

Hållbarhetspolicy

Dokument: Hållbarhetspolicy

Dokumentägare: CEO

Senast godkänd: 2025-12-10

Version: 3.0

Hållbarhetspolicy

1	Introduktion	3
1.1	Bakgrund och syfte	3
1.2	Implementering och uppföljning	3
1.3	Tillämpningsöversikt	3
1.4	Hållbarhetsdefinition	3
1.5	Roller and ansvar	4
2	Policy	4
2.1	Miljö och klimat	4
2.2	Medarbetare och kultur	5
2.3	Styrning och finansiering	7
3	Överträdelse av policy	7
4	Policy godkännande, granskning och spridning av policy	8
4.1	Godkännande	8
4.2	Periodisk granskning och uppdatering	8
4.2	Spridning	8
5	Bilagor och övriga dokument	8

1 Introduktion

1.1 Bakgrund och syfte

Koncernens hållbarhetspolicy, tillsammans med relaterade koncernpolicyer, etablerar en miniminivå och är vägledande för hur alla medarbetare och intressenter inom verksamheten, inklusive värdekedjan, ska agera för att främja en hållbar utveckling.

1.2 Implementering och uppföljning

Koncern-vd ansvarar för att säkerställa att policyn implementeras och följs upp i hela koncernen.

Varje individ som arbetar inom NYAB, inklusive anställda, konsulter och styrelsemedlemmar, bär ansvar för att implementera policyn i det dagliga arbetet. För leverantörer anges motsvarande krav i uppförandekoden för leverantörer.

Landschefen för respektive land där koncernen är verksam ansvarar för att informera om, implementera och följa upp efterlevnaden av riktlinjerna i koncernens hållbarhetspolicy som en integrerad del av verksamheten.

Koncernens hållbarhetspolicy ses över årligen på koncernnivå och uppdateras vid behov för att säkerställa dess fortsatta relevans och effektivitet.

1.3 Tillämpningsöversikt

Policyn gäller för alla bolag och medarbetare inom NYAB-koncernen. Samtliga dotterbolag förväntas implementera koncernens hållbarhetspolicy i sin egen verksamhet. Vi förväntar oss också att våra dotterbolag följer all nationell lagstiftning i de länder där de är verksamma. Om nationell lagstiftning och hållbarhetspolicyn skiljer sig åt, ska det striktare alternativet tillämpas som miniminivå. Policyn ska därför läsas tillsammans med dotterbolagens egna styrande dokument, som är särskilt utformade för deras miljömässiga, sociala och bolagsstyrningsrelaterade risker, möjligheter och påverkan.

1.4 Hållbarhetsdefinition

Vi delar in vårt hållbarhetsarbete i tre områden:

- Miljö och klimat
- Sociala frågor och personal
- Bolagsstyrning och ekonomi

Vi har etablerat och kommer att upprätthålla en väsentlighetsanalys som i största möjliga mån prioriterar våra mest betydande hållbarhetsfrågor, baserat både på den påverkan vi har på miljön, människor och ekonomin (påverkansväsentlighet), samt den påverkan hållbarhetsfrågor har på vår nuvarande och framtida finansiella ställning (finansiell väsentlighet).

Denna hållbarhetspolicy utgår från våra väsentliga hållbarhetsområden som har fastställts genom vår dubbla väsentlighetsbedömning i enlighet med CSRD-regelverket. Policyn har utformats för att inkludera, men inte begränsas till, de områden som bedömts vara väsentliga, vilka för NYAB är följande ESRS:

- E1 Klimatförändringar
- E5 Cirkulär ekonomi
- S1 Egen arbetsstyrka
- S2 Arbetstagare i värdekedjan
- G1 Affärsetik

1.5 Roller och ansvar

Ansvarsfördelningen för hållbarhetsarbetet på koncernnivå och inom dotterbolagen är följande:

Roll/Titel	Ansvar
Styrelsen	- Godkänner hållbarhetspolicyn årligen
CEO	- Fastställer den operativa inriktningen för hållbarhetsarbetet genom att tilldela mandat och resurser
VP Corporate Affairs	- Ansvarar för att hålla koncernens hållbarhetspolicy uppdaterad - Samlar in feedback från styrelsen och dotterbolagen - Kommunicerar policyn internt och till dotterbolagens hållbarhetsrepresentanter - Leder rapporteringen från varje dotterbolag och från koncernen
Segmentschefer	- Ansvarar för att säkerställa efterlevnad av policyn och fastställa riktningen för det operativa genomförandet
Medarbetare	- Ansvarar för att känna till och bidra till efterlevnaden av policyn

2 Policy

2.1 Miljö och klimat

Som ett anläggnings- och konsultföretag har vi ett särskilt ansvar att bidra till en miljömässigt hållbar utveckling. I NYAB gör vi detta främst genom att minska vår klimatpåverkan, göra medvetna materialval och främja cirkulära resursflöden, genom följande åtaganden:

Klimatpåverkan

NYAB arbetar systematiskt för att minska utsläppen av växthusgaser i hela värdekedjan, inklusive våra egna utsläpp (Scope 1), inköpt energi (Scope 2) och indirekta utsläpp från leverantörer och entreprenörer (Scope 3). Vi främjar energieffektiva och fossilfria lösningar i våra projekt och verksamheter.

NYAB underlättar klimatanpassning genom att erbjuda lösningar som ökar motståndskraften mot klimatförändringar för våra kunder och samhället.

Vi mäter och följer upp vår klimatpåverkan och strävar efter kontinuerlig förbättring.

Cirkulär ekonomi

NYAB strävar efter att minimera avfall och öka återvinning, återanvändning samt användning av hållbara material i alla led genom tillämpning av avfallshierarkin.

Vi prioriterar material och produkter med lång livslängd, möjlighet till reparation och återanvändning samt design för cirkulära flöden.

Vi planerar transporter och användning av maskiner för att minska resursförbrukning och miljöpåverkan.

2.2 Medarbetare och kultur

Arbetsförhållanden

En av NYAB:s viktigaste hörnstenar har alltid varit motiverade och engagerade medarbetare. Vi strävar efter att skapa en trygg, säker och inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare kan arbeta utan risk för ohälsa eller olyckor, och där respekt, jämlikhet och balans mellan arbete och privatliv är en självklarhet.

Diskriminering

Inom NYAB-koncernen har alla rätt till en trygg och säker arbetsmiljö, med särskilt fokus på rätten att behandlas utan diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller utestängning. Det är viktigt att medarbetarna upplever att arbetsmiljön bidrar positivt till deras välmående. Alla medarbetare behandlas med respekt och ges lika möjligheter oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Vi respekterar allas rätt till föreningsfrihet och kollektiv förhandling i enlighet med internationellt erkända arbetsstandarder. Detta innebär att medarbetare har rätt att bilda, ansluta sig till eller avstå från att ansluta sig till en fackförening. Trakasserier, diskriminering eller repressalier mot medarbetare som utövar dessa rättigheter tolereras inte i någon del av vår organisation eller värdekedja.

Hälsa och säkerhet

Med hänsyn till vår bransch är en trygg och säker arbetsmiljö avgörande för alla medarbetare. En trygg arbetsmiljö omfattar både fysiska risker samt hela arbetsstyrkans psykiska hälsa och välbefinnande.

Vi främjar en stark säkerhetskultur på arbetsplatsen, där alla hjälper varandra att identifiera, förebygga och hantera risker. Vi tillämpar den så kallade säkerhetstrappan, där vi i första hand förebygger eller eliminerar en risk och i sista hand använder skyddsutrustning. Vi tvekar inte att stoppa en verksamhet om den bedöms som osäker. Alla medarbetare måste delta i säkerhetsutbildning och ha tillgång till rätt utrustning på arbetsplatsen. Vi ställer även krav på att underleverantörer har rätt kunskap och utrustning för att utföra arbetet på ett säkert sätt.

Vi arbetar inte under påverkan av alkohol, droger eller hälsotillstånd eller mediciner som kan påverka säkerheten.

Alla medarbetare ska få korrekt utbildning och introduktion för att kunna arbeta säkert. Riskbedömningar genomförs innan varje projekt startar och uppdateras kontinuerligt, och vi granskar och utvecklar regelbundet våra säkerhetsriktlinjer. Varje medarbetare är skyldig att följa fastställda regler och policyer och ska omedelbart rapportera eventuella potentiella eller faktiska säkerhetsrisker eller observationer kopplade till arbetsmiljön.

Mänskliga rättigheter

NYAB verkar för rättvisa och säkra arbetsvillkor, inklusive rättvisa löner, rimlig arbetstid, trygg anställning och föreningsfrihet. Vi följer ILO:s kärnkonventioner och relevant nationell arbetslagstiftning. NYAB har nolltolerans mot barnarbete, tvångsarbete, skuldsaveri eller människohandel i någon del av vår verksamhet eller leverantörskedja. Alla medarbetare och leverantörer ska arbeta frivilligt och har rätt att lämna arbetsplatsen vid slutet av sin arbetstid.

Vi erkänner och respekterar varje medarbetares rätt att organisera sig i fackföreningar och att delta i kollektiv förhandling, utan risk för repressalier. NYAB genomför riskbedömningar och regelbundna granskningar för att säkerställa att våra leverantörer och affärspartners upprätthåller de mänskliga rättigheterna. Vid misstanke om överträdelser agerar vi omedelbart. Alla medarbetare och affärspartners uppmuntras att rapportera misstänkta överträdelser av mänskliga rättigheter, anonymt om så önskas, och utan risk för repressalier.

Under inga omständigheter ska någon form av sexuell exploatering eller köp av sexuella tjänster förekomma i vår verksamhet, då sådana handlingar utgör tydliga överträdelser av mänskliga rättigheter.

Social påverkan inom värdekedjan

Vi tar ett aktivt ansvar för vår påverkan i hela värdekedjan. Detta innebär att vi inte bara fokuserar på den direkta påverkan från vår egen verksamhet, utan också beaktar de konsekvenser och risker som kan uppstå i de olika stegen från inköp och produktion till där våra produkter och tjänster används.

Vi lägger särskild vikt vid hälsa och säkerhet för att säkerställa att varken underleverantörer, slutanvändare av våra produkter eller projekt, eller boende i närliggande områden påverkas negativt. Genom att vidta åtgärder för att minimera vibrationer, ljudnivåer och andra potentiella störningar under produktionen strävar vi efter att skapa en säker och trivsamt miljö för människorna i vår omgivning.

I hela värdekedjan gäller respekt för mänskliga rättigheter och principer mot diskriminering. Våra leverantörer och underleverantörer ska underteckna vår uppförandekod för leverantörer innan de utför arbete för oss.

2.3 Styrning och finansiering

Korruption, mutor och konkurrens

Vi följer lagar och förordningar och upprätthåller rutiner för att förebygga, upptäcka och rapportera oegentligheter. Vi arbetar professionellt, etiskt och ansvarsfullt. NYAB har nolltolerans mot korruption, mutor, bestickning, otillbörliga förmåner och dessa får inte – varken direkt eller indirekt – förekomma inom vår värdekedja. Detta inkluderar erbjudanden, mottagande, givande eller begäran om någon form av otillbörlig förmån, incitament, tjänst eller nepotism. Risken för korruption ska aktivt motverkas i varje potentiell affärsrelation genom systematiskt och proaktivt arbete.

Alla gåvor som NYAB:s medarbetare mottar eller accepterar ska dokumenteras tydligt. Att erbjuda otillbörliga ekonomiska förmåner för att främja NYAB:s verksamhet eller i syfte att gynna företagets intressen är strikt förbjudet.

NYAB är engagerat i att främja rättvisa och etiska betalningsvillkor i hela leverantörskedjan. Vi upprätthåller god affärssed genom att prioritera transparenta och rättvisa betalningsvillkor för våra leverantörer. Detta återspeglar vårt engagemang för att bygga positiva relationer och bidra till en hållbar och ansvarsfull affärsmiljö.

Vi stödjer sund och rättvis konkurrens och följer konkurrenslagstiftning, vars syfte är att främja effektiv konkurrens och skydda marknaden mot otillbörliga affärsmetoder.

Företagskultur

Våra medarbetare är skyldiga att känna till de lagar, bestämmelser, god affärssed och riktlinjer som gäller för deras roller. Om man är osäker kan NYAB:s medarbetare alltid söka vägledning från sina chefer. Våra chefer säkerställer i sin tur att medarbetarna är förtroga med sina roller och att nödvändiga riktlinjer alltid finns tillgängliga.

Vi visar särskild hänsyn till våra mindre leverantörer genom betalningsvillkor och andra avtalsvillkor.

Utbildning och medvetenhet

Alla medarbetare har ansvar för att känna till innehållet i denna policy och agera i enlighet med den vid alla tillfällen. Medarbetare ska regelbundet få utbildning inom området och informeras när en ny version träder i kraft.

3 Överträdelse av policy

NYAB tillämpar ansvarsfulla affärsmetoder och ett etiskt agerande. NYAB accepterar inte beteenden eller handlingar som är olagliga, oetiska eller på annat sätt strider mot våra värderingar, policys eller riktlinjer. Vi uppmuntrar våra medarbetare, samarbetspartners och övriga intressenter att uppmärksamma oss på situationer som innebär misstanke om missförhållanden. Det övergripande ansvaret för eventuella överträdelser av koncernens hållbarhetspolicy ligger hos vd.

Vi uppmuntrar i första hand att medarbetare kontaktar närmaste chef eller kontaktperson inom organisationen. Om detta inte är möjligt kan oro rapporteras via visseblåsarkanalerna på vår webbplats. Rapporteringen hanteras av en extern och opartisk tjänsteleverantör, Lexia Attorneys, som även har ansvar för utredning av inkomna rapporter.

Alla rapporter utreds konfidentiellt och i enlighet med fastställda rutiner. Eventuella åtgärder vidtas först efter att utredningen har slutförts. Information som framkommer genom rapporteringen och den efterföljande utredningen är endast tillgänglig för personer som har ett legitimt behov av tillgång till den för att kunna hantera och slutföra utredningen.

4 Policygodkännande, granskning och spridning

4.1 Godkännande

Hållbarhetspolicyn och eventuella ändringar av policyn ska godkännas av styrelsen.

4.2 Periodisk granskning och uppdatering

Policyn ska årligen ses över av dokumentägaren och godkännas av styrelsen.

Datum	Version	Beskriving	Ägare
2023-12-15	1.0	Första version antagen av styrelsen	NYAB
2024-12-11	2.0	Uppdaterad version	NYAB

4.2 Spridning

Landscheferna ansvarar för att policyn implementeras i dess organisationer och bolagets processer. Alla medarbetare ska erbjudas utbildning för att ett gemensamt engagemang skapas för ansvarsfulla affärsmetoder.

5 Bilagor och övriga dokument

Uppförandekod

Uppförandekod för leverantörer