara och bidrar på så sätt till att minska mängden material som går till avfall. Ett exempel på det är att vi nyttjar slagg från ståltillverkning i vår produktion. Vi använder det för framställning av Merit, ett bindemedel som kan ersätta cement i betong.

4. Överskottsmaterial

Peab bedriver en egen återvinningsverksamhet, där vi arbetar för ökad återanvändning och återvinning av avfall och restmaterial från bygg- och anläggningsprojekt samt industriprocesser, från såväl interna som externa kunder.

Genom en effektiv återvinning av överskottsmassor, bl a med hjälp av så kallade vätskter, kan mängden överskottsmassor från schakter och infrastrukturprojekt som läggs på deponi minskas med upp till 80 procent. Vi kan istället använda materialet som råvara till nya produkter, så som ECO-Ballast som till 100% består av återvunnet material, vilket reducerar användningen av jungfruligt material.

5. Material och produkter

Peab tillverkar en mängd olika material och produkter till våra kunder, allt från ballast, asfalt och betong till färdiga broar, skolor och sjukhus. Förpackningsanvändningen är liten för denna typ av produkter.

Fler exempel på hur vi arbetar med resurseffektivitet, att förebygga uppkomst av avfall samt att öka andelen avfall som går till återvinning återfinns i textavsnittet om miljö i Års- och hållbarhetsredovisningen.

Vi arbetar för att våra produkter skall innehålla en ökad andel återvunna material. Ett exempel är att vi återanvänder uppriven asfalt, så kallad returafalt, som råvara in till vår asfalttillverkning, vilket reducerar behovet av såväl bitumen som ballastmaterial. Vi arbetar också för att tillhandahålla produkter och material med lång livslängd och för att möjliggöra ökat återbruk och återvinning av ingående material och produkter efter slutanvändning. T ex jobbar vi med att fasa ut miljö- och hälsofarliga produkter som innehåller ämnen som vi inte vill ha in i det cirkulära kretsloppet. Vi behöver också arbeta vidare för ökad demonterbarhet, som möjliggör ett framtida återbruk av ingående komponenter.

6. Återtag och returspill

I produktionen uppstår, trots förebyggande åtgärder, en del materialspill och ibland blir det material över.

Vi strävar i första hand efter att returnera sådant material till leverantören, genom återtag av överblivna, oskadade produkter som kan säljas igen, respektive returering av materialspill som kan gå in som råvara i leverantörens materialtillverkning. Exempel på materialspill som idag kan returneras till leverantören för återvinning är glasull, stenull och gips.

7. Återbruk

Om överblivet material och produkter inte kan returneras till leverantören eftersträvar vi annat återbruk. Det kan t ex handla om material och produkter som blivit över, tillfälligt material som bara behövs under produktionsfasen eller produkter som demonterats i samband med renovering eller rivning.

En del kan vi återbruka själva inom vår egen verksamhet. Ett exempel på systematiskt återbruk utgör vår verksamhet i Varvsstaden, som är ett tidigare varvsområde som nu omvandlas till en ny stadsdel med centralt läge i Malmö. Här har "Materialbanken" utvecklats, en databas som innehåller information om alla platsens material och samtidigt visar miljövinster med att arbeta med återbruk och återvinning. Överblivet material och produkter som vi inte kan återbruka inom den egna verksamheten, vill vi göra tillgängligt för andra aktörer. Vi har där för skrivit samarbetsavtal med flera externa återbruksaktörer.

8. Avfall

Det avfall som, trots ovanstående förebyggande åtgärder, uppstår till följd av vår verksamhet källsorteras och lämnas till professionella avfallsentreprenörer. De i sin tur kan ha möjlighet att skicka materialet till återbruk eller materialåtervinning. Om inte, går avfallet till förbränning, vanligen med energitvinnning, eller i sista hand till deponering. Det förekommer också material och produkter som inte lämpar sig för återbruk eller återvinning, t ex farligt avfall som uppkommer i samband med rivning eller marsanering. Även detta lämnas till professionella avfallsentreprenörer för behandling och/eller bortskaffning.

Peab säkerställer en trygg och säker avfallshantering genom att kontrollera att avfallsentreprenörerna har erforderliga myndighetstillstånd för verksamheten, innan avtal skrivs. En uppföljning av hanterade avfallsmängder sker minst årligen på koncernnivå, genom en sammanställning innehållande avfallsslag, om avfallet utgör farligt avfall eller inte samt vilken återvinnings- eller bortskaffningsmetod som tillämpats av avfallsentreprenören.

Uppkommet avfall

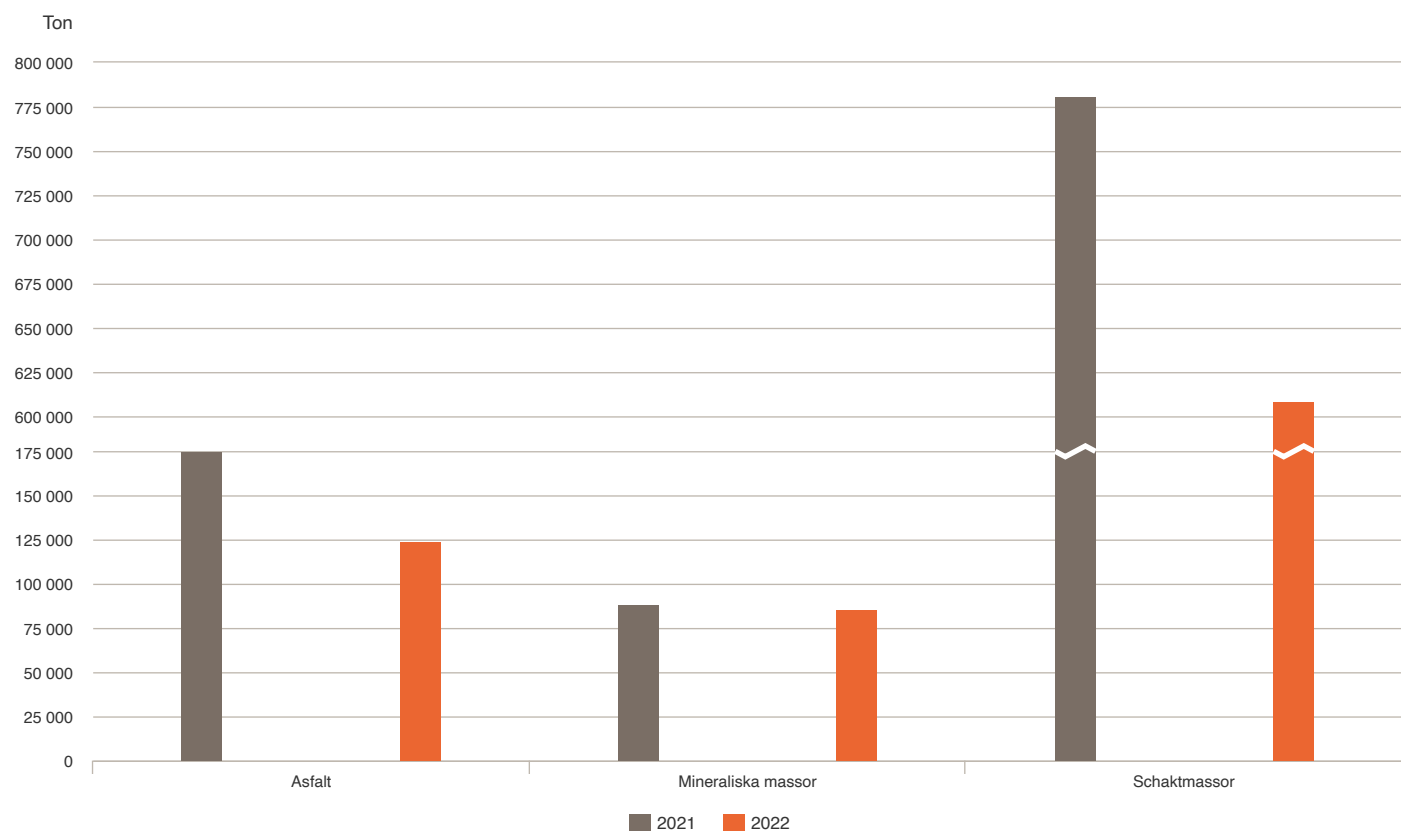
Peab har under 2022 fortsatt att förfina sin process för insamling av avfallsdata och att säkerställa en god insamling av statistik, inkl. ökad standardisering av benämning på avfallsslag och behandlingsmetoder. Redovisade data täcker in alla de största leverantörerna som tillsammans står för över 90 procent av inköpsvolymen för avfallshanteringstjänster.

I samband med kvalitetsgranskningen av 2022 års data har vissa brister i rapporteringen för 2021 avseende mängden ton genererat avfall upptäckts och betydande felaktigheter har reviderats i årets rapportering. Detta avser en underrapportering av den totala mängden ton avfall om totalt 397 000 ton och beror på felaktig information från leverantörer under 2021. Variationer avseende ökning och minskningar av uppkommet avfall per avfallsslag, samt behandlingsmetod för uppkommet avfall har därför korrigerats i årets rapport.

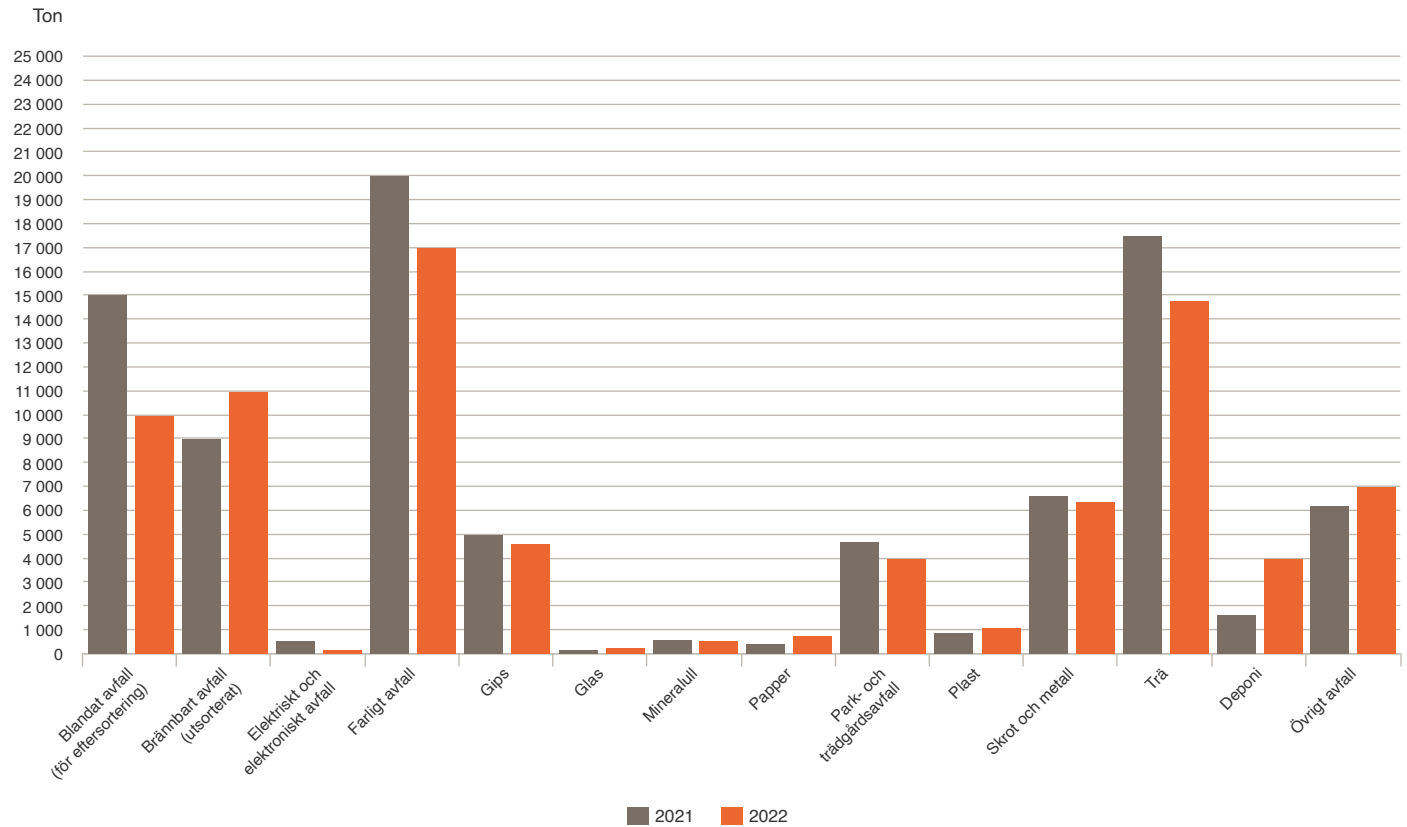
Jämfört med reviderade data för 2021 minskar mängden ton avfall med 21 % under 2022. Förändringar och variationer i mängden avfall mellan år beror till stor del på variationer i antal projekt samt omfattning och utformningen av projekt som Peab haft under det aktuella rapporteringsåret.

Avfall år 2022, totalt för koncernen uppgick till 901 000 (1 130 000) ton.

Uppkommet avfall per avfallsslag

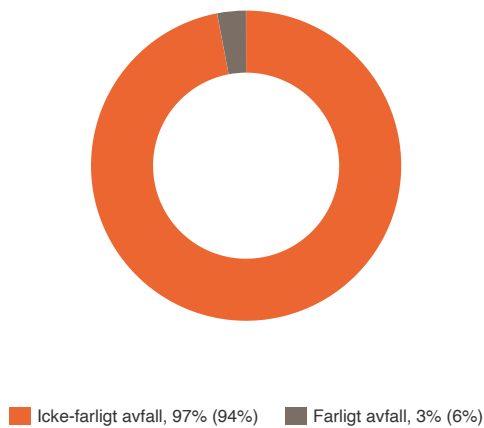


Uppkommet avfall per avfallsslag

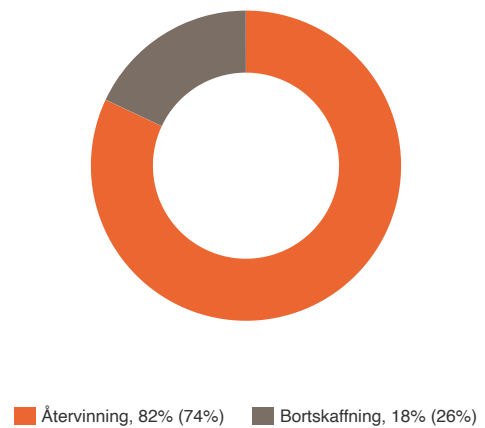


Tidigare rapporterat avfall avseende returemballage för 2021 har inkluderats i träavfall och tidigare rapporterat avfall avseende slam för 2021 har inkluderats i farligt avfall, mineraliska massor och övrigt avfall. Peabs ambition är att kategorisera avfall enligt branschens standard (ÅVI/BEAst ver. 2022 05 27), med tillägg för övriga avfall. Detta är en pågående process och alla våra leverantörer följer inte branschens standard fullt ut ännu. Peab arbetar successivt med att förbättra rapporteringen av avfall genom kontinuerlig dialog med leverantörer i syfte att förbättra och förfina processer.

Uppkommet avfall, icke farligt och farligt



Behandlingsmetod för uppkommet avfall



Bästa arbetsplatsen

Peab har omkring 15 000 medarbetare och anlitat årligen ett stort antal underentreprenörer. För var och en av dessa har vi ett ansvar att erbjuda goda arbetsförhållanden samt säkra och inkluderande arbetsplatser. Goda utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare är av högsta vikt. Det är den huvudsakliga påverkan vår verksamhet har när det gäller de som vistas på våra arbetsplatser. Utöver det bidrar vi som stor lokal arbetsgivare i Norden med arbetstillfällen.

Eftersom bygg- och anläggningsbranschen är skadedrabbad är det särskilt viktigt att vi ständigt och med tydligt fokus arbetar med att förebygga skador och skapa rutiner som hjälper oss att närma oss vår nollvision avseende olyckor. Samtidigt är vår bransch traditionellt sett mansdominerad. Det innebär att vi arbetar aktivt med att framför allt öka andelen kvinnor, men även andra underrepresenterade grupper, till exempel genom utbildning. Frågan är särskilt viktig bland våra yrkesarbetare, där framför allt andelen kvinnor är för låg. Detta kräver att vi påverkar och samarbetar med utbildningsväsendet. Vi är övertygade om större mångfald i vår organisation skapar bättre arbetsplatser och en mer framgångsrik verksamhet.

Eftersom vi samverkar med ett stort antal leverantörer och entreprenörer, inte minst på våra arbetsplatser, är det självklart att dessa frågor även påverkar dem på samma sätt. Därför är god dialog och nära samverkan kring ovanstående arbetsplats- och arbetsmiljöfrågor avgörande. Det innefattar kravställande och återkommande uppföljningar av leveranser och arbetssätt.

Så styr vi:

Peabs uppförandekod reglerar flera delar som avser våra medarbetare och inkluderar viktiga områden som rör mänskliga rättigheter. Exempel på sådana är föreningsfrihet, förbud mot tvångs- och barnarbete och förbud mot diskriminering. Styrningen stöds av flera samverkande system för bland annat HR, hälsa och säkerhet.

Det strategiska arbetet kopplat till de väsentliga frågorna inom målområde Bästa arbetsplatsen bedrivs på koncern- och affärsområdesnivå, tillsammans med relevant kompetens på samtliga nivåer i organisationen som ansvarar för att omsätta strategin till verklighet. Våra prioriteringar är desamma i alla fyra länder där vi är verksamma, dock med hänsyn till nationella juridiska skillnader. Det yttersta ansvaret ligger alltid hos våra chefer, vilka i sin tur har stöd av specialister. Vi är certifierade i enlighet med ett antal standarder.

Styrelsen och koncernledningen följer upp målet om noll dödsolyckor och minskande trend för allvarliga arbetsplatsolyckor kvartalsvis och målet för eNPS (attraktiv arbetsgivare) årsvis.

I Peab är kontinuerlig utveckling av medarbetarna av största vikt. Varje medarbetare har rätt till minst ett formellt mål- och utvecklingssamtal med sin chef varje år. Utöver dessa formaliserade samtal sker den viktiga medarbetarutvecklingen genom vardaglig dialog mellan chef och medarbetare. Alla som arbetar i Peab ska ta aktiv del i sin egen utvecklingsplanering och det möjliggörs genom koncernens karriärkarta och systemstöd.

Arbetsmiljö och säkerhetskultur

Eftersom bygg- och anläggningsbranschen är en skadedrabbad bransch är en säker arbetsmiljö för våra medarbetare och underentreprenörer grunden i vår verksamhet. Varje medarbetare, inhyrd personal och alla andra som vistas på Peabs arbetsplatser ska kunna göra det under trygga och säkra förhållanden, trots att det finns riskfyllda arbetsmoment i verksamheten.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och flera delar av Peabs verksamhet är certifierade enligt ISO 45 001. För att förebygga olyckor och tillbud på arbetsplatserna utvecklar vi kvalitetssäkrade och systematiserade arbetsmetoder samt utbildar kontinuerligt medarbetarna och våra samarbetspartners. På byggarbetsplatserna handlar det om återkommande skyddsronder med efterföljande åtgärder av identifierade brister.

Peab har en tydlig uppgiftsfördelning för att klargöra chefers arbetsmiljöuppgifter så att inget faller mellan stolarna. Till sin hjälp har cheferna cirka 150 arbetsmiljöspecialister såväl inom affärsområdena som på koncernnivå. Vi lägger stor vikt vid samverkan och våra skyddsombud har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet. Idag har organisationen cirka 1 000 skyddsombud, men vi uppmanar ständigt fler att ta denna roll.

Arbetsmiljöarbetet är integrerat med koncernens arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling.

I händelse av en allvarlig olycka aktiveras Peabs krisorganisation, som utgörs av 92 (116) medarbetare i Sverige, Norge, Finland och Danmark.

Samtliga av Peabs omkring 15 000 medarbetare (100 procent) omfattas av ett hälso- och säkerhetskultursystem som stöds av flera verktyg. Detsamma gäller alla övriga (100 procent) som vistas på Peabs arbetsplatser, till exempel besökare och underentreprenörer, som vi har ett samordnat arbetsmiljöansvar för.

Medarbetarhälsa

Peab har avtal med leverantörer av företagshälsovård i de länder där vi har våra medarbetare. Med kontinuitet genomför vi aktiviteter med huvudsaklig inriktning på förebyggande insatser och att tidigt identifiera risker för ohälsa. Samtliga medarbetare i Peab erbjuds också kontinuerligt hälsoundersökningar. I Sverige används sedan 2020 en ny modell, HälsoKollen, som innebär att medarbetare först svarar på frågor om sin upplevda hälsa, livsstil och arbetsmiljö, för att få fram en hälsoprofil. Utifrån resultatet får medarbetaren tillgång till individanpassade insatser, såsom fysiska undersökningar, hjälp med att sluta röka eller sova bättre. Även gruppinsatser kan genomföras, baserat på det samlade resultatet. Det kan handla om utbildning, stresshantering eller konflikthantering. Genom vår frivilliga gruppörsäkring erbjuder vi samtliga anställda möjlighet att teckna sjukvårdsförsäkring och olycksfallsförsäkring.

Alla medarbetare omfattas av Peabs förmånsutbud där de kan ta del av friskvårdsbidrag och andra rabatter. Peab Fritid är en del av förmånsutbudet och syftar till att våra medarbetare ska trivas och må bra. Vi utgår framför allt från individens önskemål och aktiva medskapande. Peab Fritid vill också skapa möjligheter för medarbetarna att tillsammans göra aktiviteter som förbättrar hälsa, trivsel och sammanhållning inom företaget och därmed stärker oss som företag. Formerna för aktiviteterna kan se olika ut beroende på livsvillkor och intressen.

Information om anställda/andra arbetstagare

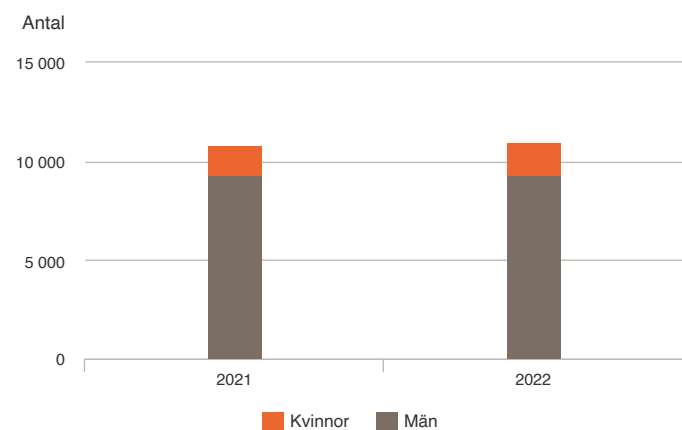
GRI 2-7

Data har inhämtats ur HR-systemen i Sverige, Norge, Finland och Danmark och därefter summerats. Medarbetaredata i detta kapitel presenteras i Headcount.

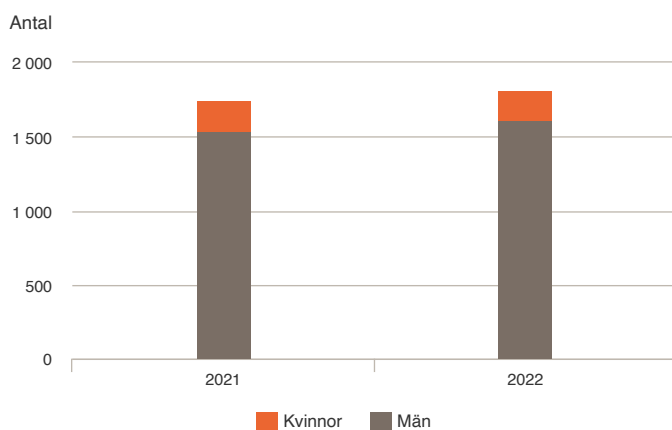
Antal medarbetare per land och kön

Diagrammen visar antal medarbetare per den 31 december 2022. Vid utgången av 2022 hade Peab 15 040 (14 895) medarbetare, varav 15 procent (14) var kvinnor och 6 955 (6 879) var tjänstemän och 8 085 (8 016) var yrkesarbetare. Vid utgången av 2022 hade Peab inga (0) anställda utan garanterade timmar i anställningskontraktet. Detta gällde för hela Peabkoncernen.

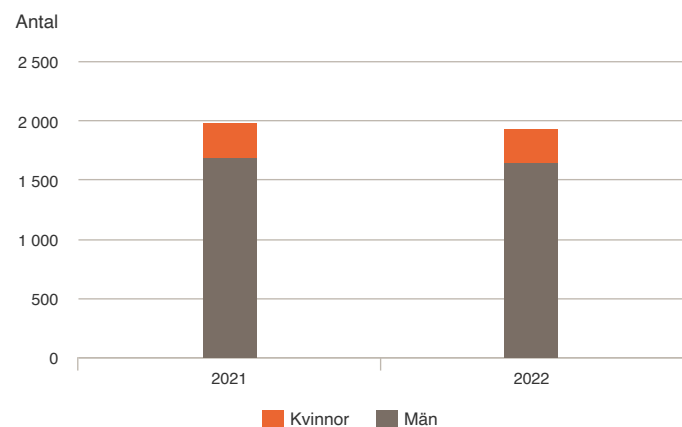
Sverige



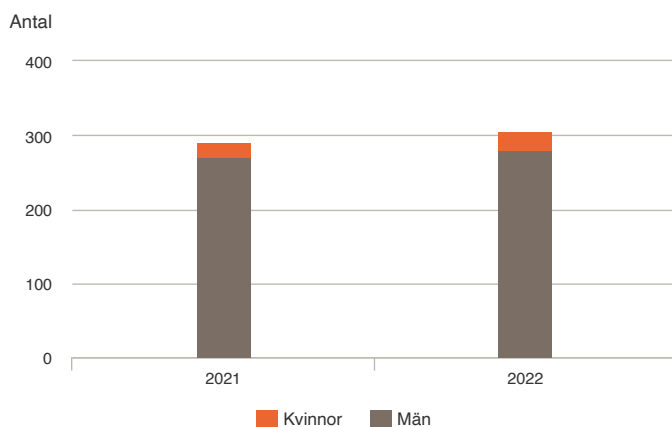
Norge



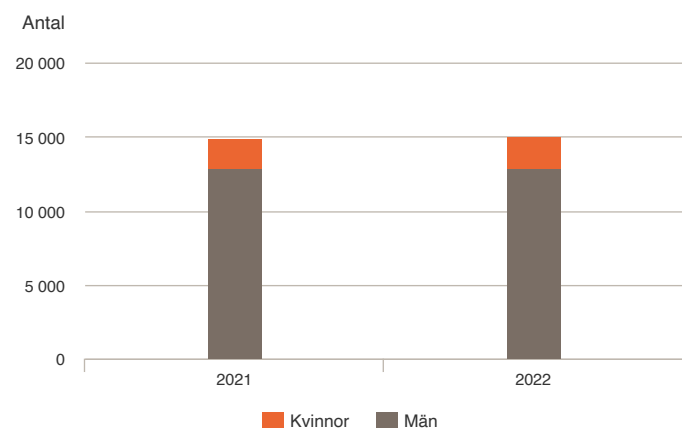
Finland



Danmark



Hela Peab



Anställningsformer för alla medarbetare

	Kvinnor		Män	
	2022	2021	2022	2021
Tillsvidareanställda	2 123	2 040	12 501	12 730
Sverige	1 649		9 129	
Norge	182		1 474	
Finland	267		1 617	
Danmark	25		281	
Projekt-/visstidsanställda	75	45	341	486
Sverige	35		164	
Norge	30		137	
Finland	10		40	
Danmark	-		-	

Anställningstyp för alla medarbetare per region redovisas för första gången 2022, med GRI Standards 2021. Därav saknas data för jämförelseåret 2021

Anställningstyp för tillsvidareanställda

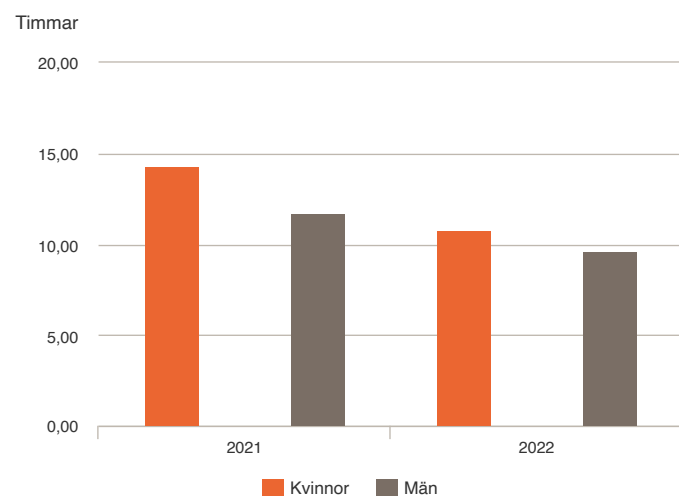
	Kvinnor		Män	
	2022	2021	2022	2021
Heltidsanställda	2 047	1 958	12 433	12 380
Sverige	1 601		9 093	
Norge	174		1 464	
Finland	261		1 598	
Danmark	11		278	
Deltidsanställda	76	82	68	61
Sverige	48		36	
Norge	8		10	
Finland	6		19	
Danmark	14		3	

Anställningstyp för tillsvidareanställda per region redovisas för första gången 2022, med GRI Standards 2021. Därav saknas data för jämförelseåret 2021

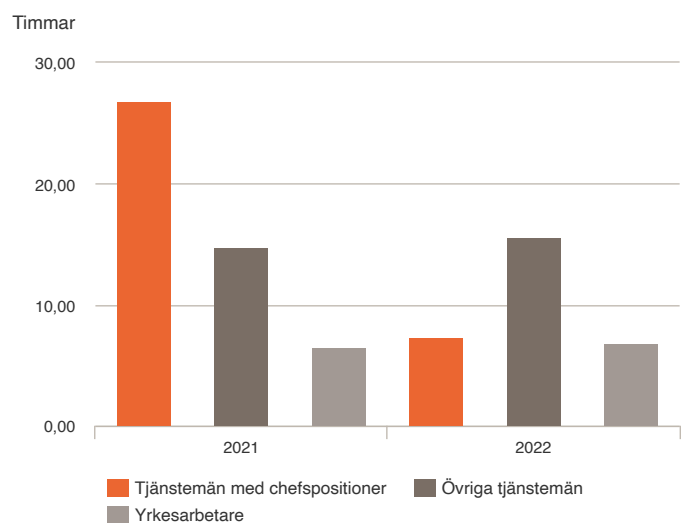
Antal utbildningstimmar

GRI 404-1

Per medarbetare uppdelat på kön



Per medarbetare uppdelat på personalkategori



Mångfald i Peabs styrelse och koncernledning (kön och ålder)

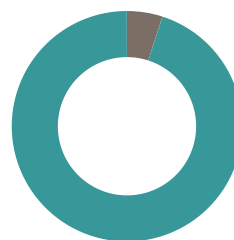
GRI 405-1

Kön



Kvinnor, 38% (38%)
Män, 62% (62%)

Ålder



< 30 år, 0% (0%)
30–50, 5% (10%)
> 50 år, 95% (90%)

Medarbetarna uppdelade per personalkategori, kön och ålder

GRI 405-1

Tjänstemän med chefspositioner per kön



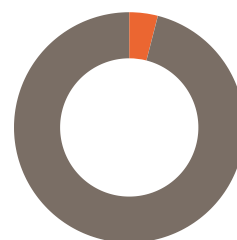
Kvinnor, 13% (11%) Män, 87% (89%)

Övriga tjänstemän per kön



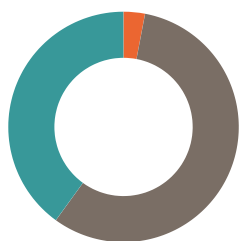
Kvinnor, 34% (33%) Män, 66% (67%)

Yrkesarbetare per kön



Kvinnor, 4% (3%) Män, 96% (97%)

Tjänstemän med chefspositioner per ålder



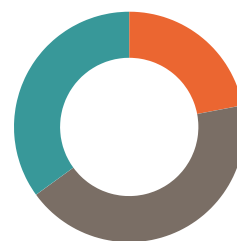
< 30 år, 3% (3%)
30–50, 57% (60%)
> 50 år, 40% (37%)

Övriga tjänstemän per ålder



< 30 år, 13% (14%)
30–50, 56% (57%)
> 50 år, 31% (29%)

Yrkesarbetare per ålder



< 30 år, 22% (23%)
30–50, 43% (43%)
> 50 år, 35% (34%)

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro %

	2022	2021
Tjänstemän	2,9	2,1
Yrkesarbetare	7,2	5,0
Totalt	5,1	3,7

Data har inhämtats från HR-systemen i Sverige, Norge, Finland och Danmark och därefter summerats.

Rapportering olyckor

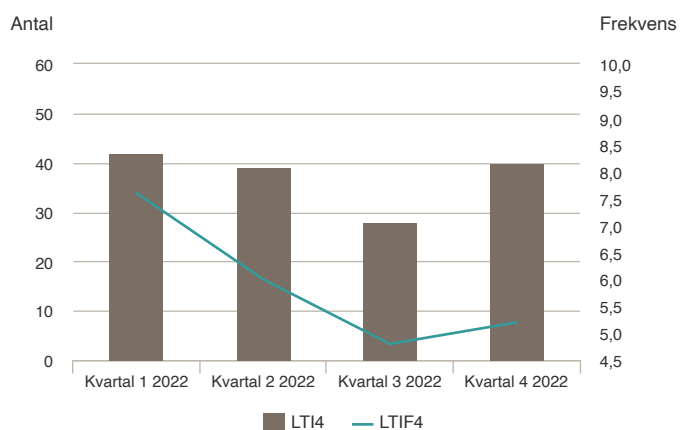
Antal allvarliga olyckor

	2022	2021
Egen personal	30	10
Underentreprenörer	19	18
Totalt	49	28

Allvarliga olyckor

Peab definierar en allvarlig olycka (kategori 4) som en arbetsplatsolycka som resulterar i allvarliga personskador. Det kan vara skador som orsakar en fraktur på ett ben i kroppen, en svår blödning eller en svår skada på nerver, muskler eller senor, skada på inre organ eller andra eller tredje gradens brännskada.

LT14 och LTIF4



LT14 avser antalet arbetsplatsolyckor med mer än fyra dagars frånvaro för den anställda, exklusive skadedagen och LTIF4 avser frekvensen per en miljon arbetade timmar enligt samma definition. LTI står för Lost Time Injury. LTIF4 är beräknad på rullande 12-månader.

GRI-innehållsindex

Nivå på tillämpning – Peab har rapporterat på den informationen som återges i det här GRI-indexet för perioden 1 januari till 31 december 2022 och då refererat till berörda GRI Standarder.

GRI 1 som används – GRI 1: Foundation 2021

		AVSTEG		
GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
Generella upplysningar				
<i>GRI 2: Generella upplysningar 2021</i>				
2-1	Detaljer om organisationen	Innehåll, sida 1 Affärsområdesöversikt, sida 10-11		
2-2	Enheter inkluderade i organisationens hållbarhetsrapportering	Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 1		
2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 1		
2-4	Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 1		
2-5	Externt bestyrkande	Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 1		
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	Affärsmodell, sida 9-13		
2-7	Anställda	Bästa arbetsplatsen, sida 21, GRI sida 20-21 Översikt hållbarhetsdata, sida 56		
2-8	Arbetare som inte är anställda		2-8	Information ej tillgänglig Information om antalet arbetare som inte är anställda och vars arbete kontrolleras av Peab är inte tillgänglig för 2022 då det inte är möjligt att sammanställa efterfrågade data från Peabs interna HR-system. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas under 2023 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.
2-9	Sammansättning och struktur för styrning	Bolagsstyrningsrapport, sida 157-162		
2-10	Nominering och val för högsta styrande organ	Bolagsstyrningsrapport, sida 157-159		
2-11	Ordförande för högsta styrande organ	Bolagsstyrningsrapport, sida 159, 162		
2-12	Styrande organs roll i översyn och hantering av påverkan	Bolagsstyrningsrapport, sida 161 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4		
2-13	Delegering av beslutsfattande för hantering av påverkan	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4		
2-14	Högsta styrande organets roll i hållbarhetsredovisning	Styrelsens och verkställande direktörens försäkran, sida 152		
2-15	Intressekonflikter	Bolagsstyrningsrapport, sida 157-162		
2-16	Kommunikation av kritiska angelägenheter	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Bolagsstyrningsrapport, sida 161 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4		
2-17	Den samlade kunskapen hos det högsta styrande organet	Bolagsstyrningsrapport, sida 159		
2-18	Utvärdering av det högsta styrande organets prestation	Bolagsstyrningsrapport, sida 159		

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÄL	FÖRKLARING
2-19	Ersättningspolicy			
	Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 116 Bolagsstyrningsrapport, sida 160			
2-20	Process för att fastställa ersättningar			
	Bolagsstyrningsrapport, sida 160 Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 114-116			
2-21	Årligt totalt kompensationsförhållande	2-21	Information ej tillgänglig	Information om ersättning för mediananställda saknas för 2022. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas i syfte att rapportera när upplysningen blir lagstadgad.
	Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 114-116			
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling			
	Koncernchefen har ordet, sida 2-4			
2-23	Policyer och åtaganden kopplade till hållbarhet			
	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Bolagsstyrningsrapport, sida 161 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
2-24	Integrering av policyer och åtaganden kopplade till hållbarhet			
	Bolagsstyrningsrapport, sida 161 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
2-25	Processer för att avhjälpa negativ påverkan			
	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen			
	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar			
	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 49			
2-28	Medlemskap i organisationer			
	Engagemang genom samverkan, sida 58-59			
2-29	Metod för intressentdialog			
	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 46-48			
2-30	Kollektivavtal			
	Samtliga anställda omfattas av kollektivavtal.			

Väsentliga frågor

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 46-47		
3-2	Lista på väsentliga frågor	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 46-47		

Anti-korruption

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, Sida 34-36 GRI sida 8		
-----	-------------------------------	-------------------------------------------------------	--	--

GRI 205: Antikorruption 2016

205-2	Utbildning och kommunikation av organisationens policyer och arbetssätt avseende motverkan mot korruption	Ledande inom samhällsansvar, sida 34 GRI sida 8-9	205-2 a-e.	Information ej tillgänglig	Information avseende antalet i styrelse, ledning och medarbetare samt uppdelning per region är inte tillgänglig för 2022 då det inte varit möjligt att samla in efterfrågade data. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas under 2023 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.
205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	Ledande inom samhällsansvar, sida 34 Översikt hållbarhetsdata, sida 56			

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÄL	FÖRKLARING
--------------	---------------	------------------	------	------------

Konkurrensbegränsande beteende

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, Sida 34-35 GRI sida 8
-----	-------------------------------	----------------------------------------------------------

GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende 2016

206-1	Legala fall gällande konkurrensbegränsande praxis, konkurrenslagstiftning och dominerande marknadsställning	Ledande inom samhällsansvar, Sida 34-35 GRI sida 8
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Energi

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 38-40, 44 GRI sida 9 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6
-----	-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GRI 302: Energi 2016

302-1	Energianvändning inom den egna organisationen	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 12
302-3	Energiintensitet	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13

Utsläpp

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 38-44 GRI sida 10 Styrande dokument, GRI sida 4-6
-----	-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

GRI 305: Utsläpp 2016

305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13-14
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13-14
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13-14
305-4	Utsläppintensitet av växthusgaser	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, Sida 44, GRI sida 13-14

Avfall

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 38-44 GRI sida 10, 15-16 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6
-----	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GRI 306: Avfall 2020

306-1	Avfallsgenerering och signifikant avfallsrelaterad påverkan	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 15-18
306-2	Hantering av signifikant avfallsrelaterad påverkan	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 15-18

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÄL	FÖRKLARING
306-3 Genererat avfall	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 17-18			

Anställning

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3 Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 23, 33, GRI sida 19			
-----------------------------------	-----------------------------------------------	--	--	--

GRI 401: Anställning 2016

401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Översikt hållbarhetsdata, sida 56			
----------------------------------------------	-----------------------------------	--	--	--

Hälsa och säkerhet i arbetet

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3 Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
-----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018

403-1 Arbetsmiljöledningssystem	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-3 Arbetshälsovårdstjänster	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-4 Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-5 Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-6 Främjande av medarbetares hälsa	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer	Bästa arbetsplatsen, sida 24-26, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem		403-8 a i-iii.	Information ej tillgänglig	Hälso- och säkerhetshanteringssystemet omfattar 100 procent av icke-anställda medarbetare som vistas på arbetsplatsen men information om antalet är inte tillgänglig då det inte är möjligt att sammanställa efterfrågade data från Peabs interna HR-system. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas under 2023 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.

Utbildning

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3 Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 21-26, GRI sida 19			
-----------------------------------	----------------------------------------------	--	--	--

GRI 404: Träning och utbildning 2016

404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 21			
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	--	--	--

Mångfald och lika möjligheter

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3 Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 33 Bästa arbetsplatsen, sida 21-26, GRI sida 19			
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÄL	FÖRKLARING
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016				
405-1	Mångfald i ledningar och bland medarbetare			Ledande inom samhällsansvar, sida 33 Bästa arbetsplatsen, sida 21, GRI sida 20-22
Hållbarhetscertifieringar				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021				
3-3	Styrning av väsentliga frågor			Ledande inom samhällsansvar, Sida 43 GRI sida 10
G4 CRE: Hållbarhetscertifieringar				
CRE8	Typ och antal av certifieringar, rankningar och märkningar för nybyggnation, förvaltning, drift och ombyggnation.			Översikt hållbarhetsdata, sida 56 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 11
Egna upplysningar				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021				
3-3	Styrning av väsentliga frågor			Nöjdaste kunderna, sida 18 Ledande inom samhällsansvar, Sida 34-37, GRI sida 7 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sid 3-5
Ungas utbildning				
	Antal elever som tar studenten årligen			Ledande inom samhällsansvar, sida 37
Peab Life				
	Antal Peab Life-projekt årligen			Ledande inom samhällsansvar, sida 37
Kund- och leverantörssamverkan				
	Resultat från Nöjd Kund Index (NKI)			Nöjdaste kunderna, sida 18 Översikt hållbarhetsdata, sida 56
Ansvar i leverantörskedjan				
	Säkra köp; andel (%) köp som genomförts med godkända leverantörer, som omfattar ett skriftligt avtal och som är digitalt spårbart			Översikt hållbarhetsdata, sida 56