

Peab-konsernets

Etiske retningslinjer

HVORFOR HAR PEAB ETISKE
RETNINGSLINJER?

PEABS KJERNEVERDIER

FORRETNINGSETIKK OG
FORRETNINGSPRINSIPPER

MENNESKERETTIGHETER OG
ARBEIDSFORHOLD

MILJØ

VI BESKYTTER
INFORMASJONEN VÅR

VI STILLER KRAV TIL
VERDIKJEDEN

SLIK ARBEIDER VI
ANSVARLIG SAMMEN

ETTERLEVELSE

Ord fra konsernsjefen

I Peab snakker vi om JUPP. Når du som medarbeider bruker dette begrepet, vet kollegene dine nøyaktig hva du mener. Det handler om at vi er Jordnære, Utviklende, Personlige og Pålitelige. Det handler om hva vi står for, og hvilke krav vi stiller til oss selv. Men det er også et kompass for å oppnå gode arbeidsplasser, fornøyde kunder og en lønnsom og bærekraftig virksomhet.

De etiske retningslinjene du har foran deg fastsetter hvordan vi tar riktige beslutninger i hverdagen. De krever at du viser respekt for menneskerettigheter og verner om mangfold, inkludering og miljø, og at du følger etablerte policyer, retningslinjer og regler. At du – og dermed også Peab som selskap – opptre ansvarlig. De etiske retningslinjene er dessuten et utgangspunkt for å oppnå stadige forbedringer og er lokalt forankret gjennom vår rolle som lokal samfunnsbygger.

Takk for at du deler verdiene våre!



Jesper Göransson
konsernsjef i Peab

Innhold

1. HVORFOR HAR PEAB ETISKE RETNINGSLINJER?	4
2. PEABS KJERNEVERDIER	5
Jordnær	5
Utviklende	5
Personlig	5
Pålitelig	5
3. FORRETNINGSETIKK OG FORRETNINGSPRINSIPPER	6
Vi følger lover og forskrifter	6
Vi aksepterer ikke korrupsjon og bestikkelser	6
Vi følger konkurranselovgivningen	7
Vi arbeider for å bekjempe økonomisk kriminalitet	7
4. MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSFORHOLD	8
Vi prioriterer sikkerhet, arbeidsmiljø og helse	8
Vi står for likebehandling og mangfold	9
Vi aksepterer ikke barnearbeid	9
Vi aksepterer ikke tvangs- eller gjeldsarbeid	9
Vi verner om retten til organisasjonsfrihet	9
Vi verner om grunnleggende ansettelsesvilkår	10
Vi viser respekt for hverandre i sosiale medier	10
Vi gir ikke politiske bidrag, og arbeidsplassene våre er politisk nøytrale	10
Vi gir media åpen og korrekt informasjon	10
5. MILJØ	11
Vi verner om klima og miljø	11
Vi gjør vårt ytterste for å redusere virksomhetens miljøpåvirkning	11
6. VI BESKYTTER INFORMASJONEN VÅR	12
Sikker informasjonshåndtering er en forutsetning for virksomheten vår	12
Vi behandler personopplysninger i samsvar med prinsippene i personvernforordningen	12
7. VI STILLER KRAV TIL VERDIKJEDEN	13
8. SLIK ARBEIDER VI ANSVARLIG SAMMEN	14
9. ETTERLEVELSE	15
Klager og varsling	15
Vi følger lovgivningen	15
Retningslinjene skal etterleves	16
10. VEDTAK OG OPPDATERING	16

1. Hvorfor har peab etiske retningslinjer?

Peab vil skape merverdi for kunder, medarbeidere, leverandører og eiere, samtidig som vi bidrar til en bærekraftig samfunnsutvikling. For å oppnå dette har vi fokus på god forretningsetikk, åpenhet og langsiktige relasjoner basert på tillit. Vi arbeider aktivt med klima- og miljøtiltak og har et sterkt sosialt engasjement som er lokalt forankret gjennom vår rolle som lokal samfunnsbygger.

Disse etiske retningslinjene («retningslinjene») er en rettesnor som beskriver verdiene våre og hvilke krav vi stiller til medarbeidere og samarbeidspartnere. Med stadige forbedringer tar vi ansvar som Nordens samfunnsbygger. Retningslinjene sørger for at vi ikke

bare oppfyller kravene i hvert lands lovgivning, men også følger veiledningen som gis i konsernets øvrige policyer, regler og retningslinjer.

Sammen med kjerneverdiene våre er de etiske retningslinjene det viktigste styringsdokumentet for medarbeiderne våre, en veiledning for å ta riktige beslutninger hver dag.

For enkelte deler av retningslinjene anbefaler vi ytterligere fordypning, forklaring eller veiledning. Disse henvisningene finner du i tekstbokser med overskriften «Les mer her».





2. Peabs kjerneverdier veileder oss

Jordnær, Utviklende, Personlig og Pålitelig (JUPP). Dette er Peabs grunnleggende kjerneverdier, som virksomheten og merkevaren vår bygger på. Peabs kjerneverdier beskriver hvordan vi er som medarbeidere, hva vi står for, hvordan vi jobber, hva vi kan oppnå og hvordan vi vil oppfattes. Vi arbeider aktivt med kjerneverdiene våre i alle deler av virksomheten.

JORDNÆR

Vi skal arbeide nær kundene. Før vi påtar oss et oppdrag, skal vi vite at vi har tilgang til ressursene som kreves for å kunne gjøre en god jobb. Vi skal ha en jordnær måte å arbeide på. Vi skal ha korte beslutningsveier og være lydhøre for kundenes interesser.

UTVIKLENDE

Vi skal være nyskapende, fleksible og hele tiden forbedre oss. Vi skal ta vare på medarbeidernes kompetanse og tilby gode muligheter for utvikling, opplæring, karriere og helsefremmende tiltak. Vi ønsker at medarbeiderne våre skal være engasjert og involvert i virksomheten og bidra til en positiv utvikling. I Peab skal vi ha mulighet til å påvirke vår egen arbeidssituasjon.

PERSONLIG

Vi skal være det personlige selskapet. Gjennom en åpen og tillitsfull dialog med kunder og leverandører skal vi skape og bevare langsiktige og gode relasjoner. Vi skal gjøre vårt ytterste for at arbeidsoppgavene kan kombineres med familie og fritidsinteresser. Vi ønsker at god kommunikasjon, god stemning og respekt for den enkelte skal være gjennomgangstonen i Peab.

PÅLITELIG

Kundene våre skal føle seg trygge når de benytter Peab. Det betyr at vi alltid skal ha god forretningsetikk, kompetanse og faglige ferdigheter. Vi skal planlegge godt, gjøre alt riktig fra begynnelsen, eliminere risikoer og holde det vi lover. Vi skal oppfylle lover og krav, velge den beste teknikken, prioritere fornybare ressurser og unngå miljøskadelige stoffer.

Jordnær
Utviklende
Personlig
Pålitelig

3. Forretningsetikk og forretningsprinsipper

Vi følger lover og forskrifter

Peab følger de lovene, reglene og forskriftene som gjelder i de markedene hvor vi driver virksomhet.

Vi aksepterer ikke korrupsjon og bestikkelser

Peab opptre alltid ansvarlig og etisk i forretningsrelasjoner. Vi tolererer ikke noen form for korrupsjon, bestikkelser, "penger under bordet" eller utpressing.

Det innebærer følgende:

- Vi opptre og tar beslutninger uten hensyn til personlig vinning for oss selv eller våre nærstående. Vi utnytter heller ikke relasjoner med forretningspartnere for egen personlig vinning.
- Vi unngår situasjoner som kan skape eller gi inntrykk av å skape interessekonflikter. Hvis en interessekonflikt ikke kan unngås, skal den rapporteres åpent til nærmeste leder. Hvis en medarbeider har annet arbeid eller driver virksomhet utenfor Peab (såkalt biarbeid), skal dette være godkjent av Peab.
- Vi bryter aldri gjeldende lovgivning om å gi eller ta imot bestikkelser. Vi verken gir eller tar imot gaver eller tjenester til en verdi som overstiger Peabs vedtatte nivåer, og vi deltar ikke i representasjon ut over normal forretningsvirksomhet. Vi tilpasser oss forretningspartneres regler om gaver, representasjon m.m. hvis disse er strengere enn Peabs.



*Vi opptre og tar
beslutninger uten hensyn
til personlig vinning*

Bestikkelser er ofte skjult. Fordi det kan være vanskelig å oppdage dem, forplikter vi oss til å aktivt forebygge og håndtere bestikkelser i Peabs virksomhet. Korrupsjon er en sammensatt problemstilling, og det kan være vanskelig å vite hvor grensen går. Ressursene til høyre hjelper deg.

Vi følger konkurranselovgivningen

Peab har omfattende kontakt med kunder, leverandører, underleverandører og iblant konkurrenter. I noen prosjekter samarbeider vi. Da er det ytterst viktig å vite hvilke regler som gjelder for samarbeid. Å ha en viss form for kontakt med konkurrenter er naturlig, og alt samarbeid er ikke forbudt. Fordi det kan være vanskelig å vurdere hvilke former for samarbeid som er tillatt og hvilke som ikke er det, setter vi oss alltid inn i gjeldende regler før vi samarbeider eller utveksler informasjon med en konkurrent.

Peab driver virksomhet i samsvar med gjeldende konkurranselovgivning i de markedene hvor vi opererer.

Det innebærer følgende:

- Vi skal bidra til sunn konkurranse i forbindelse med anbud, tilbud, anskaffelser og innkjøp.
- Vi aksepterer ikke noen form for ulovlig, konkurransevidende virksomhet, som prissamarbeid, kartelldannelse eller misbruk av markedsdominans.
- Vi opptre korrekt og benytter oss ikke av utilbørlig påvirkning eller manipulasjon slik at konkurransen vrir.
- Vi utveksler ikke under noen omstendigheter sensitiv forretningsinformasjon med konkurrenter.
- I møte med konkurrenter, bransjeforeninger osv. vet vi hvilke forpliktelser vi har.
- Vi samarbeider med utredende konkurransemyndigheter ved å svare så raskt og fullstendig som mulig på forespørsler om informasjon.
- Vi ber alltid om hjelp når vi er usikre. Hvis vi ikke finner den informasjonen vi trenger i Peabs policyer, regler og retningslinjer, kontakter vi en av Peabs jurister for å få hjelp.

Vi arbeider for å bekjempe økonomisk kriminalitet

Som samfunnsbygger tar Peab ansvar for å bekjempe økonomisk kriminalitet i bransjen.

Økonomisk kriminalitet vrir konkurransen og fører til ustabilitet, uforutsigbarhet og færre ressurser til fellesskapet. Konkurranse på like vilkår fremmer effektivitet og innovasjon, som er grunnlaget for et velfungerende og bærekraftig samfunn.

- Vi bokfører alle økonomiske transaksjoner på korrekt måte.
- Vi tar avstand fra og arbeider aktivt mot svart arbeid.



LES MER HER:

Økonomisk kriminalitet

- Konkurranserettslige retningslinjer
- Møte med konkurrenter – hva bør jeg tenke på?
- Regler ved razzia

Mer informasjon:

compliance@peab.se

Korrupsjon og bestikkelser

- Retningslinjer for antikorrupsjon
- Retningslinjer for representasjon og frynsegoder
- Instruksjon for biarbeid

Mer informasjon:

compliance@peab.se

Som hovedregel er det større risiko for at et samarbeid utgjør et brudd på konkurranseloven når Peab samarbeider med en konkurrent enn når vi samarbeider med et selskap som ikke er en konkurrent.



4. Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Vi prioriterer sikkerhet, arbeidsmiljø og helse

Peabs arbeidsplasser skal være trygge, inkluderende og sikre, uten skader eller ulykker.

Vi arbeider systematisk, forebyggende og langsiktig med både det fysiske, organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet.

- På Peabs arbeidsplasser skal alle være involvert i arbeidsmiljøarbeidet og følge Peabs retningslinjer og arbeidsplassens regler.

Medarbeidere tar ansvar for eget og andres arbeidsmiljø. Vi tenker oss om i hverdagen og tar vare på hverandre og oss selv.

- På Peabs arbeidsplasser skal det være tilstrekkelig utstyr og kompetanse til å beskytte mennesker og eiendom.
- Vi arbeider for at hele verdikjeden, i samsvar med arbeidsmiljølovgivningen i hvert land, skal fremme et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Alle risikoobservasjoner, sikkerhetsbrudd, også mistanke om sikkerhetsbrudd, ulykker og nestenulykker skal umiddelbart rapporteres til leder eller ansvarlig på arbeidsplassen. Peabs forretningspartnere og deres innsats for arbeidsmiljøet spiller en viktig rolle i arbeidsmiljøarbeidet vårt. Dette gjenspeiles i innkjøpsprosessene i form av krav og retningslinjer.

Vi står for likebehandling og mangfold

Likeverd for alle mennesker er en selvfølge for oss. Vi arbeider aktivt for å fremme mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten. Diskriminering, uansett grunn, aksepteres ikke og skal ikke forekomme i noen del av virksomheten. Vi har nulltoleranse for mobbing, diskriminerende språkbruk, nedsettende vitser og krenkende ytringer på jobb. Nulltoleransen gjelder alle former for krenkende behandling, sjikane, seksuell trakassering, mobbing og diskriminering. Nulltoleransen omfatter også gjengjeldelse, dvs. at det får negative konsekvenser for en person hvis han/hun sier fra om brudd på nulltoleransen. Dette gjelder ikke bare ansatte, men også elever, lærlinger, innlånt eller innleid personale og arbeidssøkende.

Vi skal aktivt forebygge og forhindre brudd på nulltoleransen i virksomheten og utvise personlig mot og reagere hvis vi får kjennskap til at det har forekommet overtredelser.

Vi aksepterer ikke barnearbeid

Enhver form for vold, tvang eller utnyttelse av barn er uakseptabelt. Som barn menes her en person under 18 år i henhold til artikkel 1 i FNs barnekonvensjon. Arbeid som er farlig eller skadelig for barns helse, sikkerhet eller sosiale og psykiske utvikling, må ikke forekomme. Arbeid som hindrer barn i å gå på skole, må heller ikke forekomme. Arbeidstakere under 18 år skal gis særlig beskyttelse mot farlige arbeidsoppgaver som medfører risiko for helse og sikkerhet, for eksempel nattarbeid. Særlige regler og krav som nasjonal lovgivning eller gjeldende tariffavtaler fastsetter for arbeidstakere under 18 år, blant annet om arbeidstid, arbeidsoppgaver og andre deler av arbeidsforholdet, skal etterleves fullt

ut i alle deler av virksomheten.

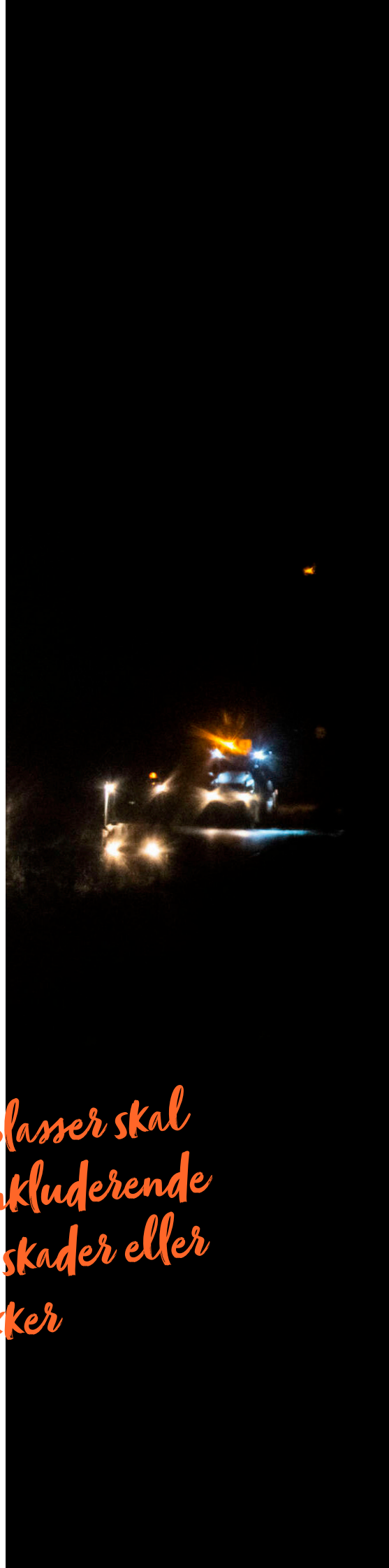
Vi aksepterer ikke tvangs- eller gjeldsarbeid

Vi aksepterer ikke menneskehandel, tvangsarbeid eller arbeid knyttet til noen form for trusler eller straff. Arbeid skal utføres på frivillig grunnlag. Arbeidstakere skal fritt kunne forlate arbeidsplassen etter endt arbeidsdag. Det er ikke tillatt å holde tilbake arbeidstakeres lønn, eller deler av lønn, øvrige goder som de har krav på eller dokumenter som ID-kort eller pass for å tvinge noen til å arbeide. Ansatte må ikke tvinges til å deponere verdisaker, identitetspapirer eller lignende hos arbeidsgiveren.

Vi verner om retten til organisasjonsfrihet

Vi anerkjenner og respekterer ansattes rett til å organisere seg i fagforeninger og forhandle kollektivt, der dette er forenlig med gjeldende lovgivning. Vi aksepterer ikke begrensninger i organisasjonsfriheten eller retten til kollektive forhandlinger. Arbeidstakere skal kunne utøve disse rettighetene uhindret og uten frykt for straff, trusler eller annen gjengjeldelse. Diskriminering av tillitsvalgte eller fagorganiserte ansatte aksepteres ikke.

Peabs arbeidsplasser skal være trygge, inkluderende og sikre, uten skader eller ulykker



Vi verner om grunnleggende ansettelsesvilkår

Vi verner om grunnleggende ansettelsesvilkår og respekterer og etterlever i alle henseender de forpliktelsene overfor ansatte som følger av nasjonal lovgivning (herunder EU-lovgivning), gjeldende kollektivavtaler og ILOs kjernekonvensjoner. Arbeidstid, lønn og annen godtgjørelse skal være i samsvar med nasjonal lovgivning, gjeldende avtaler (herunder tariffavtaler) og det som for øvrig kan anses som allmenngyldig for bransjen i det landet hvor produktet fremstilles eller tjenesten utføres. Ulovlig arbeidskraft må ikke benyttes.

Vi viser respekt for hverandre i sosiale medier

Vi vil at god kommunikasjon, god stemning og respekt for andre skal være en gjennomgangstone i Peab og i enhver annen sammenheng der medarbeiderne våre er involvert. Det omfatter også hvordan vi opptrer i sosiale medier. Vi vet at den enkelte medarbeiders bruk av sosiale medier ikke bare påvirker inntrykket av vedkommende, men også inntrykket

av Peab. Derfor opptrer vi respektfullt og i tråd med kjerneverdiene våre og viser hensyn overfor kolleger, arbeidsgivere, leverandører, kunder og konkurrenter.

Vi gir ikke politiske bidrag, og arbeidsplassene våre er politisk nøytrale

Som hovedregel sponser ikke Peab politiske prosjekter. Om vi sponser et prosjekt med potensielt politisk innhold, skal det rapporteres til og godkjennes av Peabs sponsorråd. Sponsorrådet skal sørge for at Peabs retningslinjer for sponsering følges, og rådet støtter virksomheten i arbeidet med å utvikle, gjennomføre og evaluere sponsorsamarbeid. Vi gir ikke bidrag til lobbyorganisasjoner i et omfang som kan oppfattes som upassende.

Peabs arbeidsplasser skal være politisk nøytrale, noe som innebærer at politiske møter på arbeidsplassene ikke skal forekomme. Dette omfatter også å slå opp plakater med valginformasjon eller andre politiske budskap. Det er selvfølgelig viktig å delta i samfunnsdebatten, men alle former for politisk aktivitet skal skje

i medarbeidernes fritid og utenfor Peabs virksomhet.

Vi gir media åpen og korrekt informasjon

Peabs kontakt med media skal være åpen, tydelig og korrekt. Peabs pressevakt har beredskap døgnet rundt for å håndtere media på en profesjonell måte. Vår mediehåndtering går ut på å være tilgjengelige og svare troverdig og korrekt på spørsmål fra media. Troverdighet betyr at vi er åpne, tar ansvar for virksomheten vår og svarer på spørsmål om eventuelle feil og mangler som får oppmerksomhet i media. Peabs arbeidsplasser skal også være åpne for medias innsyn, men det bør skje i samråd med pressevakten. Planlagte uttalelser om Peabs arbeid, finansielle mål og forretningsstrategier skal gis av utnevnte talspersoner.

Det er viktig at vi alltid lar Peabs pressevakt håndtere media. Pressevakten skal alltid informeres på forhånd om enhver kontakt med media. Pressevakten påser at korrekt informasjon formidles, og at informasjonen er validert.



LES MER HER:

Rettferdige ansettelsesvilkår

- HMS-policy
- Likebehandlingsplan
- Handlingsplan mot diskriminering / krenkende særbehandling

Politisk nøytralitet

- Retningslinjer for konsernets medarbeidere i sosiale medier
- Retningslinjer for sponsering

Kontakt Peabs sponsorråd for mer informasjon.

hallbarsponsring@peab.se

Åpen og korrekt informasjon

- Informasjonspolicy

Kontakt Peabs pressevakt, som er tilgjengelig hele døgnet, hvis det oppstår en krisesituasjon eller media har spørsmål.

Telefon pressevakt:

+47 21 49 20 85

5. Miljø

Vi verner om klima og miljø

Peab bidrar til en bærekraftig samfunnsutvikling og arbeider kontinuerlig for å forebygge klima- og miljørisiko og minimere påvirkningen på klima og miljø.

- Klima- og miljøarbeidet er en systematisk og integrert del av virksomheten vår.
- Vi følger og respekterer lover og øvrige relevante, miljørelaterte samfunnskrav.
- Medarbeiderne våre skal ha relevant kompetanse basert på arbeidsoppgavenes påvirkning på klima og miljø.

Vi gjør vårt ytterste for å redusere virksomhetens miljøpåvirkning

Peab fokuserer aktivt på de områdene der virksomheten har størst miljøpåvirkning ut fra et

- livssyklusperspektiv og arbeider med å:
- fase ut miljøskadelige og helsefarlige produkter
- øke ressurseffektiviteten
- oppnå klimanøytralitet

Peab arbeider kontinuerlig med å forbedre miljøinnsatsen.

Medarbeidere og forretningspartnere på Peabs arbeidsplasser har ansvar for å rapportere avvik og miljøhendelser. Vi oppmuntre til kunnskap om og utvikling og spredning av miljøtilpasset teknologi.

Peab bidrar til en bærekraftig samfunnsutvikling



LES MER HER

Virksomhetens miljøpåvirkning

- Miljøpolicy



6. Vi beskytter informasjonen vår

Sikker informasjonshåndtering er en forutsetning for virksomheten vår

I Peab er informasjon en verdifull ressurs, og sikker informasjonshåndtering er en forutsetning for virksomheten vår. Arbeidet vårt med informasjonssikkerhet gir også ansatte, kunder, leverandører og andre interessenter trygghet for at vi har en sikker og effektiv informasjonshåndtering og -overføring.

- Vi beskytter informasjon og informasjonsressurser mot uautorisert innsyn og tilgang.
- Vi beskytter informasjonen vår, slik at den er tilgjengelig for dem som har rett til og behov for å bruke den.

- Vi beskytter informasjonen vår ved å være på vakt mot risikoer og trusler som kan føre til at informasjonen misbrukes.
- Vi tar ansvar for å beskytte Peabs informasjon ved å overholde Peabs IT-regler og kun bruke godkjente tjenester og utstyr.

Vi behandler personopplysninger i samsvar med prinsippene i personvernforordningen

Peab har etablerte prosesser og rutiner som garanterer at personopplysninger behandles i samsvar med gjeldende lovgivning.

Personvernforordningen (også kjent som «GDPR») beskytter rettighetene til den enkelte medarbeider.



Peab arbeider i henhold til følgende prinsipper:

- Vi bestemmer på forhånd hva personopplysningene skal brukes til, og bruker ikke opplysningene til andre formål.
- Vi informerer vedkommende som vi skal behandle personopplysningene til.
- Vi samler kun inn nødvendige personopplysninger, der formålet er bestemt på forhånd.
- Vi lagrer ikke opplysningene lenger enn nødvendig.
- Vi beskytter opplysningene mot ulovlig bruk og tilgang.

LES MER HER



Informasjonssikkerhet

- Informasjonssikkerhets-policy
- Retningslinjer for informasjonssikkerhet
- Medarbeideransvar - informasjonshåndtering
- Retningslinjer for Kunstig Intelligens

Ytterligere veiledning og rapportering:
informationssakerhet@peab.se

Personopplysninger

- Retningslinjer for informasjonssikkerhet
- Behandling av ansattes personopplysninger
- Regler og retningslinjer – GDPR
- Regler for sletting

Ytterligere veiledning og rapportering:
gdpr@peab.se

7. Vi stiller krav til verdikjeden

Peab har etiske retningslinjer for leverandører som hjelper oss, leverandørene, underentreprenørene, underleverandørene og samarbeidspartnerne våre å drive ansvarlig og etisk virksomhet i hele verdikjeden, særlig der det er størst risiko for negativ påvirkning. Vi har stor tro på at ansvarlig samarbeid hjelper oss å nå målene våre og er en

drivkraft for innovasjon og utvikling av nye forretningsmodeller. I samarbeid med aktørene i verdikjeden skal vi være en pådriver innen utvikling av miljøtilpassede produkter og løsninger.

Vi jobber forebyggende og langsiktig med kvalitet som en integrert del av vår daglige drift. Peabs ambisjon er å ligge i front når det gjelder utvikling av produktene og tjenestene vi leverer.

Vi forventer at leverandørene våre benytter retningslinjenes prinsipper for ansvarlig virksomhet i sin egen forretningsdrift, og at de stiller de samme kravene til sine egne leverandører.



LES MER HER

Ansvarlige samarbeid

- Etiske retningslinjer for leverandører
- Kvalitetspolicy

Sammen

8. Slik arbeider vi ansvarlig sammen

Som ansatte i Peab har vi alle et ansvar for å integrere ansvarlig og etisk oppførsel i våre daglige rutiner. Dette omfatter å identifisere og vurdere potensiell negativ betydning for menneskerettigheter og miljø og å gjøre tiltak for å forebygge eller minimere påvirkningen. Vi vurderer jevnlig effektiviteten av våre tiltak, kommuniserer åpent om vår innsats og iverksetter korrigerende tiltak når det er nødvendig. Gjennom dette arbeidet, ikke bare i vår egen virksomhet men også i samhandling med berørte samfunnsgrupper og forretningspartnere, bidrar vi til et mer ansvarlig og bærekraftig miljø. Aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv er en internasjonalt anerkjent metode for å håndtere selskapers risiko og påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.



LÄS MER HÄR

Etisk oppførsel

- Retningslinjer for aktsomhetsvurderinger

PEAB



9. Etterlevelse

Klager og varsling

Peab arbeider aktivt med å forebygge regelbrudd, overtredelser og uetisk atferd i konsernet og ønsker å fremme en god varslingskultur. Det er viktig at alle medarbeidere er klar over at de effektivt kan varsle ved mistanke om overtredelser eller uetisk atferd i Peab, uten at det får negative konsekvenser for dem. Det skal være trygt å si fra ved mistanke om kritikkverdige forhold uten risiko for konsekvenser (f.eks. uteblitt lønnsøkning, permittering, oppsigelse). Peab har plikt til å vurdere overtredelser, uetisk atferd og annen negativ effekt av virksomheten, reagere på det og deretter kommunisere det på en hensiktsmessig måte.

Medarbeidere skal varsle ved mistanke om forhold som er i strid med retningslinjene eller lovgivningen. Peab gir flere muligheter til å varsle ved mistanke om overtredelser. Medarbeidere skal i første rekke varsle nærmeste leder.

Hvis dette av ulike grunner ikke er hensiktsmessig, kan medarbeideren varsle lederens overordnede, HR-avdelingen i vedkommendes selskap eller i Peab AB, Det etiske rådet eller den juridiske funksjonen for etterlevelse.

Det er også mulig å varsle via Peabs varslersystem, som er tilgjengelig på intranettet Planket, Mappi, Planken og på peab.no. I denne kanalen kan medarbeidere varsle anonymt. Alle varsler behandles konfidensielt.

Peab tolererer ikke noen form for gjengjeldelse som følge av at medarbeidere eller andre som oppholder seg på våre arbeidsplasser varsler om mistanke om eller faktiske handlinger som er i strid med disse retningslinjene.

Vi følger lovgivningen

Peabs kjerneverdier, samt de lover og regler som gjelder i landene hvor vi driver virksomhet, er grunnlaget for retningslinjene som veileder oss

i alt vi gjør. Peab er lokalt forankret i Norden der arbeidsmiljøloven står sterkt og menneskerettigheter er en selvfølge. Dessuten er menneskerettighetene i stor grad nedfelt i de nordiske landenes grunnlover.

Retningslinjene bygger på FNs Global Compact og dette rammeverkets ti prinsipper på områdene menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon, i tillegg til dets underliggende konvensjoner og erklæringer. Prinsippene i retningslinjene er også basert på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs globale mål for bærekraftig utvikling samt ILOs kjernekonvensjoner om rettigheter i arbeidslivet. Peabs retningslinjer er dessuten basert på rettighetene i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), de allmenne prinsippene i det internasjonale regelverket for

menneskerettigheter samt OECDs konvensjon mot bestikkelser og dens anbefalinger.¹

Peab følger ovennevnte grunnprinsipper og retningslinjer overalt hvor vi driver virksomhet og tar samtidig hensyn til særskilte forhold i hvert land. Peab følger den aktuelle lovgivningen i de markedene hvor vi driver virksomhet.

Retningslinjene skal etterleves

Peabs styre er øverste ansvarlige for at Peabs etiske retningslinjer etterleves i virksomheten. Peabs konsernsjef og administrerende direktør har det operative ansvaret for å sikre at prinsippene i de etiske retningslinjene blir implementert og overholdt. Retningslinjenes

prinsipper følges fortløpende opp som en naturlig del av arbeidet, og her har ledelse og ledere på alle nivåer et særlig ansvar for å gå foran med et godt eksempel. Medarbeidere som er usikre på anvendelsen i det daglige arbeidet, kan få veiledning av sin overordnede. Ledere på hvert nivå har ansvar for at kravene i retningslinjene og tilhørende regler og prinsipper anvendes og etterleves innenfor sine respektive avdelinger eller funksjoner.

Hvis en medarbeider bryter prinsippene som er fastsatt i retningslinjene, kan det føre til korrigerende tiltak og i alvorlige tilfeller at arbeidsforholdet avsluttes.

LES MER HER



- Retningslinjer for varsling
- Egne varslingskontakter i selskapene
- Varsling på peab.no/barekraft/etikk-og-antikorupsjon/varsling-i-peab/

Mer informasjon:

- compliance@peab.se

¹The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD MNE Guidelines), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), The Declaration of the International Labour Organisation on Fundamental Principles and Rights at Work, The International Bill of Human Rights, The OECD Anti-Bribery Convention & OECD Anti-bribery recommendations

10. Vedtak og oppdatering

Disse retningslinjene skal vedtas av styret årlig under styremøtet som behandler årsrapporten.

Forslöv, Sverige, 05.02.2025

Jesper Göransson
Konsernsjef

Revidert og vedtatt 05.02.2025

Første utgave utarbeidet 10.05.2017



*Mats Paulsson,
grunnlegger av Peab*

”

At Peab har blitt hva det er i dag, er helt og holdent personalets fortjeneste. Vi har alltid bygd vår fremgang på dyktige og engasjerte mennesker. Da selskapet var lite, var det enkelt. Bare ved å være seg selv og vise åpenhet og respekt ble det skapt et sterk fellesskap og en familiær følelse. Å bevare denne følelsen har alltid vært mitt hovedmål etter hvert som selskapet har vokst. Det har vært grunnlaget for å skape gode arbeidsplasser, fornøyde kunder og god lønnsomhet. Peabkulturen er unik, og kjerneverdiene våre er det viktigste instrumentet for å bevare og styrke den.»

Nordens samfunnsbygger

Peab utvikler moderne samfunn der folk skal bo, leve og jobbe. Vi forstår de lokale forutsetningene, tar sosialt ansvar og utfordrer gamle sannheter med nye løsninger. Det er det som gjør oss til Nordens samfunnsbygger.

Les mer om Nordens samfunnsbygger på peab.no

