

Appendix med hållbarhetsdata och GRI-index

2023

Om hållbarhetsredovisningen

Peabs hållbarhetsredovisning för 2023 är integrerad i årsredovisningen samt kompletteras av detta GRI-appendix. Hållbarhetsredovisningen följer det finansiella räkenskapsåret och omfattar perioden 1 januari till 31 december. Detta är Peabs trettonde hållbarhetsredovisning och den är upprättad med hänvisning till ("with reference to") GRI Standards 2021.

Hållbarhetsredovisningen publiceras årligen och årets hållbarhetsredovisning publicerades den 4 april 2024.

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 kommer att granskas översiktligt av oberoende extern part, när EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) implementeras nationellt. Under det gångna året 2023 har vi arbetat med fortsatta förberedelser inför den kommande CSRD-lagstiftningen, bland annat genom den så kallade dubbla väsentlighetsanalysen för att uppdatera våra väsentliga hållbarhetsaspekter.

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. Inga väsentliga förändringar i organisationen eller värdekedjan har skett under året.

I väntan på utfallet av den dubbla väsentlighetsanalysen och att Peab ska börja redovisa i enlighet med den kommande CSRD-lagstiftningen kvarstår våra nuvarande väsentliga hållbarhetsaspekter. Peabs redovisning utgår från fyra målområden som innefattar totalt nio mål. Fem av dessa mål är hållbarhetsrelaterade och utgör en delmängd av Peabs väsentliga hållbarhetsaspekter. Totalt har Peab identifierat 8 (8) väsentliga hållbarhetsaspekter i sin verksamhet. Läs mer [här](#).

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

Peab arbetar varje dag för att förbättra vardagen där människor lever sina liv runtom i Norden. Vi gör det genom att bygga allt från bostäder, skolor, äldreboenden och sjukhus till att anlägga broar, vägar och annan infrastruktur i våra samhällen.

För Peab innebär hållbarhet att bedriva en verksamhet som både tar ansvar för den egna påverkan och den påverkan som uppstår i hela värdekedjan uppströms och nedströms, liksom att vi verkar för en god samhällsutveckling. Att eftersträva en hållbar verksamhet är för oss en strategisk fråga integrerad i affärsmodellen och verksamheten. Vi är tydliga med att varje medarbetare i sin roll ska främja hållbar utveckling med utgångspunkt i Peabs kärnvärden, affärsidé, mission, strategiska målsättningar och uppförandekod.

Vi har en bred verksamhet inom samhällsbyggande som naturligtvis påverkar omvärlden både positivt och negativt. Vi ger medarbetarna trygga anställningar och meningsfulla yrken med utvecklingsmöjligheter, men samtidigt är bygg- och anläggningsbranschen skadedrabbad och de medarbetare som är verksamma på byggarbetsplatser är utsatta för riskfyllda arbetsmoment som kan leda till olyckor. Branschen är traditionellt mansdominerad, vilket innebär brister både avseende jämställdhet och mångfald. Vidare finns det risker för etiska överträdelser i de komplexa värdekedjorna som kännetecknar samhällsbyggnadssektorn. Vi har därför ett ansvar för att vi och våra leverantörer agerar etiskt, tar hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter.

Vår verksamhet påverkar miljö och klimatet på olika sätt. Till exempel ger materialanvändningen, som betong och stål, upphov till koldioxidutsläpp, samtidigt som andra ämnen kan vara hälso- och miljöfarliga. Vi använder jordens ändliga resurser och måste bli bättre på att arbeta cirkulärt och resurseffektivt, liksom att hantera ingrepp i naturen med hänsyn till biologisk mångfald. Vi ställer motsvarande krav på våra leverantörer och deras leverantörer och för kontinuerlig dialog med våra kunder för att underlätta för dem att nå sina miljö- och klimatmål. Samarbete är en förutsättning för positiv förändring och omställning.

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 bidrar till lokal utveckling och samtidigt minskar verksamhetens negativa påverkan.

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 i vår bransch

vara den Bästa arbetsplatsen och Ledande inom samhällsansvar. Det är åtaganden som förpliktigar, vilket också är skälet till att vi målsätter och följer upp dessa områden jämte koncernens finansiella mål.

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor samlar vi i våra fyra strategiska målområden, och särskilt de två ovannämnda: Bästa arbetsplatsen och Ledande inom samhällsansvar. Målområdena sammanfattar även våra externa och interna mål.

Närproducerat samhällsbygge

Utgångspunkten för hur vi arbetar med våra väsentliga hållbarhetsfrågor är våra fyra lokalt samverkande affärsområden, som ger oss god kontroll över förädlingskedjan. Våra medarbetare ska så långt som möjligt ta vara på lokala resurser i form av egen personal, egna insatsvaror och underentreprenörer. Tillsammans med vårt integrerade klimat- och miljöarbete och engagemang för människan och det lokala samhället utgör detta grunden för det vi menar är ett närproducerat samhällsbygge.

Åtta väsentliga hållbarhetsaspekter

Peabs väsentliga hållbarhetsaspekter utgör en helhet, där delarna påverkar varandra. Inför att vi antog en ny affärsplan för åren 2024 till 2026 samt som förberedelse inför EU-direktivet CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), har vi under det gångna året 2023 och även under 2024 arbetat med att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys för att uppdatera Peabs väsentliga hållbarhetsaspekter. Vi analyserar de olika hållbarhetsaspekterna som utgör rapporteringsstandarderna European Sustainability Reporting Standards (ESRS) och vilken påverkan de har – eller kan ha – samt vilka de finansiella konsekvenserna är eller kan vara. Vi utvärderar aspekterna ur ett risk- och möjlighetsperspektiv, liksom allvarlighetsgrad och sannolikhet samt påverkan på kort, medellång och lång sikt. De väsentliga hållbarhetsaspekterna tar avstamp både i områden där vår verksamhet har negativ påverkan på miljö och människa och där vår verksamhet har eller kan ha positiv påverkan. I analysen ser vi till faktisk eller potentiell påverkan i Peabs huvudsakliga värdekedjor. Även bidrag från dialoger med representanter från våra intressentgrupper ligger till grund för den dubbla väsentlighetsanalysen. De intressenter vi har fört dialog med är kunder, leverantörer, aktieägare/investerare, icke-statliga organisationer och medarbetare i olika delar av vår egen organisation. Intressentprocessen har innefattat möten, intervjuer och olika typer av frågor som kommit till Peab från våra intressenter. Bedömningen baseras även på studier, rapporter och relevanta riktlinjer. Baserat på alla bidrag vi samlat in har vi definierat tröskelvärden och de hållbarhetsaspekter som hamnar över dessa värden bedömer vi som väsentliga. I väntan på att vi kommer att redovisa i enlighet med CSRD-lagstiftningen kvarstår antalet väsentliga hållbarhetsaspekter till åtta och redovisas inom ramen för GRI-ramverket.

Våra väsentliga hållbarhetsaspekter sorterar vi under de två målområdena **Ledande inom samhällsansvar** och **Bästa arbetsplatsen** och vi målsätter dem för att försäkra oss om att de är integrerade i verksamheten och styrningen.

Intressenterna vägleder oss

Våra väsentliga hållbarhetsaspekter och aktiviteter utgår från verksamhetens faktiska och potentiella påverkan på människor och miljö, såväl genom egen verksamhet som längs värdekedjorna. Vi har ständigt pågående dialoger med representanter från våra olika intressentgrupper. Det är så vi håller oss uppdaterade om de förväntningar och krav som intressentgrupperna har på oss och vilka frå-

gor som är viktiga för dem. Dialogen sker i såväl vardagliga möten med kunder, leverantörer, medarbetare och andra intressenter som mer strukturerat som till exempel leverantörsrevisioner, möten med politiker och andra beslutsfattare, ägar- och investerardialoger och seminarier på högskolor och andra lärosäten. Dialogernas sammanvägda resultat utgör en delmängd till väsentlighetsanalysen och våra prioriteringar för hållbarhetsarbetet. I dialogerna – oavsett intressentgrupp – eftersträvar vi även att visa både på våra framsteg i verksamheten och goda exempel och initiativ, men också peka på utmaningar. På så sätt vill vi skapa och upprätthålla konstruktiva och transparenta samtal samt främja samarbete som leder till faktisk utveckling.

Våra väsentliga hållbarhetsaspekter:

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

ESG

- E Miljö
- S Social
- G Styrning

Läs mer om vårt hållbarhetsarbete i GRI-appendix på peab.se.



Nöjd-kund-index (NKI)

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

MÅL: >75

UTFALL 2023: 80

Allvarliga olyckor

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

MÅL: <49

UTFALL 2023: 48

eNPS

eNPS står för employee Net Promoter Score och mäter medarbetarengagemang.

MÅL: >19

UTFALL 2023: 26

Rörelsemarginal

Målet mäts enligt segmentsredovisning.

MÅL: >6%

UTFALL 2023: 3,2%¹⁾

Nettoskuldsättningsgrad

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

MÅL: 0,3-0,7

UTFALL 2023: 0,6

Utdelning

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

MÅL: >50%

UTFALL 2023: 30%²⁾

Koldioxidintensitet

Klimatmål för egen produktion

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

MÅL 2030: -60%

UTFALL 2023: -49%

Koldioxidintensitet

Klimatmål för insatsvaror och köpta tjänster

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

MÅL 2030: -50%

UTFALL 2023: -9%

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 2023:

14,2% (YA)

18,8% (TJM)

¹⁾ 2,5% exklusive effekt Mall of Scandinavia (400 Mkr). För mer information se Övriga upplysningar och vinstdisposition sidan 89.

²⁾ Baserat på antal utestående aktier.

Styrning av Peabs hållbarhetsarbete

Peab styr hållbarhetsarbetet genom att identifiera, bedöma och hantera risker och möjligheter, arbeta med ständiga förbättringar och identifierade nyckelaktiviteter och -projekt samt att mäta framstegen genom våra koncernövergripande samt affärsområdes- och dotterbolagspecifika mål inom de väsentliga hållbarhetsaspekterna.

2023 introducerade vi ett koncernövergripande forum i form av Hållbarhetsrådet, för att ytterligare komplettera den befintliga styrningen och främja målstyrningen. Hållbarhetsrådets uppgift är bland annat att samordna hållbarhetsfrågorna och säkerställa att Peabs koncernledning har information om väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter kopplat till hållbarhetsarbetet. Hållbarhetsrådet leds av CSO och COO. Under affärsplaneperioden 2024 till 2026 har vi dessutom samlat arbetet med klimatomställningen och värdekedjan i två koncernövergripande utvecklingsinitiativ för att ytterligare kraftsamla i dessa viktiga hållbarhetsfrågor. Därtill sker styrningen genom centrala regelverk och ledningssystem samt så långt som möjligt på lokal, verksamhetsnära nivå.

Peabs styrelse har ålagt koncernledningen det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning av hållbarhetsarbetet i verksamheten. Peabs fyra affärsområdeschefer, som rapporterar till vd, är tillsammans med COO, CSO och CCO ansvariga för att hållbarhetsarbetet är en integrerad del av verksamheten. Till sin hjälp har de hållbarhetsspecialister på koncernnivå och i affärsområdena samt hållbarhetsrådet. Koncernledningen följer upp hållbarhetsarbetet vid varje koncernledningsmöte, går igenom särskilda händelser med bäring på dessa frågor samt fördjupar sig i ett hållbarhetstema vid varje koncernledningsmöte. 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. Målluppföljningen och utfallet ger koncernledningen möjligheter att styra verksamheten och vid behov sätta in åtgärder.

Regelverk och ledningssystem för styrning

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. Den ses över och uppdateras vid behov varje år. Peab undertecknade Global Compact 2012 och års- och hållbarhetsredovisningen utgör koncernens Communication on Progress, som är den årliga redogörelsen till Global Compact. Peab avser att fortsätta följa Global Compact, enligt beslut från vd.

Vi följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP), liksom OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Vi arbetar efter de metoder som OECD-riktlinjerna föreskriver.

Peabs styrelse har det yttersta ansvaret för att Peabs uppförandekod kommuniceras och efterlevs. Detta ansvar delegeras till vd och följer därefter ned i linjeorganisationen genom chefsleden som ansvarar för att de olika funktionerna och avdelningarna tillämpar koden, inklusive tillhörande riktlinjer och regler. Varje medarbetare har i slutändan ett ansvar att ta del av och följa uppförandekoden. Leverantörsuppföljning utifrån vad uppförandekoden – och sedan 2023 den särskilda leverantörskoden – föreskriver åligger inköpsfunktionen.

Peabs uppförandekod kompletteras av fyra övergripande policyer: Miljöpolicy, Kvalitetspolicy, Informationssäkerhetspolicy och Arbetsmiljöpolicy. Dessa kompletteras i sin tur av ett antal riktlinjer och vägledande dokument, såsom Riktlinjer om Visselblåsning, Sanktioner, Korruption och Konkurrensrätt och vägledande dokument. Policyerna och regelefterlevnadsspecifika riktlinjer omsätts i webbaserade utbildningar som medarbetarna genomför med jämna mellanrum, samtidigt som de kommuniceras till kunder och leverantörer samt finns tillgängliga på Peabs intranät och externa webbplatser. Förra året genomförde vi en obligatorisk uppdaterad utbildning i Peabs uppförandekod för samtliga medarbetare.

Styrande dokument

Kort info om styrdokumentet

Uppförandekod	Uppförandekoden är vårt viktigaste styrdokument och slår fast hur vi ska bedriva verksamheten 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	Leverantörskoden syftar till att säkerställa att Peabs leverantörer bidrar till respekten för de mänskliga rättigheterna och miljön i sina egna verksamheter. 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	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	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 resurseffektiviteten 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	<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	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	Styrelsen
Miljöpolicy	Koncernledningen
Kvalitetspolicy	Koncernledningen
Informationssäkerhetspolicy	Koncernledningen
Arbetsmiljöpolicy	Koncernledningen

Ledande inom samhällsansvar

Som en av Nordens största samhällsbyggare med omfattande lokal närvaro påverkar Peabs verksamhet våra samhällen. Vad vi gör har betydelse och 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 produktionskedjorna och ut i det omgivande samhället. I detta ansvar ingår naturligtvis även miljön och klimatet. Vår påverkan finns i alla dessa delar.

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, människohandel och föreningsfrihet, klimatansvar, icke-diskriminering och antikorrupcion. 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.

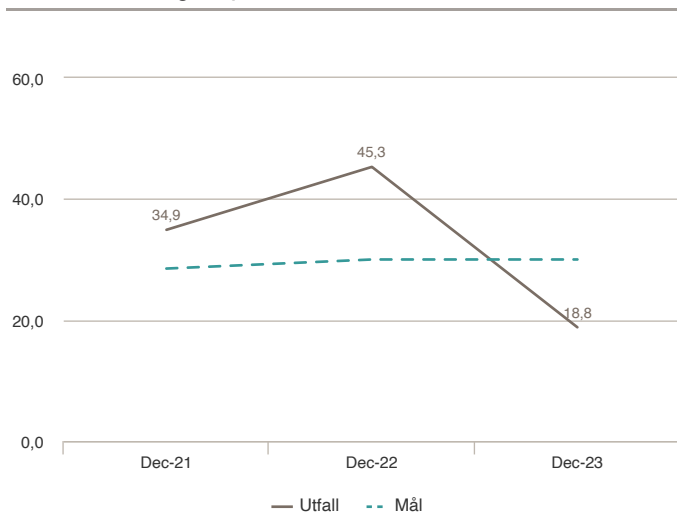
Styrelsen och koncernledningen följer årligen upp målet om jämställd rekrytering samt målen om att fram till 2030 minska koldioxidintensiteten i den egna verksamheten – Scope 1 och 2 – med minst 60 procent (jfr. 2015) och att för insatsvaror och köpta tjänster – Scope 3 – minst halvera (jfr. 2015) koldioxidintensiteten.

Jämställd rekrytering

Peabs egna upplysningar

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

Produktionsledning och produktionsstöd (TJM), %



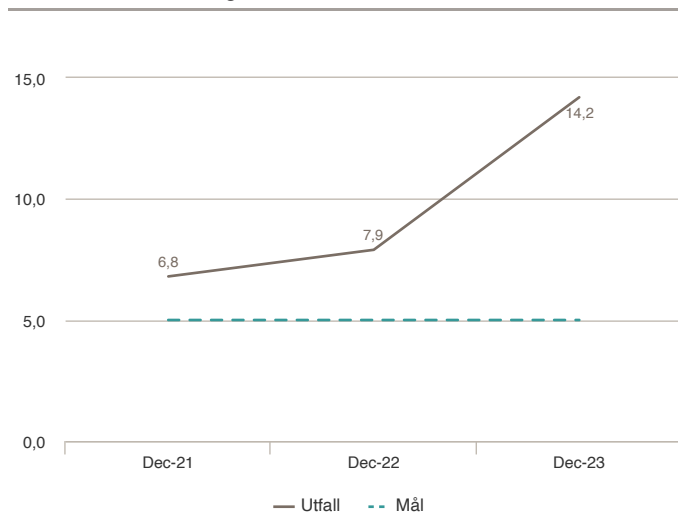
Jämställdhet, mångfald och likabehandling

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 och vi arbetar strategiskt och långsiktigt för att öka jämställdhet, mångfald och inkludering inom Peabkoncernen. Ansvaret för dessa frågor ligger i COO-organisationen. 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 respekteras och värnas.

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. Peabs leverantörskod definierar tydligt våra förväntningar på våra samarbetspartners.

Så styr vi:

Respekt för de mänskliga rättigheterna och miljöhänsyn 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 leverantörskedjornas 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 eller miljön inte respekteras och värnas.

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. För åren 2024 till

2026 pågår även utvecklingsprogrammet ”Kvalitetssäkrad och spårbar värdekedja”, som är ett av koncernens två pågående initiativ, för att ytterligare systematisera kravställande och uppföljning av våra olika typer av leverantörer.

Etik och antikorrupktion

Som samhällsbyggare har vi ett stort ansvar att arbeta med etik och att motverka korrupktion, och vi har nolltolerans mot korrupktion. 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 korrupktion 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 inköp. 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 visseblåsarsystem.

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 korrupktion 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 korrupktion samt med frågor kring styrning och efterlevnad. Denna efterlevnad avser inte bara lagar och författningar, utan även Peabs uppförandekod, beslutade arbetsätt och övriga styrande dokument inom koncernen.

På Peab finns flera sätt att visseblåsa, 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 visseblåsarfunktion för medarbetare och externa aktörer, som går att använda sig av.

Peabs klagomåls- och visseblåsarhantering

Peabs visseblåsarkanal används till exempel vid misstankar om korrupktion, miljöbrott, bedrägeri, trakasserier, mobbning, diskriminering och överträdelser av hälso- och säkerhetsstandarder. Anmälan kan göras av vem som helst. I Peabkoncernens svenska bolag finns med fler än 50 anställda finns sedan 2023 särskilt utvalda visseblåsarkontakter att rapportera direkt till. Tidigare gick gränsen vid 250 anställda. I bolag med färre anställda, uppmanas anställda att visseblåsa direkt till Peabs råd för visseblåsning, som är en central funktion under Etiska rådet i Peab. Anställda kan även rapportera via Peabs kanal för visseblåsning som finns på intranätet, externt på Peab.se och på andra koncernbolags webbsidor. Anmälan hanteras konfidentiellt av oberoende intern personal på Peab. Visseblåsarkanalerna 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 visseblåsarkanal.

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

Vid rapportering gäller vissa grundläggande

förutsättningar:

1. Inga repressalier

Det ska kännas tryggt att anmäla misstänkta missförhållanden, utan att själv 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 visseblåsarärenden 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 visseblåsarprocess specifikt i sina Riktlinjer för Visseblåsning samt beskriver hur personuppgifter behandlas i ”Så här behandlar vi dina personuppgifter”.

Kommunikation och utbildning avseende antikorrupktion

GRI 205-2

Styrelse och ledning

Informerade om antikorrupktionspolicyn*



Informerade under 2023, 100% (100%)
Ej informerade under 2023, 0% (0%)

Utbildade i antikorrupktion



Utbildade under 2023, 100% (92%)
Ej utbildade under 2023, 0% (8%)

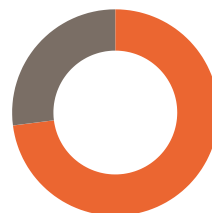
Samtliga medarbetare

Informerade om antikorrupktionspolicyn*



Informerade under 2023, 100% (100%)
Ej informerade under 2023, 0% (0%)

Utbildade i antikorrupktion under året



Utbildade under 2023, 73% (12%)
Ej utbildade under 2023, 27% (88%)

*Peabs antikorrupktionspolicy 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.

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 dubbel väsentlighetsanalys. Dessa är:

- Klimatpåverkan
- Resursanvändning
- Miljö- och hälsofarliga produkter

Vägledande miljömål

Att ta ansvar för miljön är en central del av vår affärsstrategi och vi mäter framstegen i det strategiska målområdet ”ledande inom samhällsansvar”. Vi har tre övergripande miljömål som slår fast våra fokusområden och hjälper oss i genomförandet av konkreta åtgärder för att minska vår miljö- och klimatpåverkan. 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. Här arbetar vi för optimerad materialanvändning, mindre avfall och stärkt biologisk mångfald. Detta mål bidrar därmed också till minskad klimatpåverkan. Vårt tredje miljömål är att vi senast år 2030 ska ha fasat ut miljö- och hälsofarliga produkter. Vi vill skydda människor och miljön från skadlig exponering, såväl under produktions- som användningsfasen. Detta är en förutsättning för att vi ska kunna skapa cirkulära resurseffektiva flöden.

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.

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 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.

Under 2023 etablerade vi tre nya miljøråd: klimatrådet, rådet för cirkularitet och rådet för biologisk mångfald. Sedan tidigare finns även kemikalierådet. Syftet med miljøråden är att säkerställa helhetsperspektiv och effektiv hantering av lands- och/eller koncerngemensamma frågeställningar, inklusive optimerad resursanvändning inom respektive specialismråde.

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. Arbetet omfattar i ett första steg systemstöd och processer för insamling och analys av miljödata kopplat till köpta produkter och tjänster. Syftet är att öka tillgängligheten, transparensen och kvaliteten för att kunna möta ständigt ökande rapporteringskrav från såväl myndigheter som kunder och finansaktörer. Under 2023 konkretiserade vi också ytterligare vårt arbete i en koncerngemensam och aktivtstyrd omställningsplan som vi kallar Klimatfärdplanen. Den är beslutad i koncernledningen och är en del av Peabs två utvecklingsprogram under affärsplanepérioden 2024-2026.

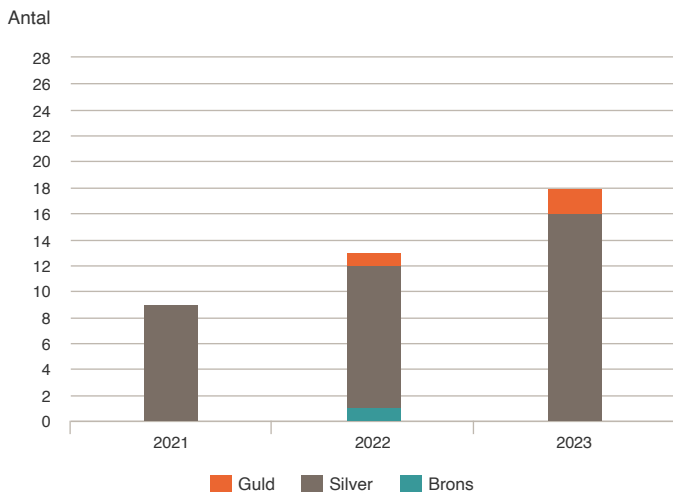
Miljöcertifiering av byggnader

GRI G4 CRE-8

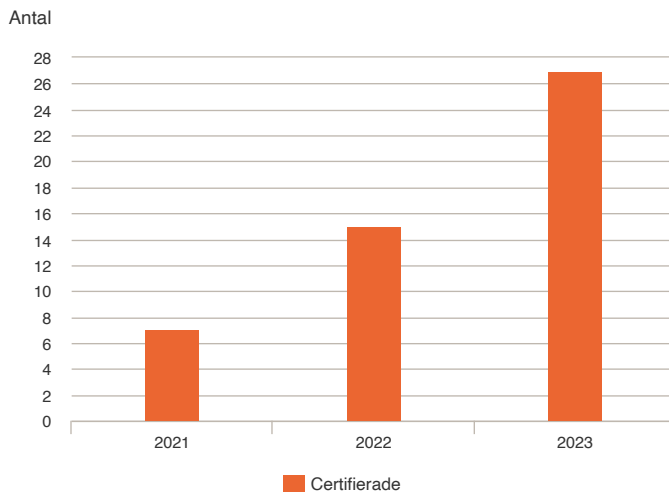
Diagrammen visar antal erhållna certifieringar uppdelat per certifieringsnivå. För Miljöbyggnad och BREEAM kan det vara den preliminära certifieringen som visas. Statistiken inkluderar både projekt i egen regi, där Peab ansvarar för certifieringen, och projekt som Peab bygger åt beställare.

Totalt uppgick antalet certifieringar till 56 (35) under 2023.

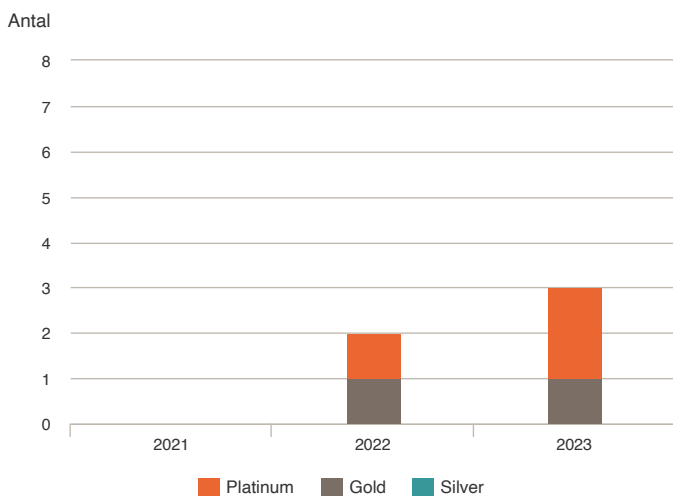
Miljöbyggnad



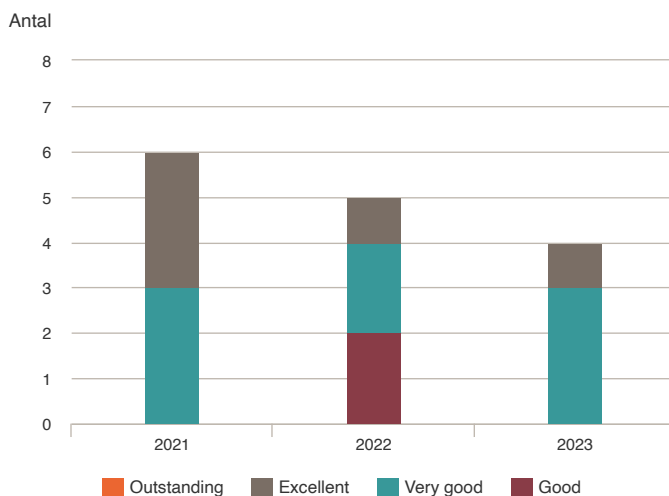
Svanen



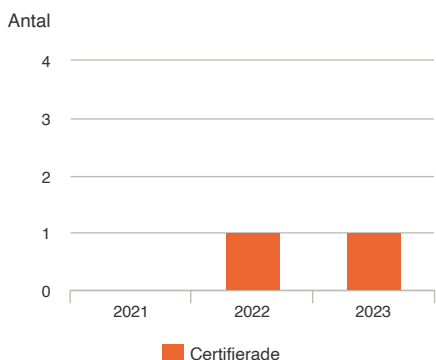
LEED



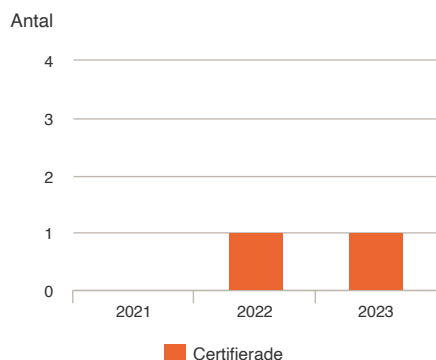
BREEAM



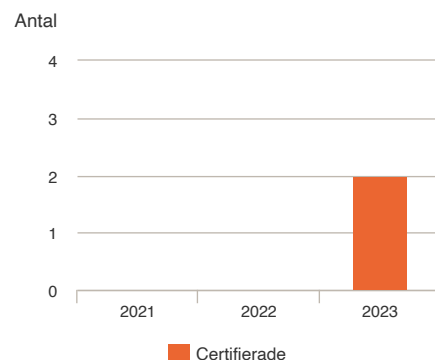
Well Building Standard



NollCO₂



Ceequal



Energianvändning

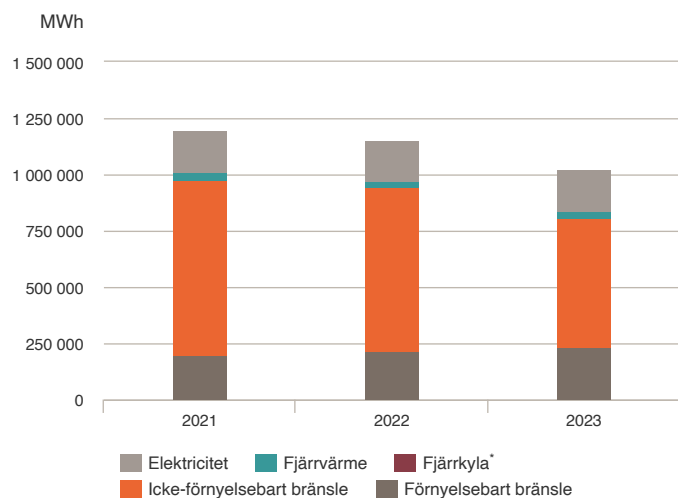
GRI 302-1, GRI 302-3

Peab har under 2023 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. Peab har inte använt ånga under 2023. Avseende bränsle har data från samtliga leverantörer inkluderats. Huvuddelen av statistiken är insamlad baserad på elektroniska fakturor. För de leverantörer som inte tillhandahåller elektroniska fakturor har statistik samlats in direkt från dessa leverantörer.

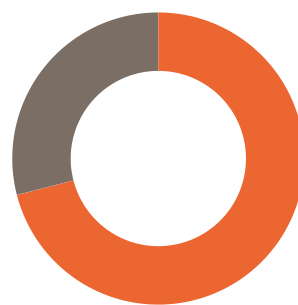
I första hand har leverantörsspecifika uppgifter om produkterna använts för beräkning av energi från bränsle. Omvandlingsfaktorer för bränsle har uppdaterats samt justerats för att reflektera reduktionsplikten. Standardschabloner för omvandlingsfaktorer, baserat på nationell statistik och information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

Användningen av flytande bränsle och gas minskade med 14 procent under 2023 jämfört med 2022 och användningen av förnyelsebart ökade med 5 procent. Användningen av elektricitet minskade med 3 procent medan fjärrvärme och fjärrkyla ökade med 21 procent under 2023 jämfört med 2022. Användningen av förnyelsebar elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla minskade med 1 procent. Förändringen i total energianvändning mellan år beror främst på projektens utformning.

Total energianvändning 1 022 000 (1 156 000) MWh

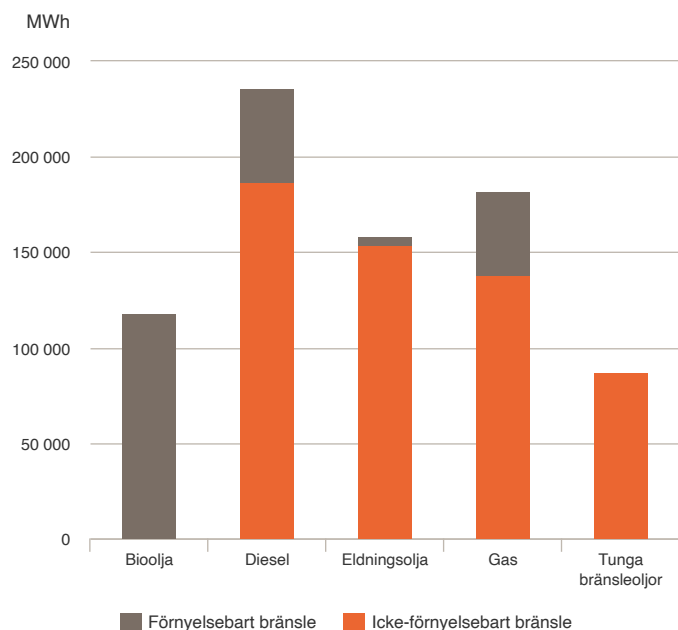


Procent av total bränsleanvändning som är förnybart, 2023

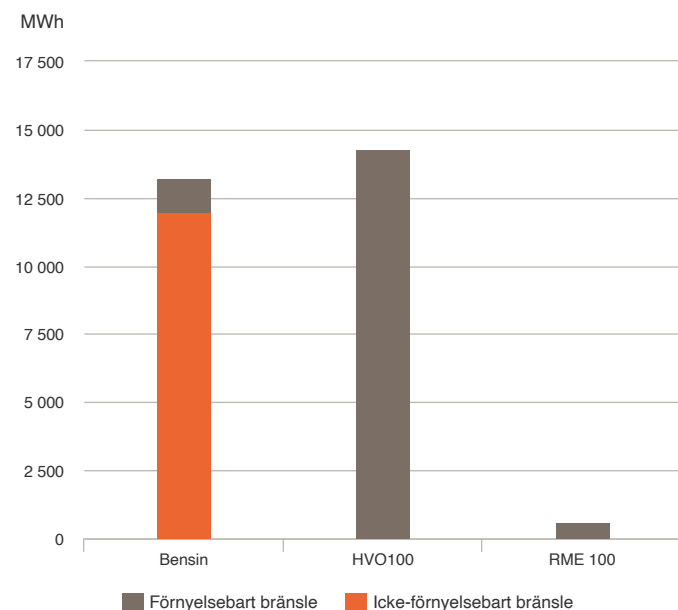


* Användningen av fjärrkyla utgör en liten del av den totala energianvändningen. För 2023 utgjorde det 110 MWh.

Primära bränsletyper 2023, MWh

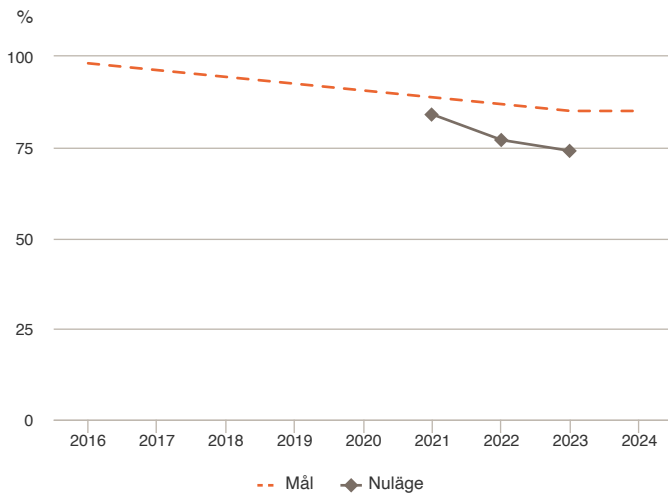


Övriga bränsletyper 2023, MWh



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 procent jämfört med 2015. Utfallet för 2023 landade på en reduktion med 26 procent.



Utsläpp av växthusgaser

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

Peab har under 2023 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 bränslevolyten. Översyn av använda schabloner genomförs årligen. Utsläppen av växthusgaser i Scope 1 för 2023 har minskat med 20 procent jämfört med 2022. Minskningen beror på minskad användning av bränsle, samt ökad användning av fossilfria bränsle under 2023.

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 11 procent jämfört med 2022. Detta beror till stor del på minskad användning av elektricitet under 2023.

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 6 procent jämfört med 2022. Detta beror till stor del på ökningen av förnyelsebar elektricitet samt minskad användning av elektricitet under 2023.

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 2023 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 2023 har växthusgasutsläpp från dessa Scope 3 minskat med 23 procent jämfört med 2022. Detta beror mestadels på ökningen av andelen eko produkter.

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 ökade med 29 procent under 2023 jämfört med 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.

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 1 004 ton CO₂e, medan utsläppen från tågresor endast utgör 0,8 ton CO₂e för 2023. Växthusgasutsläpp från tjänsteresor har minskat jämfört med 2022. Under 2023, minskade antalet tjänsteresor med flyg, medan tjänsteresor med tåg ökade.

Ton CO ₂ e	2023	2022
Scope 1	173 000	216 000
Utsläpp	173 000	216 000
Scope 2 (marknadsbaserad beräkningsmetod)	15 000	16 000
Platsbaserad beräkningsmetod	6 000	7 000
Marknadsbaserad beräkningsmetod	15 000	16 000
Scope 3	900 000	1 100 000
Tjänsteresor (flyg & tåg)	1 005	1 236
Avfallshantering inkl. avfallstransport (exkl. schaktmassor)	88 000	68 000
Insatsvaror och köpta tjänster	847 000	1 000 000
Total mängd utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserad beräkningsmetod)	936 000	1 330 000

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

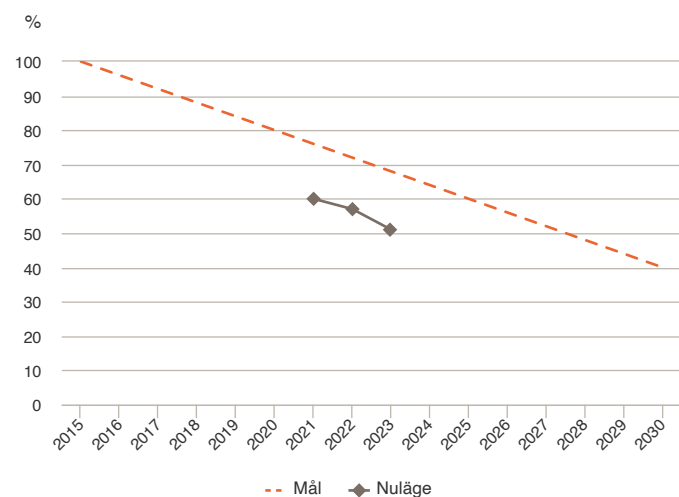
Fr o m 2021 har Peab satt upp ett mål för koldioxidintensitet, mätt som utsläpp av växthusgaser (CO₂e) i förhållande till verksamhetens omfattning, mätt som omsättning. Målen för koldioxidintensitet är uppdelade på Scope 1+2 (bränsle- och energianvändning i egen produktion) samt Scope 3 (insatsvaror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

Målet för Scope 1+2 är att till 2030 minska koldioxidintensiteten med 60 procent, jämfört med basåret 2015. Utfallet för 2023 visade en reduktion med 49 procent.

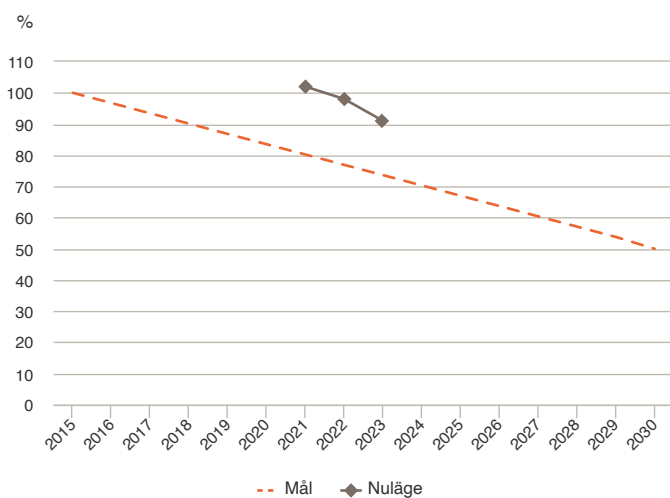
Målet för Scope 3 är att till 2030 minska koldioxidintensiteten med 50 procent, jämfört med 2015. Utfallet för 2023 visade en reduktion med 9 procent. Utfallet av koldioxidintensitetsmålet för Scope 3 2021 har reviderats efter justering av växthusgasutsläpp i Scope 3 (se avsnitt Scope 3 insatsvaror och tjänster).

Växthusgasintensitet

Koldioxidintensitet, egen produktion (Scope 1 + 2)



Koldioxidintensitet, insatsvaror och köpa tjänster (Scope 3)



Avfall

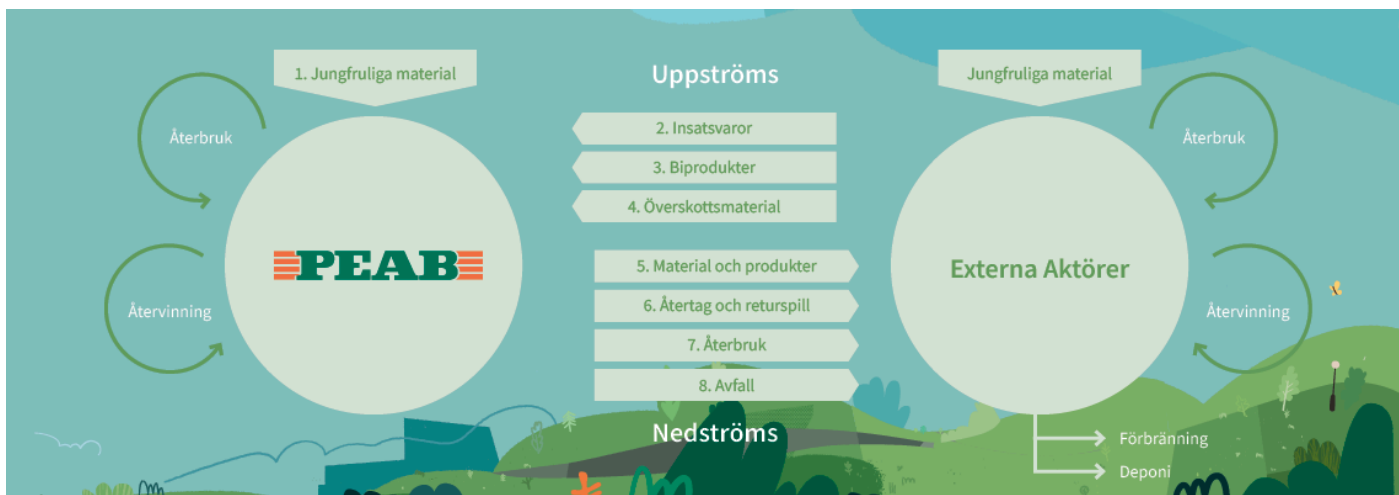
GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

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 avfallsets 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, till exempel materialleveranser från leverantörer och överskottsmaterial från andra aktörer som tas emot för återvinning, medan nedströms flöden beskriver materialströmmar ut från Peab, till exempel 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 till exempel 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 till exempel 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 våtsiktare, 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 procent 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. Till exempel 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 till exempel 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 platsens alla 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 därför 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, till exempel 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.

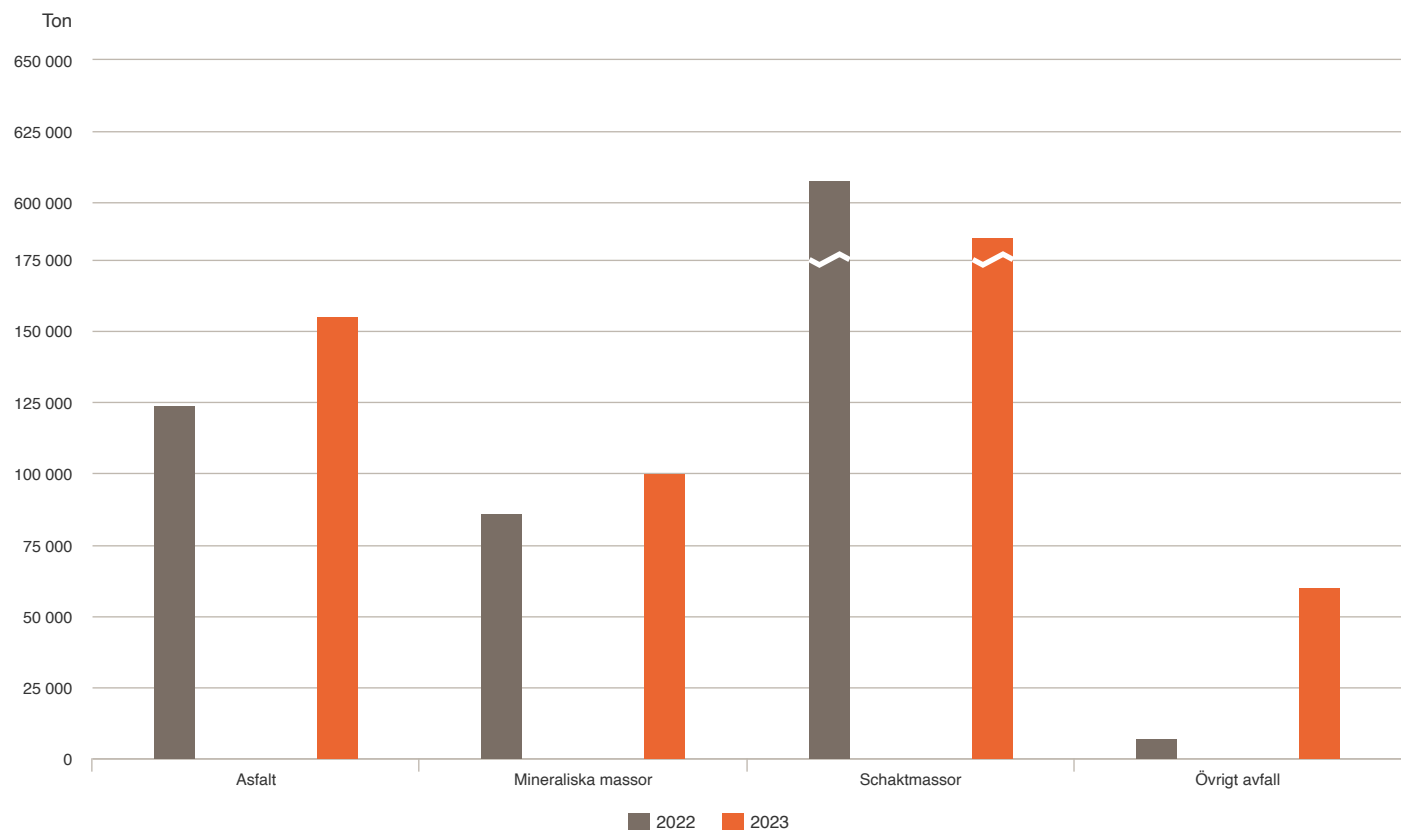
Uppkommet avfall

Peab har under 2023 fortsatt att förfinas sin process för insamling av avfallsdata och att säkerställa en god insamling av statistik, inkl. ökad standardisering av benämning på avfallslag och behandlingsmetoder. Redovisade data täcker in alla de största leverantörerna som tillsammans står för över 90 procent av inköpsvolymen för avfallshanteringstjänster.

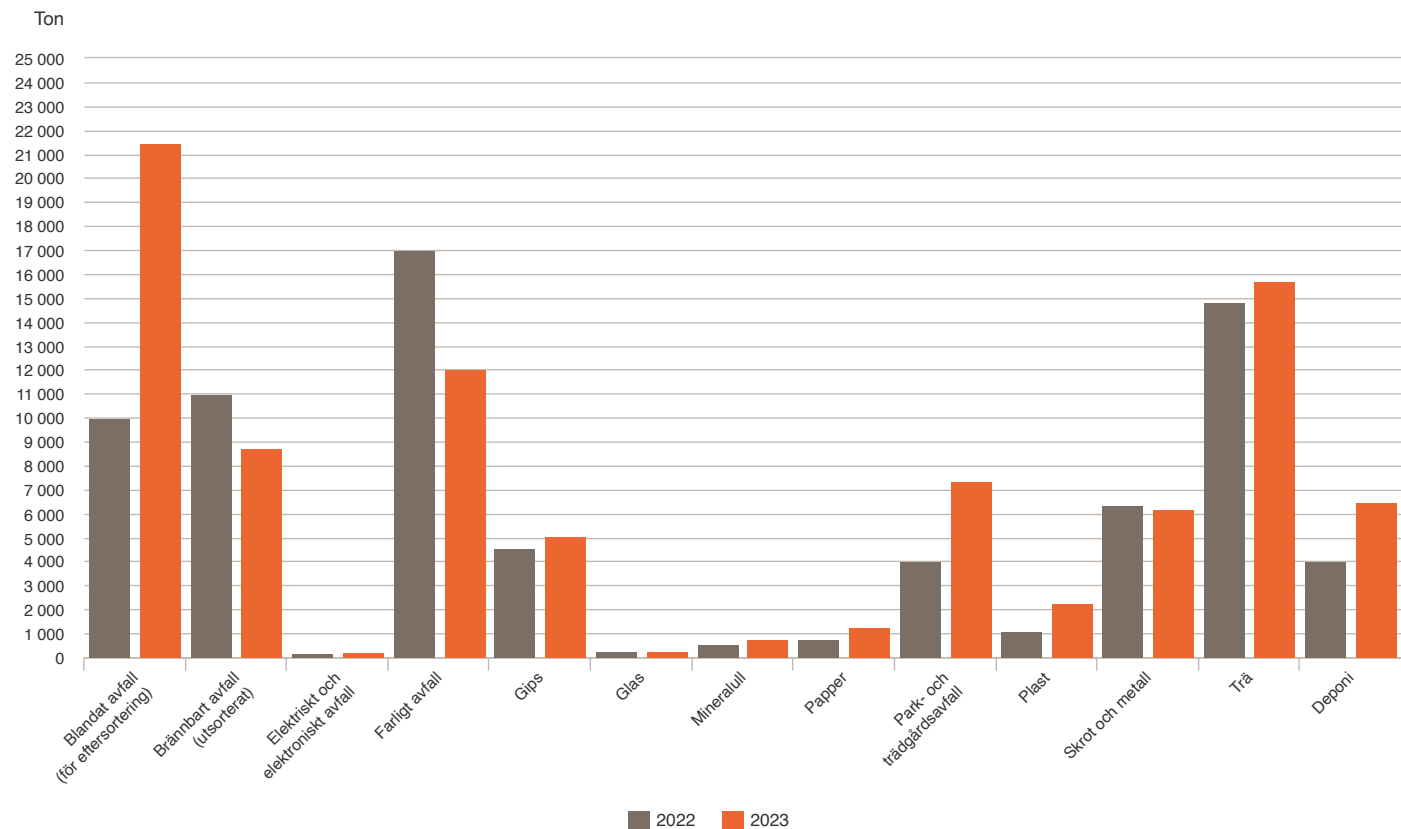
Jämfört med reviderade data för 2022 ökar mängden ton avfall med 10 procent under 2023. Förändringar och variationer i mängden avfall mellan år beror till stor del på variationer i antal projekt samt omfattning och utformningen av projekt som Peab haft under det aktuella rapporteringsåret.

Avfall år 2023, totalt för koncernen uppgick till 991 000 (901 000) ton.

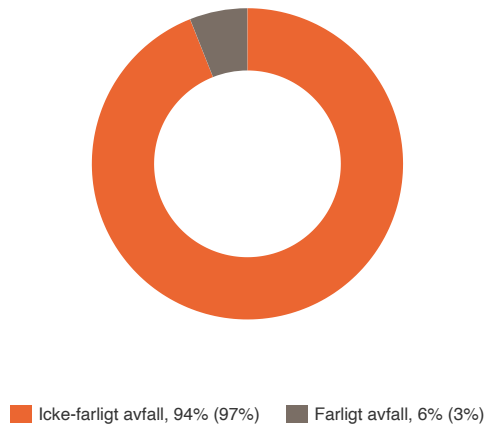
Uppkommet avfall per avfallslag



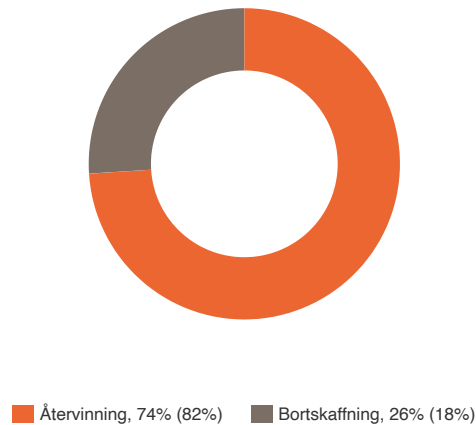
Uppkommet avfall per avfallslag



Uppkommet avfall, icke farligt och farligt



Behandlingsmetod för uppkommet avfall



Bästa arbetsplatsen

Peab har omkring 14 000 medarbetare och anlitar 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. Därutöver 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 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) halvårsvis.

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 utveckling 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 uppmantrar 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 97 (89) medarbetare i Sverige, Norge, Finland och Danmark.

Samtliga av Peabs omkring 14 000 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 våra medarbetare arbetar. 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.

Samtliga 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

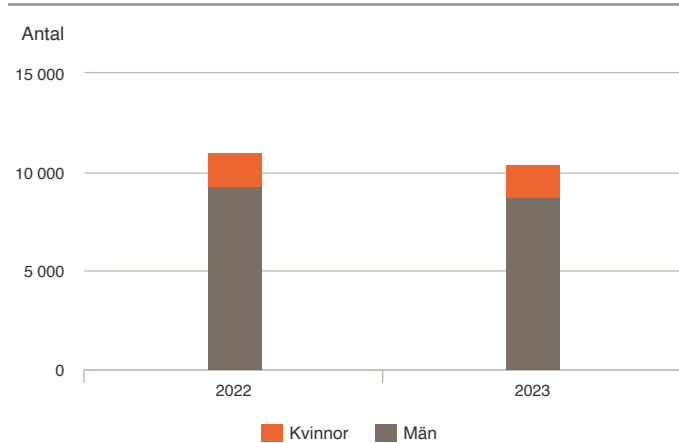
GRI 2-7

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

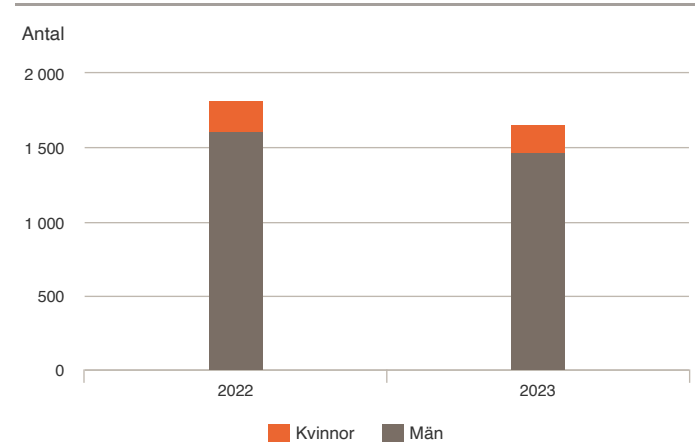
Antal medarbetare per land och kön

Diagrammen visar antal medarbetare per den 31 december 2023. Vid utgången av 2023 hade Peab 14 107 (15 040) medarbetare, varav 15 procent (15) var kvinnor och 6 600 (6 955) var tjänstemän och 7 507 (8 085) var yrkesarbetare. Varken 2022 eller 2023 hade Peab några anställda utan garanterade timmar i anställningskontraktet. Detta gällde för hela Peabkoncernen.

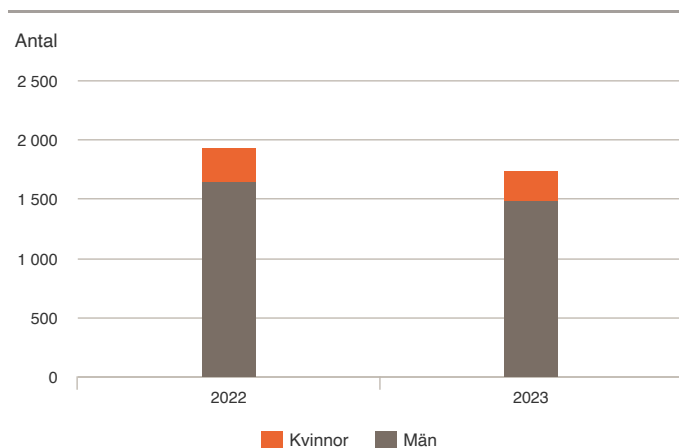
Sverige



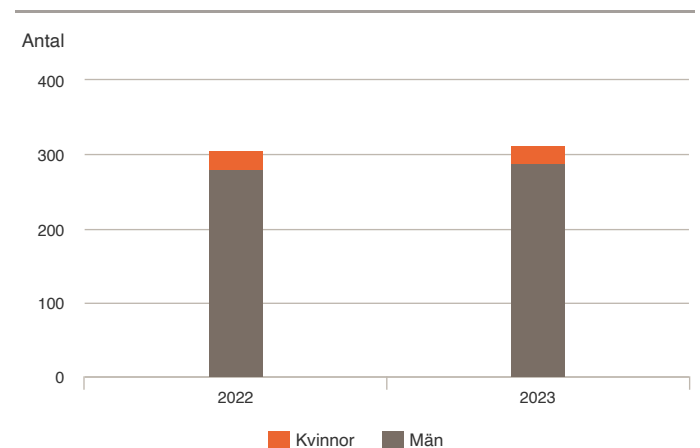
Norge



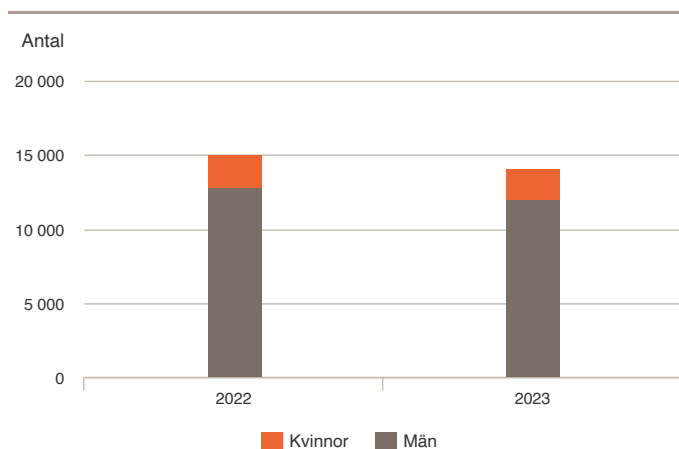
Finland



Danmark



Hela Peab



Anställningsformer för alla medarbetare

	Kvinnor		Män	
	2023	2022	2023	2022
Tillsvidareanställda	2 039	2 123	11 762	12 501
Sverige	1 601	1 649	8 662	9 129
Norge	172	182	1 364	1 474
Finland	242	267	1 467	1 617
Danmark	24	25	269	281
Projekt-/visstidsanställda	50	75	256	341
Sverige	18	35	112	164
Norge	17	30	101	137
Finland	13	10	25	40
Danmark	2	-	18	-

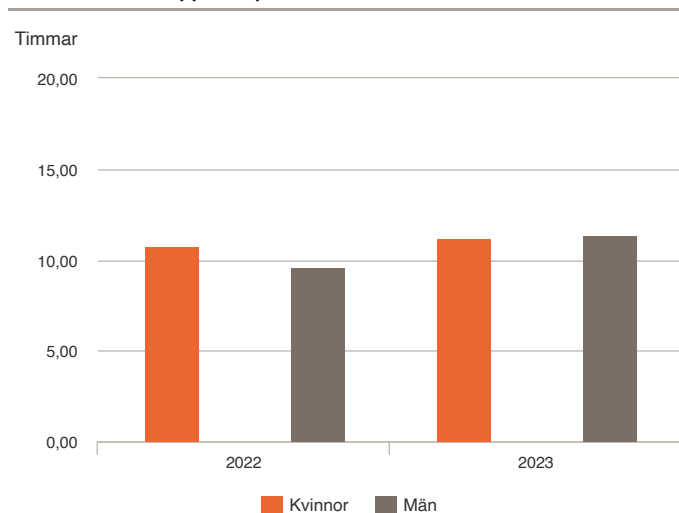
Anställningstyp för tillsvidareanställda

	Kvinnor		Män	
	2023	2022	2023	2022
Heltidsanställda	1 971	2 047	11 700	12 433
Sverige	1 555	1 601	8 625	9 093
Norge	160	174	1 355	1 464
Finland	240	261	1 451	1 598
Danmark	16	11	269	278
Deltidsanställda	68	76	62	68
Sverige	46	48	37	36
Norge	12	8	9	10
Finland	2	6	16	19
Danmark	8	14	0	3

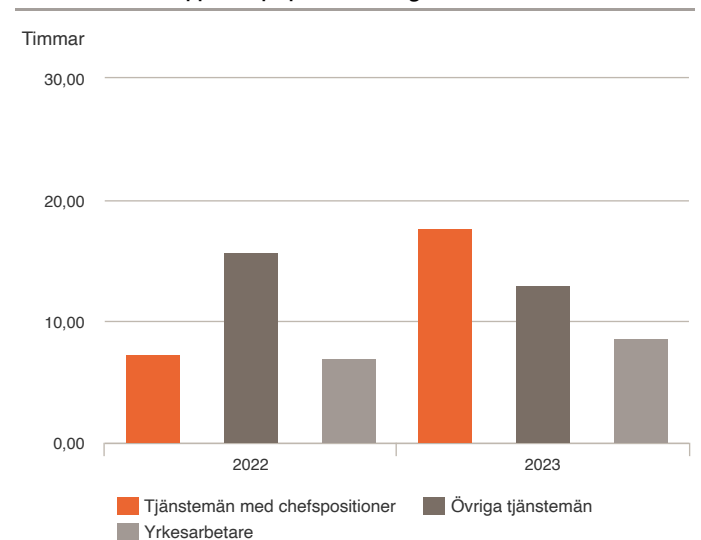
Antal utbildningstimmar

GRI 404-1

Per medarbetare uppdelat på kön



Per medarbetare uppdelat på personalkategori



Mångfald i Peabs styrelse och koncernledning (kön och ålder)

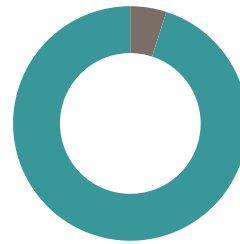
GRI 405-1

Kön



Kvinnor, 38% (38%)
Män, 62% (62%)

Ålder



< 30 år, 0% (0%)
30-50, 5% (5%)
> 50 år, 95% (95%)

Medarbetarna uppdelade per personalkategori, kön och ålder

GRI 405-1

Tjänstemän med chefspositioner per kön



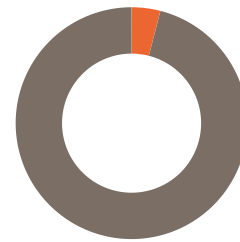
Kvinnor, 13% (13%)
Män, 87% (87%)

Övriga tjänstemän per kön



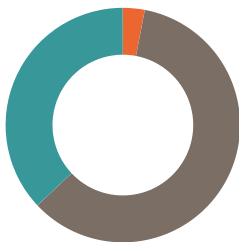
Kvinnor, 34% (34%)
Män, 66% (66%)

Yrkesarbetare per kön



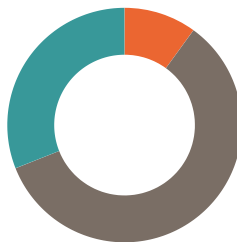
Kvinnor, 4% (4%)
Män, 96% (96%)

Tjänstemän med chefspositioner per ålder



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

Övriga tjänstemän per ålder



< 30 år, 10% (13%)
30-50, 59% (56%)
> 50 år, 31% (31%)

Yrkesarbetare per ålder



< 30 år, 21% (22%)
30-50, 44% (43%)
> 50 år, 35% (35%)

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro %	2023	2022
Tjänstemän	2,6	2,9
Yrkesarbetare	6,1	7,2
Totalt	4,5	5,1

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

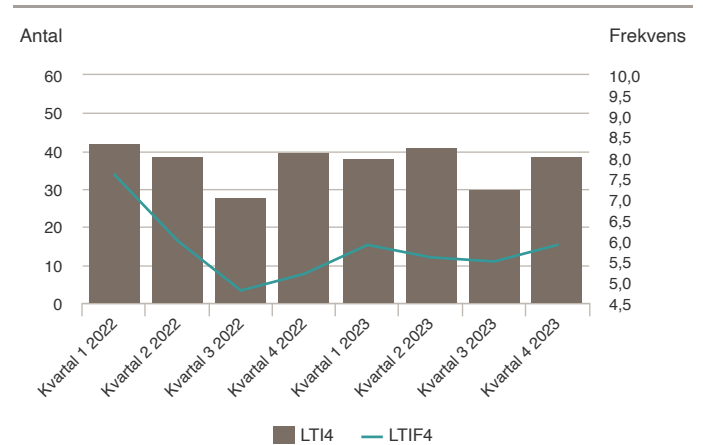
Rapportering olyckor

Antal allvarliga olyckor	2023	2022
Egen personal	30	30
Underentreprenörer	18	19
Totalt	48	49

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.

LTi4 och LTIF4



LTi4 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 2023 och då refererat till berörda GRI Standarder.

GRI 1 som används – GRI 1: Foundation 2021

		AVSTEG		
GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
Generella upplysningar				
<i>GRI 2: Generella upplysningar 2021</i>				
2-1	Detaljer om organisationen	Innehåll, rapportens omslag Peab i korthet, rapportens omslag		
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	Affärsområdesöversikt, sida 10-11 Affärsmodell, sida 12-13		
2-7	Anställda	Bästa arbetsplatsen, sida 23 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 20-21 Översikt hållbarhetsdata, sida 60		
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 2023 då det inte är möjligt att sammanställa efterfrågade data från Peabs interna HR-system. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas under 2024 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.
2-9	Sammansättning och struktur för styrning	Bolagsstyrningsrapport, sida 159-161 Styrelse, sida 166		
2-10	Nominering och val för högsta styrande organ	Bolagsstyrningsrapport, sida 160		
2-11	Ordförande för högsta styrande organ	Bolagsstyrningsrapport, sida 161 Styrelse, 166		
2-12	Styrande organs roll i översyn och hantering av påverkan	Bolagsstyrningsrapport, sida 159-165 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4		
2-13	Delegering av beslutsfattande för hantering av påverkan	Bolagsstyrningsrapport, sida 164-165 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 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 164		

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
2-16	Kommunikation av kritiska angelägenheter	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Bolagsstyrningsrapport, sida 165 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8		
2-17	Den samlade kunskapen hos det högsta styrande organet	Bolagsstyrningsrapport, sida 162 Styrelse, sida 166		
2-18	Utvärdering av det högsta styrande organets prestation	Bolagsstyrningsrapport, sida 162		
2-19	Ersättningspolicy	Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 118 Bolagsstyrningsrapport, sida 163		
2-20	Process för att fastställa ersättningar	Bolagsstyrningsrapport, sida 163 Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 116-118		
2-21	Årligt totalt kompensationsförhållande	Not 9 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar, sida 116-118	2-21	Information ej tillgänglig Information om ersättning för mediananställda saknas för 2023. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas i syfte att rapportera när upplysningen blir lagstadgad.
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	Koncernchefen har ordet, sida 3-4		
2-23	Policyer och åtaganden kopplade till hållbarhet	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
2-24	Integrering av policyer och åtaganden kopplade till hållbarhet	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
2-25	Processer för att avhjälpa negativ påverkan	Ledande inom samhällsansvar, sida 36-37 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8		
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	Ledande inom samhällsansvar, sida 36-37 Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 51 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8		
2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	Ledande inom samhällsansvar, sida 36		
2-28	Medlemskap i organisationer	Bästa arbetsplatsen, sida 27		
2-29	Metod för intressentdialog	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 48-50		
2-30	Kollektivavtal	Samtliga anställda (100%) 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 48-50 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 2		
3-2	Lista på väsentliga frågor	Vår syn på en hållbar verksamhet, sida 48-50 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 2		

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
--------------	------------------------	------------------	------	------------

Anti-korruption

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 36</p> <p>Hållbarhetsarbete, sida 87</p> <p>Bolagsstyrningsrapport, sida 165</p> <p>Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8</p>
-----	-------------------------------	---

GRI 205: Antikorruption 2016

205-2	Utbildning och kommunikation av organisationens policyer och arbetssätt avseende motverkan mot korruption	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 36</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 8-9</p> <p>Översikt hållbarhetsdata, sida 60</p>	205-2 a-e.	Information ej tillgänglig	Information avseende antalet i styrelse, ledning och medarbetare uppdelat per region är inte tillgänglig för 2023 då det inte varit möjligt att samla in efterfrågade data. Undersökning hur vi identifierar data kommer påbörjas under 2024 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.
205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 36</p> <p>Översikt hållbarhetsdata, sida 60</p>			

Konkurrensbegränsande beteende

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	<p>Koncernchefen har ordet, sida 3</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, Sida 36</p> <p>Risker och riskhantering, sida 85</p>
-----	-------------------------------	---

GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende 2016

206-1	Legala fall gällande konkurrensbegränsande praxis, konkurrenslagstiftning och dominerande marknadsställning	<p>Ledande inom samhällsansvar, Sida 36</p>
-------	---	---

Energi

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 41-43, 46</p> <p>Risker och riskhantering, sida 84</p> <p>Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 12</p>
-----	-------------------------------	--

GRI 302: Energi 2016

302-1	Energi användning inom den egna organisationen	<p>Översikt hållbarhetsdata, sida 60</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 12</p>
302-3	Energiintensitet	<p>Översikt hållbarhetsdata, sida 56</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13</p>

Utsläpp

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 41-42, 46</p> <p>Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 13-14</p>
-----	-------------------------------	--

GRI 305: Utsläpp 2016

305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	<p>Översikt hållbarhetsdata, sida 60</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 14</p>
-------	---	--

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 14		
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 14		
305-4	Utsläppintensitet av växthusgaser	Ledande inom samhällsansvar, sida 46 Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 14		

Avfall

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 40, 44 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 15-16		
-----	-------------------------------	--	--	--

GRI 306: Avfall 2020

306-1	Avfallsgenerering och signifikant avfallsrelaterad påverkan	Ledande inom samhällsansvar, sida 40, 44 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 15-16		
306-2	Hantering av signifikant avfallsrelaterad påverkan	Ledande inom samhällsansvar, sida 40, 44 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 15-16		
306-3	Genererat avfall	Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 17-18		

Anställning

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 22-29 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
-----	-------------------------------	--	--	--

GRI 401: Anställning 2016

401-1	Nyanställningar och personalomsättning	Översikt hållbarhetsdata, sida 60		
-------	--	-----------------------------------	--	--

Hälsa och säkerhet i arbetet

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
-----	-------------------------------	--	--	--

GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018

403-1	Arbetsmiljöledningssystem	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		
403-3	Arbetshälsovårdstjänster	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6		

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
403-4	Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet			
	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-5	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet			
	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-6			
403-6	Främjande av medarbetares hälsa			
	Bästa arbetsplatsen, sida 27-28 Bästa arbetsplatsen, 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 27-28 Bästa arbetsplatsen, 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 säkerhetshandlingssystemet 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 2024 i syfte att rapportera på data till kommande hållbarhetsrapporter.

Utbildning

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Bästa arbetsplatsen, sida 24-25 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 19 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-5
-----	-------------------------------	--

GRI 404: Träning och utbildning 2016

404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 21
-------	--	---

Mångfald och lika möjligheter

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 35 Risker och riskhantering, sida 83 Bästa arbetsplatsen, sida 23 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 20-22
-----	-------------------------------	--

GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016

405-1	Mångfald i ledningar och bland medarbetare	Bästa arbetsplatsen, sida 23 Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Bästa arbetsplatsen, GRI sida 20-22
-------	--	--

Hållbarhetscertifieringar

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	Ledande inom samhällsansvar, sida 40-45 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 10 Om hållbarhetsredovisningen, GRI sida 4-5
-----	-------------------------------	--

G4 CRE: Hållbarhetscertifieringar

CRE8	Typ och antal av certifieringar, rankingar och märkningar för nybyggnation, förvaltning, drift och ombyggnation.	Översikt hållbarhetsdata, sida 60 Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 11
------	--	---

GRI STANDARD	SIDHÄNVISNING/ AVSNITT	AVSTEG FRÅN KRAV	SKÅL	FÖRKLARING
--------------	------------------------	------------------	------	------------

Egna upplysningar

GRI 3: Väsentliga frågor 2021

3-3	Styrning av väsentliga frågor	<p>Ledande inom samhällsansvar, sida 37-39</p> <p>Risker och riskhantering, sida 83</p> <p>Bolagsstyrningsrapport, sida 163</p> <p>Ledande inom samhällsansvar, GRI sida 10</p> <p>Om hållbarhetsredovisningen, GRI sid 4-6</p>		
-----	-------------------------------	---	--	--

Ungas utbildning

	Antal elever som tar studenten årligen	Ledande inom samhällsansvar, sida 39		
--	--	--------------------------------------	--	--

Peab Life

	Antal Peab Life-projekt årligen	Ledande inom samhällsansvar, sida 39		
--	---------------------------------	--------------------------------------	--	--

Kund- och leverantörssamverkan

	Resultat från Nöjd Kund Index (NKI)	<p>Nöjdaste kunderna, sida 20</p> <p>Översikt hållbarhetsdata, sida 60</p>		
--	-------------------------------------	--	--	--

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 60		
--	---	-----------------------------------	--	--