



Adfærdskodeks

Peab ønsker at skabe merværdi for kunder, ansatte, leverandører og aktionærer og samtidig bidrage til en bæredygtig samfundsudvikling. For at opnå dette, arbejder vi aktivt med klima- og miljøforanstaltninger og et stærkt socialt engagement lokalt forankret gennem et lokal producerende Samfundsbyggeri. Vi værner om en god forretningsetik og stræber efter langsigtede og tillidsfulde forhold. Adfærdskodeksen viser vejen ved at beskrive vores værdier og de krav, vi stiller til medarbejdere og forretningspartnere. Med løbende forbedringer tager vi ansvaret som nordens samfundsbygger.

OM ADFÆRDSKODEKSET

Grundlaget for adfærdskodekset er Peabs kerneværdier, der vejleder os i alt, hvad vi gør. Peab har underskrevet FNs Global Compact, og adfærdskodekset er baseret på dens 10 principper inden for områderne menneskerettigheder, arbejdsret, miljø og bekæmpelse af korruption. Principperne i adfærdskodekset er også baseret på FN-erklæringen om menneskerettigheder, FNs Verdensmål for bæredygtig udvikling og ILOs kernekonventioner om arbejdstagerrettigheder.

- Adfærdskodekset gælder for alle i Peab-koncernen, fra bestyrelse og ledelse, til individuelle medarbejdere, og kodeksets indhold skal respekteres og følges.
- Vi kræver, at adfærdskodekset overholdes og følges af vores samarbejdspartnere (kunder, partnere og leverandører).
- Adfærdskodekset udgør en omfattende ramme suppleret med detaljerede regler og retningslinjer for de enkelte områder.

PEABS KERNEVÆRDIER VEJLEDER OS

Jordnær, udviklende, personlig og pålidelig - dette er Peabs klippefaste kerneværdier, som hele vores brand er baseret på. Peabs kerneværdier beskriver, hvordan vi er som mennesker, hvad vi står for, hvordan vi arbejder, hvad vi kan opnå, og hvad vi ønsker at blive opfattet som. I alle dele af vores virksomhed arbejder vi aktivt med vore kerneværdier.

- **Jordnære**
Vi ønsker at arbejde tæt på vores kunder. Før vi påtager os en opgave, skal vi vide, at vi har adgang til de ressourcer, der er nødvendige for at gøre et godt stykke arbejde. Vi skal være kendt for en jordnær tilgang med korte beslutningsveje og være lydhøre over for kundernes interesser.

- **Udviklende**

Vi skal være nyskabende, fleksible og konstant forbedre os. Vi skal værne om vore medarbejders færdigheder og tilbyde gode muligheder for udvikling, uddannelse, fremmelse og velvære. Vi ønsker, at vores medarbejdere skal være involveret i virksomheden og bidrage til vores positive udvikling. I Peab skal vi have mulighed for at påvirke vores arbejdssituation.

- **Personlige**

Vi skal være den personlige virksomhed. Gennem en ærlig og tillidsfuld dialog med vores kunder og leverandører vil vi skabe og opretholde langvarige og gode relationer. Vi skal arbejde for at sikre, at vores arbejdsmæssige opgaver kan forenes med familie- og fritidsinteresser. Vi ønsker god kommunikation, god stemning og respekt for den enkelte i Peab.

- **Pålidelige**

Vores kunder skal føle sig trygge, når de samarbejder med Peab. Det indebærer, at vi altid skal handle med god forretningsetik, kompetence og professionalisme. Vi skal sørge for god planlægning, gøre det rigtige fra starten, eliminere risici og overholde de lovede tider. Vi skal overholde love og krav, vælge den bedst mulige teknologi, prioritere vedvarende ressourcer og undgå miljøskadelige stoffer.

FORRETNINGSETIK OG FORRETNINGSPRINCIPPER

Vi overholder love og bestemmelser

Peab overholder de love, regler og bestemmelser, der gælder på de markeder, hvor vi driver forretning. Vi kræver, at vores samarbejdspartnere handler i overensstemmelse hermed.

Vi accepterer ikke korrupsion

Peab handler altid ansvarligt og etisk i forretningsrelationer. Vi tolererer ingen form for korrupsion, bestikkelse eller afpresning. Det indebærer blandt andet at:

- Vi handler og træffer beslutninger uden hensyn til personlig vinding for os eller vores nærtstående. Vi udnytter heller ikke relationer med forretningspartnere til egen vinding.
- Vi undgår situationer, der kan skabe, eller give indtryk af at skabe interessekonflikter. Hvis en interessekonflikt ikke kan undgås, skal dette indberettes åbent til den nærmeste leder. Hvis en medarbejder driver forretning uden for Peab (såkaldt bibeskæftigelse), skal dette godkendes af Peab.
- Vi overtræder aldrig gældende lov om at give eller modtage bestikkelse. Vi leverer eller accepterer ikke gaver eller tjenester af en værdi, der overstiger Peabs etablerede niveauer, og deltager ikke i repræsentation ud over normal forretningsdrift. Vi tilpasser os forretningspartnernes regler om gaver, repræsentation med videre, hvis disse er strengere end Peabs.

Vi følger konkurrenceretlige regler

Peab driver virksomhed i henhold til gældende konkurrencelovgivning på de markeder, hvor vi opererer. Vi går ind for sund konkurrence ved udbud, tilbud og indkøb.

- Vi accepterer ikke nogen form for ulovlig konkurrencebegrænsende foranstaltning såsom prisaftaler, karteldannelse eller misbrug af markedsdominans.
- Vi handler korrekt og udøver ikke utilbørlig indflydelse eller manipulation på en sådan måde, at konkurrencen fordrøjes.

Vi arbejder for at bekæmpe økonomisk kriminalitet

Peab påtager sig, som samfundsbygger, ansvar for at modvirke økonomisk kriminalitet i branchen. Økonomisk kriminalitet forvrider konkurrencen og fører til ustabilitet, uforudsigelighed og reducerede ressourcer for den lovlydige del af samfundet.

- Vi fører korrekt bogføring af økonomiske transaktioner.
- Vi tager afstand fra, og arbejder aktivt imod, sort arbejde.

MENNESKERETTIGHEDER OG ARBEJDSFORHOLD

Vi prioriterer et sikkert arbejdsmiljø og sundhed

Peabs arbejdspladser skal være trygge, inkluderende og sikre, uden ulykker. Vi sætter medarbejdernes sundhed og arbejdsglæde i centrum.

- Vi arbejder langsigtet og systematisk med at udvikle arbejdsmiljø og fremme medarbejdernes sundhed for at forhindre skader og sygdom.
- På Peabs arbejdspladser skal alle inddrages i arbejdsmiljøarbejdet, og følge Peabs retningslinjer samt arbejdspladsens regler. Medarbejderne tager ansvar for deres eget og andres arbejdsmiljø. Vi tænker over hverdagen og passer på hinanden og os selv.
- På Peabs arbejdspladser skal der findes tilstrækkeligt med udstyr og kompetence til beskyttelse af mennesker og ejendom.
- Vi arbejder for at hele værdikæden, i overensstemmelse med de respektive landes arbejdsmiljølovgivning, skal virke for et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Vi lægger vægt på ligebehandling og mangfoldighed

Alle menneskers ligeværd er en selvfølge. Peab arbejder for at øge mangfoldighed og ligebehandling i alle dele af virksomheden og ligebehandling er en grundlæggende forudsætning på alle vores arbejdspladser. Alle skal være underlagt de samme rettigheder og muligheder uanset køn, kønsidentitet eller udtryk, etnisk tilhørsforhold, religion eller anden tro, handicap, seksuel orientering eller alder.

Vi accepterer ikke krænkende særbehandling, chikane eller diskriminering

Peab har nultolerance for alle former for krænkende særbehandling, chikane, seksuel chikane, mobning og diskriminering. Vi har ansvaret for at forebygge, forhindre og handle. Alle medarbejdere og forretningspartnere som ser eller mistænker overtrædelse er forpligtet til at påtale dette.

Vi accepterer ikke børnearbejde

Alle former for vold, tvang eller udnyttelse af børn er uacceptable. Ved et barn forstås ethvert menneske under 18 år i henhold til Artikel 1 i FNs Børnekonvention. Arbejdstagere under 18 år skal beskyttes specifikt mod farlige arbejdsopgaver, som indebærer risiko for sundhed og sikkerhed, som eksempelvis natarbejde.

Vi accepterer ikke tvangs- og gældsarbejde

Arbejde skal foregå på frivillig basis. Personlige dokumenter og ejendele må ikke beslaglægges med det formål at tvinge i arbejde. Arbejdstagere skal frit kunne forlade arbejdspladsen efter afsluttet arbejdstid. Illegal arbejdskraft må ikke anvendes.

Vi værner om rettet til foreningsfrihed

Peab accepterer ikke begrænsninger af arbejdstagernes ret til foreningsfrihed eller forhandlinger om kollektivaftaler. Arbejdstagerne skal kunne udøve disse rettigheder uden at blive forhindret eller risikere chikane og repressalier, selv i lande, hvor retten til at organisere sig er begrænset eller forbudt.

Vi værner om rimelige ansættelsesvilkår

Peab accepterer ikke ansættelsesvilkår, som stiller medarbejderen ringere end national og lokal lovgivning eller ILOs kernekonventioner.

- Underskrevne kollektive overenskomster skal respekteres og følges.
- Arbejdstid og mindsteløn skal følge den nationale lovgivning i det land, hvor produktet fremstilles eller tjenesten udføres.

MILJØ

Vi værner om klima og miljø

Peab bidrager til en bæredygtig samfundsudvikling, og arbejder konstant med at forebygge miljørisici og minimere vores påvirkning af miljø og klima.

- Vores miljøarbejde foregår systematisk og er integreret i virksomheden.
- Vi følger og respekterer lovgivning og andre relevante miljømæssige samfundskrav.
- Vore medarbejdere skal have relevante kompetencer baseret på arbejdsopgavernes påvirkning af miljøet.

Vi arbejder for at reducere virksomhedens miljøpåvirkning

Peab fokuserer aktivt på de områder, hvor virksomheden har den største miljøpåvirkning fra et livscyklusperspektiv og arbejder med at

- udfase miljø- og sundhedsfarlige produkter
- øge ressourceeffektiviteten
- opnå klimaneutralitet.

Peab arbejder successivt med konstante forbedringer for at opnå bedre miljøpræstationer. Medarbejdere og forretningspartnere på Peabs arbejdspladser er ansvarlige for at rapportere afvigelser og miljøhændelser. Vi opfordrer til viden om, samt udveksling og spredning af miljøtilpasset teknik.

Vi stiller krav til vore forretningspartnere

Peabs forretningspartnere og deres miljømæssige indsats spiller en vigtig rolle i vores miljøarbejde. Det opfanges i indkøbsprocesserne i form af krav og retningslinjer. Vi skal, i samarbejde med vore forretningspartnere, drive udviklingen af miljøtilpassede produkter og løsninger.

OVERHOLDELSE

Vi kræver at vores adfærdskodeks overholdes

Adfærdskodeksets principper opfølges løbende som en naturlig del af virksomheden. Her har ledelse og chefer på alle niveauer et særligt stort ansvar for at foregå med et godt eksempel. En medarbejder, der føler sig usikker om anvendelsen i det daglige arbejde, kan få vejledning fra sin chef. Til støtte findes der et etisk råd i Peab.

Medarbejdere i Peab skal slå alarm ved mistanke om ting, der er i strid med adfærdskodekset eller lovgivningen. Peab stiller flere muligheder for at rapportere mistanke om overtrædelser til rådighed. I første omgang rapporterer Peabs og forretningspartners medarbejder til sin nærmeste chef. Hvis dette af forskellige grunde ikke er passende, er det muligt at rapportere anonymt via Peabs whistleblower system.

Peab tolererer ingen form for repressalier i tilfælde af at medarbejdere eller besøgende på vores arbejdspladser rapporterer mistanke om eller faktiske forhold der er i strid mod dette adfærdskodeks.

Hvis en Peab-medarbejder ikke handler i overensstemmelse med adfærdskodekset, vil det resultere i korrigerende handlinger. Hvis en forretningspartner gentagne gange eller alvorligt overtræder adfærdskodekset, afbrydes forretnings samarbejdet.

FASTSÆTTELSE OG OPDATERING

Dette kodeks fastlægges årligt af bestyrelsen i forbindelse med det bestyrelsesmøde, der behandler årsrapporten.

Förslöv 2022-02-03



Jesper Göransson
Administrerende direktør og koncernchef

Revideret og fastsat 3/2-2022
Første udgave besluttet 10/5-2017