



Samfunnsansvarsrapport 2015

Antall skader
redusert med

22%

fra 2014 til 2015



I 2015 vedtok Veidekke
at virksomheten skal drives
i samsvar med FNs
togradersmål



INNHOLD

3	Konsernsjefens forord
4	Dette er Veidekke
7	Slik styres samfunnsansvar i Veidekke
9	Interessentdialog
11	Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet
14	Miljø og klima
18	Etikk og etterlevelse
19	Tett samarbeid med leverandørene
21	Medarbeidere
24	Om rapporten
25	GRI-indeks

KONSERNSJEFENS FORORD

Som stor aktør i en stor næring har Veidekke et betydelig samfunnsansvar. Selskapet må drive lønnsomt for å kunne skape trygge arbeidsplasser. Da må vi også ha gode og bærekraftige løsninger både på vår produksjon og på de produktene og tjenestene vi leverer.

Jubelen stod i taket da Frankrikes utenriksminister Laurent Fabius gikk på talerstolen på klimatoppmøtet i Paris og kunngjorde verdens første omforente klimaavtale. Etter flere år med forhandlinger klarte 195 land i desember 2015 å bli enige om en avtale som skal begrense den globale oppvarmingen til mellom 1,5 og 2 grader.

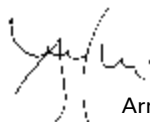
I 2015 forpliktet Veidekke seg til å støtte opp om dette målet. Forpliktelsen innebærer at vi skal jobbe kontinuerlig med å redusere våre klimautslipp. Dette gjør vi både fordi vi som et stort selskap har et moralsk ansvar, og fordi vi i stadig større grad opplever at mange av våre eiere og kunder etterspør og krever bærekraftige løsninger. Veidekke i Norge hadde ved utgangen av 2015 elleve BREEAM-NOR prosjekter under utvikling eller oppføring, og i Sverige ble det i 2015 overlevert 334 svanemerkede leiligheter til markedet i Malmö, Göteborg og Stockholm.

Bærekraft handler også om å skape sikre arbeidsplasser. Bygg og anlegg er en risikofylt bransje, og 25 % av alle arbeidsrelaterte dødsulykker i Europa skjer i nettopp bygg- og anleggsbransjen. Prioritet nummer én i Veidekkes sikkerhetsarbeid er å nå målet om «null alvorlige skader». Det er derfor gledelig at Veidekket i løpet av 2015 fikk en nedgang i de alvorligste skadene på 37 %. Dette er et betydelig skritt i riktig retning for vårt sikkerhetsarbeid. I løpet av 2016 vil Veidekkes ulike forretningsenheter ytterligere konkretisere hvordan målet skal nås.

I 2014 avdekket politiet alvorlig kriminell adferd i bygg- og anleggsbransjen i Norge. Det dreide seg om både skatteunndragelser, menneskesmugling og sosial dumping. Dette var en stor vekker for oss og mange i bransjen, og vi ønsker å bidra i bekjempelsen av denne type kriminalitet. Vi har allerede innført en rekke tiltak for å hindre uønsket adferd på våre arbeidsplasser. Blant disse er utvidede krav til prekvalifisering av underleverandører, identitetskontroll og obligatorisk sikkerhetsopplæring for alle som jobber på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter.

Veidekkes etiske retningslinjer er revidert, og fra 1. januar 2015 har de oppdaterte retningslinjene vært gjeldende. Et obligatorisk e-læringsprogram basert på disse retningslinjene er ferdig utviklet og vil bli lansert tidlig i 2016.

Det kommer i stadig større grad til å bli etterspurt og stilt krav om løsninger som bidrar til en mer bærekraftig verden. For Veidekke er det viktig å være i front av denne utviklingen. Vårt viktigste fortrinn i dette arbeidet er vår involverende arbeidsform, der vi i tett samarbeid med egne medarbeidere, leverandører og kunder finner de beste løsningene.



Arne Giske
konsernsjef



DETTE ER VEIDEKKE

Veidekke er en av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere. Selskapet utfører alle typer bygg- og anleggsoppdrag, vedlikeholder veier og produserer asfalt, pukk og grus. Selskapet har siden starten i 1936 alltid gått med overskudd.



Veidekke ASA har hovedkontor i Oslo og har virksomhet i Norge, Sverige og Danmark. Konsernet består av tre virksomhetsområder: Entreprenør, Eiendom og Industri.

Involvering og lokalkunnskap kjennetegner vår virksomhet. Involvering og tett samarbeid med kunder og leverandører optimaliserer prosjektgjennomføringen. God lokalmarkedskunnskap og evne til å dra veksler på konsernets samlede ressurser og kompetanse gjør oss i stand til å finne de beste løsningene for

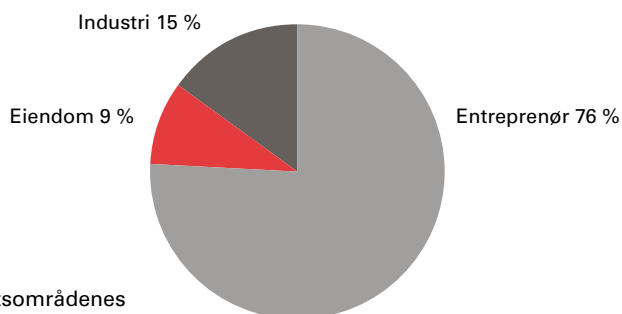
kunder, partnere og for Veidekke. Resultatet er sikker og effektiv drift og økt verdiskaping.

Entreprenørvirksomheten

Veidekke driver landsdekkende bygg- og anleggsvirksomhet i Norge og Danmark, mens virksomheten i Sverige er konsentrert i og rundt byene Stockholm, Göteborg og Malmö. I tillegg er det anleggsvirksomhet i Nord-Sverige. Byggvirksomheten utgjør 65 % av den totale entreprenøromsetningen

FAKTA OM VEIDEKKE: 2015

- NOK 24,5 milliarder i omsetning.
- NOK 1 043 millioner i resultat før skatt.
- 6 995 ansatte.
- 500 prosjekter.
- 1 739 boliger i produksjon pr 31.12.
- 2,3 millioner tonn asfalt produsert.
- Veidekke kjøpte varer og tjenester for NOK 18 milliarder.
- Aksjeselskap notert på Oslo børs.
- 49,4 % av medarbeiderne i Veidekke eier 15,4 % av selskapet.



Virksomhetsområdenes andel av Veidekkes totale omsetning

i Veidekke og består i hovedsak av oppføring av yrkesbygg, skoler og andre offentlige bygg samt boliger. Anleggsvirksomheten utgjør 35 % av den totale entreprenøromsetningen og består av prosjekter innen samferdsel (vei og bane), vann- og vindkraft, industrianlegg og andre anlegg som eksempelvis parkeringshus i fjell, kaier og flyplassutbygginger. Bygg- og anleggsarbeidet utføres gjennom datterselskapene Veidekke Entreprenør i Norge, Veidekke Entreprenad i Sverige og Hoffmann i Danmark.

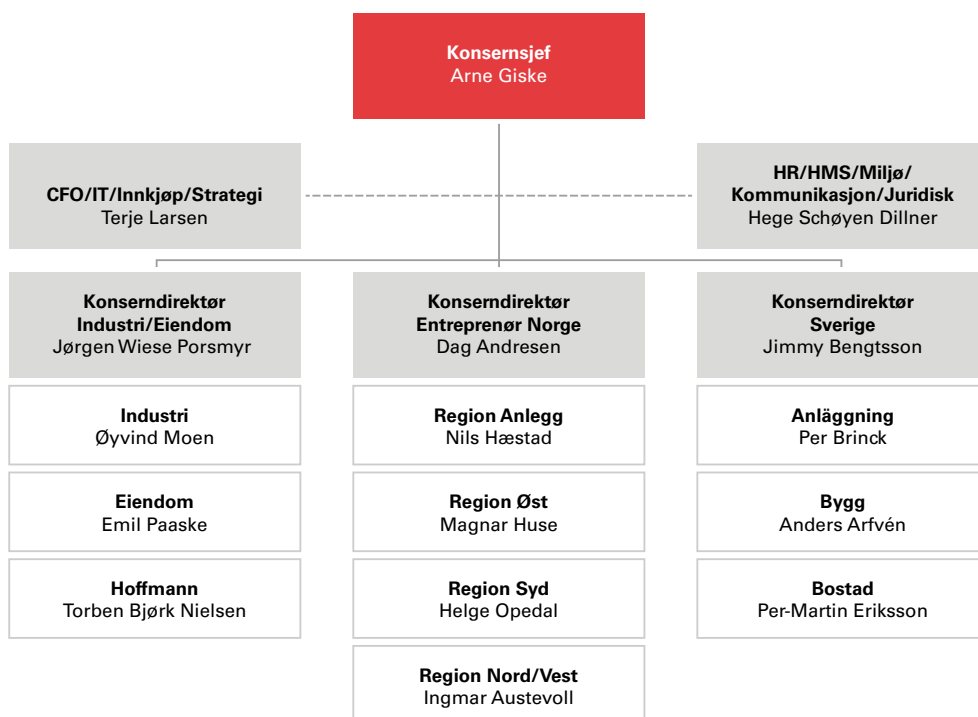
Eiendomsvirksomheten

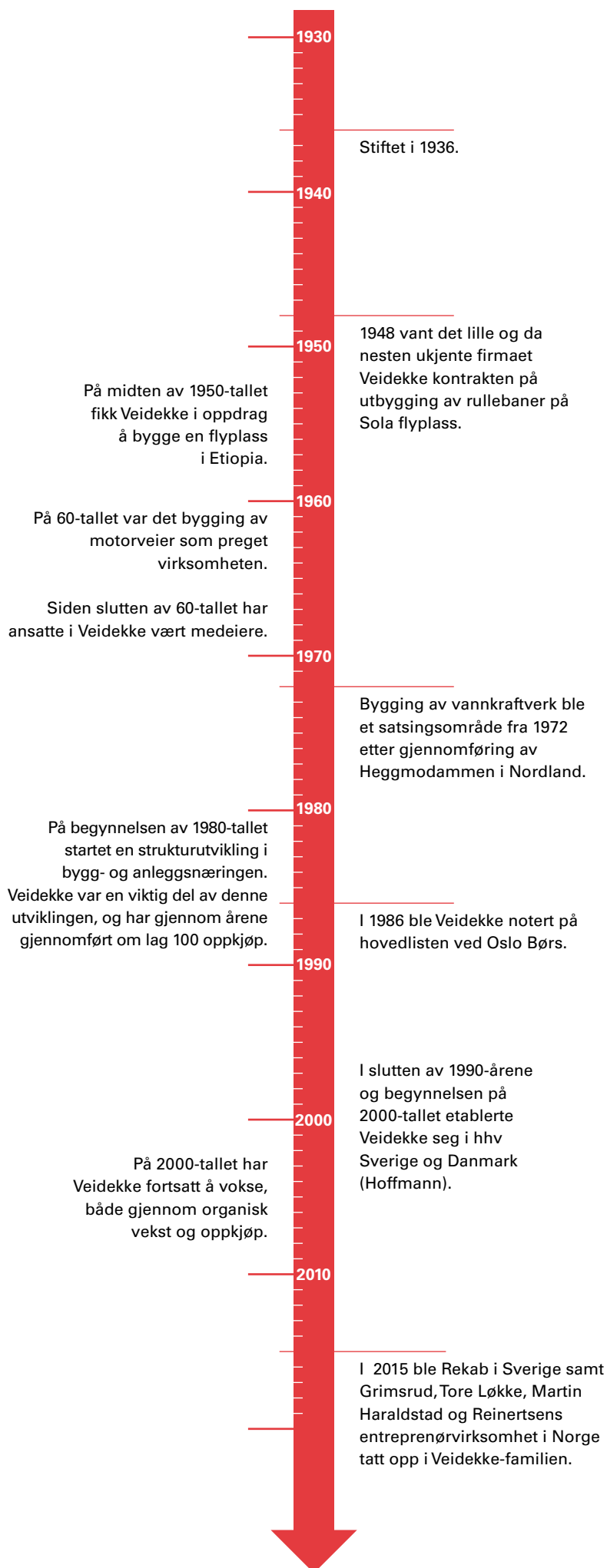
Veidekke Eiendom (Norge) og Veidekke Bostad (Sverige) kjøper tomter og eiendommer og utvikler disse til boliger og næringsformål.

Prosjektene utvikles i egenregi eller i partnerskap med andre eiendomsutviklere gjennom tilknyttede og felleskontrollerte virksomheter. Eiendomsvirksomheten er hovedsakelig konsentrert i og rundt de største byene i Norge og Sverige.

Industrivirksomheten

Veidekke Industri er Norges største asfaltenreprenør og nest størst på produksjon av pukk og grus. Virksomheten er også en betydelig aktør innen drift og vedlikehold av det offentlige veinettet. Asfaltvirksomheten utgjorde 67 % av omsetningen i Veidekke Industri i regnskapsåret 2015, drift og vedlikehold 23 % og produksjon av pukk og grus 10 %.





SLIK STYRES SAMFUNNSANSVAR I VEIDEKKE

Både mennesker og natur påvirkes gjennom Veidekkes prosjekter. Samtidig påvirkes Veidekke av samfunnsmessige og miljømessige forhold. Derfor har selskapet integrert arbeidet med samfunnsansvar i sin styringsmodell.



Samfunnet står overfor store utfordringer. Befolkningsøkning, klimaendringer og internasjonalisering vil påvirke hverdagen for oss alle, og vil kreve nybygging og oppgradering både av sentral infrastruktur, yrkesbygg og boliger. Krav om miljøvennlige løsninger, bruk av internasjonal arbeidskraft og økte forventninger til åpenhet er eksempler på utvikling som påvirker måten vi jobber og tenker på.

Vår evne til å håndtere miljømessige og

samfunnsmessige spørsmål vil påvirke selskapets strategiske og kommersielle muligheter.

Veidekkes modell

Veidekkes organisasjonsmodell gir våre ledere stort handlingsrom lokalt, med et tydelig ansvar for å arbeide innenfor Veidekkes verdier og regelverk.

Samfunnsansvar er styrets og konsernledelsens ansvar. Konsernledelsens rolle er å

identifisere konsernfelles behov, sette felles mål og krav, samt koordinere og følge opp tiltak. I konsernstaben sitter fagansvarlige for de sentrale områdene HMS, HR, miljø, innkjøp, compliance, økonomi, finans og IT. Det sikrer en overordnet, enhetlig tilnærming i hele konsernet. I forretningsenhetene utarbeides lokale mål og tiltak som sammen med konsernfelles aktiviteter skal bidra til å nå konsernets mål.

I vår bransje er helse, arbeidsmiljø og sikkerhet et av de viktigste områdene. Konsernets mål for HMS er likestilt med de økonomiske målene, og de rapporteres sammen med økonomiske tall til eiere og marked hvert kvartal. I samarbeid med forretningsenhetene utarbeidet konsernledelsen i 2015 nye mål for sikkerhet og ytre miljø. Forretningsenhetene får ansvar for å sette lokale mål og gjennomføre tiltak som bidrar til å nå konsernets mål. Dette er nærmere omtalt i de respektive kapitlene i denne rapporten.

«Veidekkehuset» bygger på våre fire grunnleggende verdier, og legger fundamentet for et verdiskapende samspill mellom våre medarbeidere, våre kunder og våre leverandører. Veidekkehuset er også utgangspunktet for våre etiske retningslinjer, som er en rettesnor for det daglige arbeidet. Disse dekker viktige temaer som helse og sikkerhet, miljø, antikorrupsjon og korrekt markedsopptreden.

Prioriterte områder

Veidekke har identifisert de viktigste temaene for selskapet innen samfunnsansvar. Med hjelp fra både kunder, eiere, myndigheter, miljø- og bransjeorganisasjoner er rundt 30 temaer innen miljø, samfunn og etikk rangert. Videre har ledelsen og fagansvarlige gjort egne vurderinger av hvilke temaer som er viktige for å nå Veidekkes strategiske mål. Vesentlighetsanalysen kombinerer de samfunnsansvarstemaer som Veidekke

VEIDEKKEHUSET ER BÅDE ET SYMBOL PÅ OG EN RETTESNOR FOR VÅRT ARBEID.



vurderer som strategisk viktigst og de temaene interessentene våre er mener er viktigst, og disse prioriterte områdene er gjengitt i figuren nedenfor.

I 2015 kjøpte Veidekke varer og tjenester for 18 milliarder kroner. Våre leverandører er derfor helt sentrale hvis selskapet skal nå målsettingene innen de prioriterte områdene. Derfor er alle temaene relevante både for Veidekkes egen virksomhet og for leverandørene. Denne vesentlighetsanalysen danner også grunnlaget for hvilke temaer rapporten omfatter.

INTERNASJONALE STANDARDER

Gjennom en global rammeavtale med fagforeningene og Building and Wood Workers International har Veidekke forpliktet seg til å jobbe for kontinuerlige forbedringer innen områdene arbeidsmiljø, partsforhold, helse og sikkerhet samt ytre miljø. Avtalen innebærer at Veidekke forplikter seg til å overholde følgende internasjonale standarder:

- ILOs deklarasjon om grunnleggende rettigheter for arbeidstakere.
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.
- FNs menneskerettighetskonvensjon.

Mer om rammeavtalen og de internasjonale standardene:

<http://veidekke.com/no/foretaksstyring/csr/article8642.ece>

VEIDEKKE PÅ PRIORITERTE TEMAER INNEN SAMFUNNSANSVAR



INTERESSENTDIALOG

Involvering er en sentral del både av Veidekkes strategi og arbeidsfilosofi. Samspill og dialog med omgivelsene gir oss verdifulle innspill og mulighet til å korrigere kursen underveis.



Veidekke har to viktige oppgaver: å skaffe prosjekter og å gjennomføre prosjekter. Selskapet har til enhver tid aktivitet i omkring 500 prosjekter i Norge, Sverige og Danmark. Kundene spenner fra private boligkunder via eiendomsutviklere og næringsaktører til kommuner og statlige etater. For å kunne utvikle de beste løsningene, er det viktig å involvere kunde og oppdragsgiver tidlig og lytte aktivt til de behov som blir kommunisert.

Selskapets virksomhet påvirker manges hverdag, både som arbeidsgiver, leverandør eller kunde, eller gjennom arbeid i lokalmiljøet der selskapet har byggeprosjekter. Derfor ønsker Veidekke å være i dialog med dem som på en eller annen måte blir påvirket av selskapets virksomhet. Konsernet samarbeider både med bransjeorganisasjoner, fagorganisasjoner og interesseorganisasjoner. I tillegg involveres kunder og lokalsamfunn gjennom dialog-

møter, nettsider for prosjekter, samt gjennom bruk av sosiale medier. En god dialog med interessentene gir Veidekke mulighet til å identifisere utfordringer på et tidlig tidspunkt, og dermed blir det lettere å finne de mest bærekraftige løsningene.

I løpet av året har vi aktiv kontakt med en rekke interessentgrupper, der vi henter innspill og diskuterer løsninger. Som en del

av vesentlighetsanalysen som ble gjennomført i 2015, gjennomførte vi også målrettede intervjuer med representanter for alle interessentgrupper for å diskutere systematisk hvilke miljø- og samfunnstemaer som opptok dem mest i forhold til Veidekkes virksomhet.

Tabellen nedenfor oppsummerer de viktigste interessentene, temaer de har tatt opp, og hvordan Veidekke har respondert.

Interessenter	Spørsmål/utfordringer	Arena for dialog	Hva gjør vi/tiltak
Eiere	Virksomhetsstyring, miljø og samfunnsansvar – og hvordan Veidekke setter mål og retningslinjer innenfor disse områdene.	Kvartalspresentasjoner. Møter med investorer, investor- og analytikermiljøer.	Informasjon om arbeidet med bl.a. HMS og miljø, samt åpenhet og informasjon om eiere.
Medarbeidere	Gi god informasjon om status og utvikling for selskapet for å sikre høy medarbeidertilfredshet og anbefaling av Veidekke som arbeidsgiver.	Medarbeidersamtaler, allmøter, involvering av tillitsvalgte via styret og i ulike fora.	Involvering via linjen/ HR og gjennom interne kanaler som intranett og magasin. Felles introduksjonsprogram for nyansatte.
Kunder	Dialog om utfordringer og muligheter i samarbeidet med Veidekke, både generelt og i hvert enkelt prosjekt.	Kundemøter, seminarer og events som samspillskonferansen, MIPIM (internasjonal eiendomsmesse), samt i enkeltmøter og i prosjektene. Nettbaserte kanaler for dialog med boligkundene.	Kundemålinger, kundeintervju, dialogmøter og fokusgrupper. Deltar også i fag- og bransjefora.
Leverandører	Samarbeid om HMS og seriositet. Sikre gode og seriøse leverandører.	Egne dialogmøter og bransjefora.	Involvering av leverandører fra tidlig stadium slik at både samarbeid og sikkerhet blir best mulig. Prekvalifisering gjennom StartBANK.
Lokale og sentrale myndigheter	Arbeid for mer effektiv utbygging (f.eks. mer bruk av totalentrepriser) og mer effektive reguleringsprosesser i Norge. Påvirkning av rammebetingelser og finansiering for økt boligbygging i Sverige.	Deltakelse i bransjefora samt egne events; Arendalsuka (N), Almedalen (S). Hovedkontakt med politisk miljø og myndigheter gjennom NHO via Byggenæringens Landsforening (BNL) og Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA) i Norge. I Sverige og Danmark deltar Veidekke i tilsvarende arbeid gjennom Sveriges Byggindustrier og Dansk Byggeri. I tillegg er det direkte dialog med lokale myndigheter om enkeltprosjekter.	Setter viktige problemstillinger på agendaen og deltar i offentlig debatt (boligpolitikk i Sverige, samferdselspolitikk i Norge). Dialogmøter og deltagelse i kommunale og regionale fora (byutvikling).
Bransjen	Samarbeid i bransjen for sikkerhet og seriositet.	Dialogmøter i tillegg til deltakelse i bransjefora og -styrer.	Forpliktende HMS-charter for byggenæringen med nullvisjon for skader. Verktøy og kompetanse til medlemsbedriftene i EBA for klima- og energieffektivisering.
Samfunn	Lokale effekter av Veidekkes aktivitet (støy, miljøkonsekvenser). Sikre at Veidekkes strategi er i tråd med myndighetenes målsettinger, f.eks på miljøområdet.	Medlemsorganisasjoner, bransjefora, åpne møtekvelder samt høringer.	Aktiv deltaker i samfunnsdebatt og overfor politiske miljøer, f.eks. i arbeidet med økt seriositet i byggenæringen.

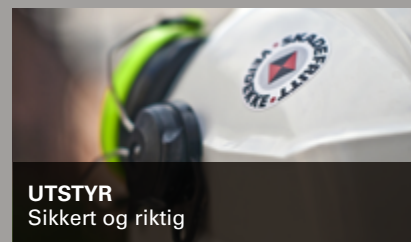
HELSE, ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET

Vi forventer at våre ansatte bidrar med innsats, engasjement, ansvar og fagkunnskap, men ikke med liv eller helse. Dessverre ligger bygg- og anleggsbransjen øverst på statistikken over arbeidsrelaterte ulykker. Det er derfor ingenting som er viktigere for oss enn å sikre at alle de som jobber i eller for selskapet kommer hele hjem fra jobb hver dag.

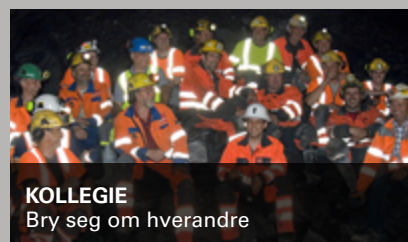
FØRINGER FOR VIRKSOMHETENES SIKKERHETSARBEID



Organisatoriske
forutsetninger



Menneskelige
forutsetninger



FORBEDRET SIKKERHETSTILSTAND

Bygg og anlegg er den bransjen i Skandinavia hvor flest skader seg og mister livet. Heller ikke Veidekke har vært forskånet fra denne type hendelser. Prioritet nummer én i sikkerhetsarbeidet er derfor målet om «null alvorlige skader».

I 2015 ble antall alvorlige skader i Veidekke redusert med 37 % sammenlignet med 2014. Dette er en klar indikasjon på at det gjøres mye bra arbeid i hele organisasjonen. For å styrke innsatsen ytterligere har ledelsen definert seks forutsetninger (se illustrasjon forrige side) som må være på plass i alle Veidekkes forretningsenheter for at målet om «null alvorlige skader» skal nås. I løpet av 2016 skal virksomhetene svare på hvordan disse forutsetningene skal implementeres. På denne måten sørger selskapet for bredde og konsistens i sikkerhetsarbeidet samtidig som man sikrer eierskap og lokal tilpasning av de konkrete løsningene i hver av selskapets virksomheter.

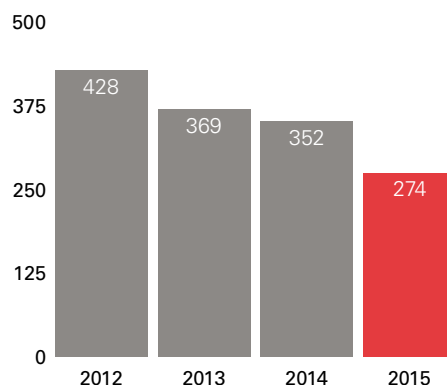
I 2015 registrerte Veidekke totalt 274 skader. 59 % av skadene skjedde på egne ansatte og 41 % på ansatte hos underentreprenører. Konsernets H1-verdi (fraværsskader på egne medarbeidere pr. million arbeidstimer) har de siste årene ligget stabilt på nivå rundt 5. Ved utgangen av 2015 var H1-verdien på 4,5, som er en nedgang fra 5,5 ved utgangen av 2014.

Sykefravær

Forebygging av sykefravær har høy prioritet i Veidekke, og det er etablert gode rutiner for tett oppfølging av sykemeldte slik at de kan komme raskt tilbake i arbeid. Sykefraværet endte på 3,9 %, ned fra 4,0 % ved forrige årsskifte, og kan beskrives som stabilt lavt. Fordelingen mellom landene ble: Norge 4,2 % (4,3 %), Sverige 3,6 % (3,7 %) og Danmark 1,9 % (1,5 %). Dette er under bransjesnittet i Norge og Danmark, men noe over i Sverige. Det lave sykefraværet henger også sammen med høy trivsel, noe årlige arbeidsmiljøundersøkelser bekrefter.

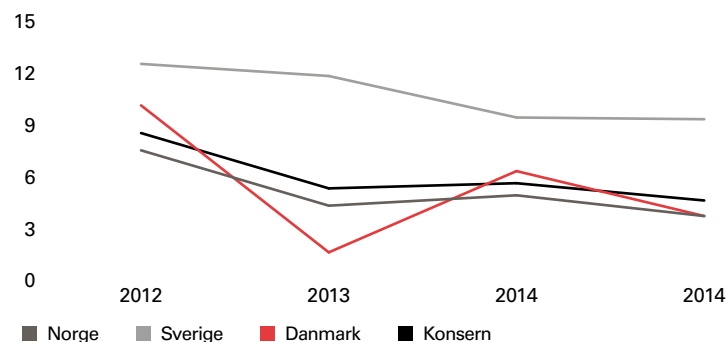
Arbeidere på bygg- og anleggsplasser er utsatt for helseskader forårsaket av tungt fysisk arbeid, gjentatte bevegelser, støy og støv. For å redusere sannsynligheten for belastningsskader jobbes det spesielt med å unngå langvarig statisk arbeid og sikre god planlegging slik at man unngår unødvendig løfting. Hørselsskader unngås ved å hindre at

TOTALT ANTALL SKADER



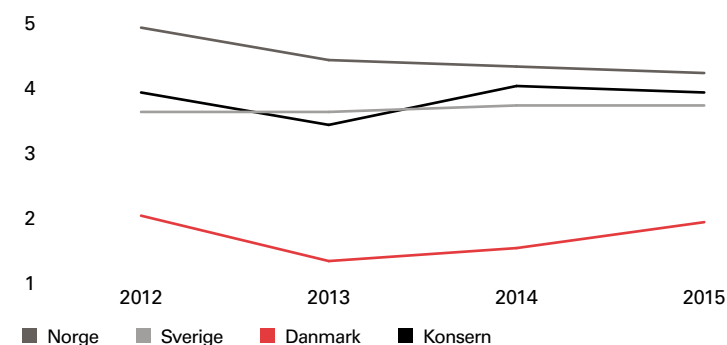
Tallene inkluderer egne ansatte og underentreprenører som jobber på Veidekkes prosjekter.

FRAVÆRSSKADER



Fraværsskader på egne medarbeidere (H1-verdi).

SYKEFRAVÆR I VEIDEKKE



Sykefraværet for hele konsernet i 2015 endte på 3,9 %, fordelt slik: 4,2 % i Norge, 3,6 % i Sverige og 1,9 % i Danmark.

ansatte blir utsatt for farlig støy. Også dette handler om planlegging, bruk av beskyttelsesutstyr og støymålinger der man har mistanke om farlig støy.

Veidekke tilbyr ansatte med rus- eller spilleavhengighetsproblem tilbud om hjelp gjennom Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (AKAN). Av de som har vært på AKAN-avtale i 2015, er alle fortsatt ansatt, og det er første gang vi kan rapportere at alle AKAN-klienter fortsatt er ansatt ved årets utgang. Dette viser at Veidekkes AKAN-opplegg holder et høyt faglig nivå med oppfølging som gir god motivasjon og hjelp.

PRISER TIL VEIDEKKE

Veidekkeprosjektet Marienfryd på Ensjø i Oslo fikk SHA-prisen 2015, delt ut av byggherrene Forsvarsbygg, Statsbygg, Statens vegvesen og Jernbaneverket, samt Arbeidstilsynet. Juryen vektla grunnleggende godt arbeid med sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) i alle faser fra planlegging og prosjektering til gjennomføring. Arbeidet ble beskrevet som involverende, innovativt og lærerikt. Prosjektet ble for øvrig tildelt Veidekkes HMS-pris for 2014.

Hoffmann fikk ærespris i forbindelse med den danske arbeidsministerens utdeling av Arbeidsmiljøprisen 2015. Hoffmann fikk prisen for å fastholde og videreutvikle den gode arbeidsmiljøinnsatsen, med særlig fokus på å skape en sikkerhetskultur preget av åpenhet og rom for å si ifra. Både arbeidsskader og sykefravær er gått markant ned siden 2007, og dette er blitt et konkurransefortrinn for Hoffmann.



VEIDEKKE'S HMS-PRIS FOR 2015

Veidekkes HMS-pris for 2015 ble tildelt Veidekkes svenske anleggsvirksomhet for byggingen av en etantank for Borealis i Sverige.

– Årets vinner er et forbilde og en inspirasjonskilde for alle oss som jobber for å unngå skader, sa konsernsjef Arne Giske ved prisutdelingen.

Etantanken som er støpt i betong, er 28 meter høy og 60 meter i diameter. I sin begrunnelse trakk juryen frem at prosjektet gjennom meget bevisst arbeid har klart å skape engasjement rundt temaet HMS og dermed skapt en sikkerhetstilstand der sannsynligheten for skader ble minimert. Gjennom involvering av alle som jobbet på prosjektet, tydelig kommunikasjon og team der alle kjente hverandre, klarte de å skape forståelse for og eierskap til de tiltak og løsninger som ble valgt.

– Prosjektet har i tillegg fått flere utmerkelser for sitt HMS-arbeid fra oppdragsgiveren Borealis, så det er ingen tvil om at dette er en verdig vinner, sier Arne Giske.

Område	Våre ambisjoner	Hovedmål 2015	Måloppnåelse for 2015	Mål 2016
Helse og sikkerhet	Prioritet 1: Null alvorlige skader. Prioritet 2: Tre av fire skader skal bort.	Forsterke sikkerhetsarbeidet for å nå målet om null alvorlige skader.	- Alle Veidekkes enheter har startet arbeidet med å implementere seks forutsetninger for at målet skal kunne nås. - Antall alvorlige skader ble redusert med 37 % fra 2014 til 2015. - Totalt antall skader redusert med 22 % fra 2014 til 2015.	Ytterligere konkretisere tiltak i alle enheter for å nå målet om null alvorlige skader.

MILJØ OG KLIMA

I november 2015 forpliktet Veidekke seg til å drive virksomheten i samsvar med togradersmålet til FNs klimapanel. Alle enheter skal definere konkrete tiltak som samlet vil bidra til at vi driver vår virksomhet i tråd med togradersmålet.



Bygg- og anleggsbransjen er forbundet med store klima- og miljøbelastninger, og som stor aktør i bransjen har Veidekke et spesielt ansvar. Bransjen har et betydelig økologisk fotavtrykk med stort forbruk av energi og naturressurser, klimautslipp, avfallsmengder og påvirkning av det biologiske mangfoldet. Dette gir også en mulighet til å utgjøre en forskjell – for samfunn, kunder og medarbeidere.

Kundene er blitt mer miljøbevisste, og vi merker økt etterspørsel etter prosjekter med miljøkvaliteter. Myndigheter og investorer stiller større krav til rapportering og åpenhet. Veidekkes miljøpolicy er helt klar på at vi skal være en ledende aktør i vår bransje innenfor reduksjon av klimautslipp og ivaretagelse av miljøet – vi skal være best på miljø i praksis.

Det betyr at vi skal tilby kunden klimasmarte og innovative løsninger, og ha kompetanse innenfor de viktigste miljøstandardene som for eksempel BREEAM, passivhus, energiklasse A, nullenergibygge og pluss-hus, samt bygging i massivtre.

I 2015 forpliktet Veidekke seg til å drive virksomheten i samsvar med FNs mål om en maksimal temperaturøkning på to grader fra året 1850 til år 2100. Dette er den kritiske grensen for hva naturen kan tåle før klimaendringene blir alvorlige og ukontrollerbare. Toggradersmålet betyr en reduksjon i det globale klimagassutslipp på minst 66 % i 2050 sammenliknet med 2010. Veidekkes forpliktelse innebærer at vi må sette oss mål og kontinuerlig jobbe med å redusere klimautslippene.

Ulike enheter med ulike tiltak

Alle enheter i Veidekke skal definere konkrete tiltak som samlet vil bidra til at selskapet driver sin virksomhet i tråd med tograders-målet. Enhetene i konsernet er ulike, og de har derfor ulike tilnærminger til reduksjon av klimautslipp, for eksempel:

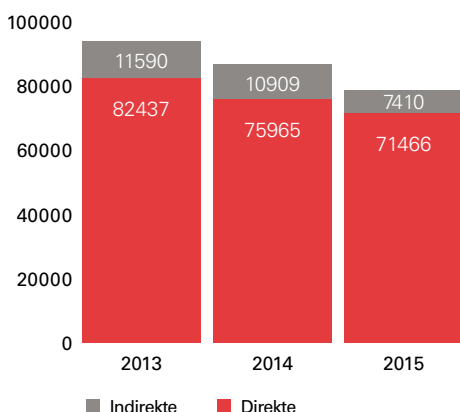
- Veidekke Industri har satt mål om at 40 % av all asfaltproduksjon skal være lavtemperaturasfalt i 2020. De har også vedtatt et investeringsprogram for miljøtiltak som vil spare energi og kostnader og dermed redusere CO₂-utslippene. Eksempler på tiltak er overbygg for tilslag, gjenbruk av asfalt og økt produksjon av lavtemperaturasfalt. Foreslåtte investeringer gir en estimert reduksjon på 13 % av årlig CO₂-utslipp fra asfaltvirksomheten og 5 % av samlet CO₂-utslipp i konsernet sammenlignet med 2014. Veidekke Industri signerte i oktober 2015, sammen med 70 andre norske bedrifter, en erklæring for et grønt skifte for fornybare tungtransport-løsninger. Initiativtaker til erklæringen er miljøorganisasjonen ZERO.
- Veidekke Bostad bygger svanemerkede leiligheter som har redusert årlig utslipp per leilighet med ca. 1 000 kg CO₂ sammenlignet med gjeldende lovkrav.
- Maskinavdelingen i Veidekke Entreprenør tester ut el-drevne betongspruteriggler som vil redusere CO₂-utslippene med nær 60 %. Investeringskostnadene vil også gå ned, og det fysiske arbeidsmiljøet vil bli bedre.
- Veidekke Entreprenør i Norge er ISO 14001 sertifisert. Deler av Bygg og Anleggning i Sverige er sertifisert, og Veidekke Industri vil etter planen bli sertifisert i løpet av våren 2016.
- Hoffmann har i lang tid arbeidet med å styrke sin kompetanse innen kundeinvolvering og prosjektstyring. Gjennom dette utvikler de gode miljøbygg som f.eks. nytt hovedkontor i lavenergiklasse for Microsoft Danmark.

Veidekke besvarer årlig investorundersøkelsen Carbon Disclosure Project (CDP), der bedriftenes klimautslipp og strategier for å kutte disse blir kartlagt. Veidekkes score på CDP2015 for året 2014 var vår beste hittil (CDP2015:98B) og over det nordiske snittet på tvers av alle sektorer (CDP2015:84C).

Utvikling av miljøkompetanse

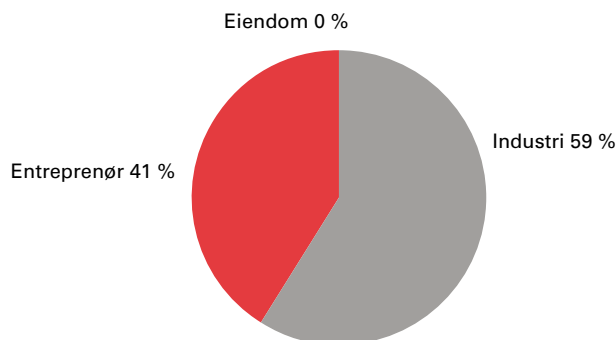
For å dekke dagens og fremtidens behov jobber vi med å heve miljøkompetansen i Veidekke.

KLIMAUTSLIPP I TONN CO₂



Figuren viser Veidekkes egne klimautslipp basert på dagens målemetodikk. Scope 1 er direkte utslipp og omfatter direkte utslipp fra kilder som eies eller kontrolleres av et selskap, mens scope 2 er indirekte utslipp som omfatter utslipp knyttet til innkjøpt elektrisitet og fjernvarme. Veidekke følger bedriftsstandarden The GHG Protocol Corporate Standard (March 2004). Klimarapporteringen er basert på en kontrolltilnærming, herunder operasjonell kontroll.

VEIDEKKESTOTALE CO₂-UTSLIPP FORDELT PÅ ENHET



Klimautslippene varierer pr. enhet på grunn av ulike aktiviteter og ulik størrelse. For å få best mulig effekt gjennomføres derfor tiltak for å redusere energiforbruk og klimautslipp på enhetsnivå. Eiendomsvirksomheten representerer 0,3 % av de totale utslippene.

Dette gjøres gjennom kurs i regi av Veidekke-skolen. 23 personer i Veidekke Entreprenør er sertifisert som BREEAM NOR Akkreditert Profesjonell (AP), og i tillegg er to personer BREEAM NOR revisor. I Sverige har man utdannet 40 interne og eksterne innen Svanen, samt en ressurs innen miljøklassifisering av anleggsprosjekter, CEEQUAL.

I 2015 ble den fjerde miljødagen i Veidekke arrangert. Her samles toppledere og medarbeidere fra hele Skandinavia for å dele spennende prosjekter, ideer og kompetanse. Veidekke er også involvert i en rekke forsknings-

og utviklingsprosjekter på miljøområdet, som for eksempel:

- Forskningsprosjektet EBLE (evaluering av boliger med lavt energiforbruk).
- Klimaskallets ytre lufttetthet – energi-effektivitet og fuktsikkerhet, et prosjekt i samarbeid med Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond, SBUF.
- Prosjekt med Kværner, finansiert av Forskningsrådet, for å finne modeller og teknikk for å forlenge levetiden på betongkonstruksjoner.



VEIDEKKES SKANDINAVISKE MILJØPRIS FOR 2015: BJØRNSLETTA SKOLE, OSLO

Bjørnsletta er den første skolen i Oslo som er bygget etter passivhusstandard, og skolen er et forbildeprosjekt i FutureBuilt. En rekke miljøtiltak har redusert klimagassutslippene med 50 %.

De viktigste tiltakene er:

- Bruk av miljøriktige materialer, optimalisert og redusert bruk av materialer: Bubble-deck (betongdekke med plastballer), lavkarbonbetong, resirkulert konstruksjonsstål og gips, kledning i tre og naturstein.
- Passivhusstandard med svært lav U-verdi i vegger, gulv, tak og vinduer.
- Effektiv geo-varmepumpe til oppvarming og tappevann.
- Ventilasjon med høy varmegjenvinning og aktive tilluftsventiler.
- Utvidet sykkelparkering og tilrettelegging og sikring av skoleveien.

OM VEIDEKKES MILJØPRIS

Tildeles en enhet, en gruppe eller et prosjekt som viser et spesielt engasjement innenfor miljø. I begrunnelsen for valg av årets vinner trekker juryen frem de dokumenterte klima- og miljøresultatene, og i tillegg prosjektets kunnskapsnivå, gode samhandling og tverrfaglige involvering.



- Testing av ulike materialer og materialsammensetninger til bruk i asfalt. Målsettingen er å oppnå forlenget levetid på asfaltdekkene, noe som vil gi et positivt bidrag til miljøet.
- Kortreist stein, et samarbeidsprosjekt med blant annet SINTEF, NTNU, Jernbaneverket og Bergen kommune. Støttet av Forskningsrådet. Prosjektet skal se på forbedret og samordnet utnyttelse av tilslagsmaterialer og overskuddsmasser fra anleggsprosjekter.

Avfallshåndtering

Entreprenørvirksomheten i Norge har satt mål om minst 70 % kildesortering i prosjektene og mindre enn 40 kg avfall pr. kvadratmeter nybygg etter riving. Entreprenørvirksomheten i Sverige har et mål om minst 75 % kildesortering i prosjektene og at mindre enn 10 % av avfallet skal til deponi.

Entreprenørvirksomheten i Norge og Sverige kildesorterte i 2015 henholdsvis ca. 93 % og ca. 76 % av avfallet fra bygging, rehabilitering og riving. I 2015 ble ca. 3 % av avfallet sendt til deponi i Sverige, sammenliknet med 2 % i 2014. I Norge ble avfallsmengden pr. kvadratmeter ferdigstilt nybygg etter riving 38 kg for året 2015.

Forurensset grunn

Forurensset grunn er et sentralt miljøtema for alle tre forretningsområder i Veidekke. For industrivirksomheten er det spesielt relevant for de tomtene vi har hatt virksomhet på i flere tiår fordi regelverket og praksis rundt behandling av farlig avfall har blitt strengere over tid. For eiendomsvirksomheten er forurensing i grunnen et av de viktigste forholdene vi avklarer ved kjøp av boligutviklingstomter. Entreprenørvirksomheten har opprydding av forurensset grunn som et av sine forretningsområder, og det er uhyre viktig å håndtere massene på rett måte for å hindre ny forurensing.

Ved inngåelse av nye leieavtaler eller kjøpsavtaler krever Veidekke at utleier/selger opplyser om kjent forurensning. Grunnundersøkelser gjennomføres der det er behov for å gjøre dette, det vil si ved mistanke om forurensning eller dersom kjøper eller eier av tomten krever det. Ved kjøp av eiendom er det vanlig at risikoen og kostnaden ved opprydding av forurensning dekkes av selger.

I 2015 ryddet industrivirksomheten i Norge 15,1 hektar forurensset grunn. 15 av disse var på leid grunn der forurensningen skyldtes tidligere leietakere, mens 0,1 hektar var på eiet grunn. Videre har industrivirksomheten i Norge identifisert 12 hektar eiet grunn og 19 hektar leiet grunn som må ryddes. 4,5 hektar eiet tomt er potensielt forurensset og må vurderes.

Miljøvennlige produkter og inneklima

Veidekke merker økt etterspørsel etter miljøvennlige produkter, og byggeprosjekter med miljømål øker i omfang og antall. Dette inkluderer blant annet energimerking, passivhus, BREEAM, LEED, Svanen, Miljøbyggnad, ZEB og Future Built.

Veidekke Bostad i Sverige produserer alle sine boliger med svanemerking. De viktigste egenskapene til disse boligene er at de har lavt energiforbruk, høye energikrav til hvitevarer, høye krav til lufttetthet og materialer godkjent av Nordisk Miljømerking. I 2015 ble det overlevert 334 svanemerkede leiligheter til markedet i Malmö, Göteborg og Stockholm. I 2015 overleverte Veidekke Eiendom i Norge 102 boliger utviklet i samarbeid med Norges Astma- og Allergiforbund (NAAF) for optimalt inneklima.

Område	Våre ambisjoner	Hovedmål 2015	Måloppnåelse for 2015	Mål 2016
Miljø og klima	Veidekke skal være en ledende aktør i vår bransje innenfor reduksjon av klimagassutslipp og ivaretagelse av miljøet.	Konkretisere mål for miljøpåvirkning og klimautslipp.	Veidekke har konkretisert sine miljømål ved å forplikte seg til å drive virksomheten i samsvar med FNs togradersmål.	For å sikre at virksomheten drives i tråd med togradersmålet skal alle enhetene arbeide videre med å konkretisere tiltak.

ETIKK OG ETTERLEVELSE

Våre medarbeidere står jevnlig overfor etiske utfordringer og dilemmaer. Derfor er det viktig at alle identifiserer seg med, forstår og etterlever lover og selskapets verdier og regler.

Som en av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere har Veidekke ansvar for å bidra til et samfunn som setter ærlighet og redelighet først. Våre medarbeidere står jevnlig ovenfor etiske utfordringer og dilemmaer i sitt arbeid. Ledelsen er tydelig på at disse utfordringene skal tas på alvor slik at vi ikke bryter lover og regler. Vi skal snakke åpent og ærlig med våre kolleger, kunder, leverandører og bransjen om etiske utfordringer som dukker opp.

I Veidekke skal vi ta kloke valg. Dette betyr at vi skal ta valg som tåler offentlighetens lys og valg som bygger på likhetsprinsippet; vi skal behandle like tilfeller likt og møte alle mennesker med samme grunnleggende respekt.

I januar 2015 godkjente styret nye etiske retningslinjer for Veidekke. De etiske retningslinjene er rammeverket for hvordan alle ansatte skal opptre. Retningslinjene gjelder for alle som jobber i og for Veidekke, og alle har ansvar for å gjøre seg kjent med og etterleve de etiske retningslinjene.

Veidekke ønsker en kultur preget av åpenhet og trygghet. Alle skal kunne si ifra om kritikkverdige forhold, og skal bli møtt av tilbakemeldinger på en konstruktiv og respektfull måte. Selskapet har en varslingsrutine i henhold til reglene i arbeidsmiljøloven, som også inkluderer et eksternt varslingsombud.

Veiledning om varsling ligger på selskapets intranett, og de etiske retningslinjene er tilgjengelig på Veidekkes hjemmesider.

Opplæring og kompetanse

Veidekke har flere kurs og programmer i etikk og etterlevelse. Alle nye medarbeidere i Veidekke skal i løpet av de tre første månedene i bedriften ha gjennomført vårt introduksjonskurs. Her er Veidekkes arbeidsform, vårt arbeid med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, Veidekkes verdier, etikk og etterlevelse av interne og eksterne regler og lover faste temaer.

«Redelighetsprogrammet» med temaene antikorrupsjon, misligheter og rettmessig markedsadferd har også vært i Veidekkeskolens program i 2015. Til sammen har 4 200 gjennomført opplæring de siste tre årene, hvorav 1 107 i 2015.

Nytt e-læringskurs

I 2015 utviklet vi et nytt felles e-læringsprogram som oppfølging av de nye etiske retningslinjene. Kurset vil bli lansert i begynnelsen av 2016 og omfatter selskapets mest vesentlige temaer og dilemmaer innen samfunnsansvar: HMS, klima og miljø, marked og konkurranse, antikorrupsjon og leverandører/seriøsitet. E-læringsprogrammet blir obligatorisk for alle ansatte i Veidekke.

Område	Våre ambisjoner	Hovedmål 2015	Måloppnåelse for 2015	Mål 2016
Etikk og etterlevelse	Alle som arbeider for eller representerer selskapet skal opptre etisk korrekt.	Implementering av de nye etiske retningslinjene som ble vedtatt av styret i januar 2015.	- De nye retningslinjene er gjort tilgjengelige for alle ansatte. 1107 medarbeidere har gjennomgått redelighetsprogram og nyansatte har hatt introduksjonskurs med tema HMS, etikk og etterlevelse.	Lansere obligatorisk e-læringsprogram.

TETT SAMARBEID MED LEVERANDØRENE

Hvert år kjøper vi inn store volumer av varer og tjenester fra leverandører i inn- og utland. God miljøstandard og ansvarlige arbeidsforhold i selskapets verdikjede er viktig både for å etterleve offentlige krav, Veidekkes verdier og for å møte økende krav og forventninger fra omgivelsene.



I fjor kjøpte Veidekke varer og tjenester for NOK 18 milliarder kroner, hvorav NOK 4 milliarder gikk til varer, i hovedsak betong, utstyrsleie, stål, olje/ bitumen og ulike typer byggevarer. NOK 14 milliarder gikk til innkjøp av tjenester, primært underentreprenører, som utfører arbeid på våre prosjekter.

Veidekke jobber i en bransje hvor det stadig avdekkes uakseptable arbeidsforhold og hvor risikobildet er stort med hensyn til useriøse aktører, sosial dumping og dårlige HMS-standarder. Selv om bransjen har blitt mer seriøs de siste årene, er det fortsatt store utfordringer. Veidekke skal sørge for god miljøstandard og

ansvarlige arbeidsforhold i egen verdikjede, samtidig som vi skal bidra til å heve standarden i bygg- og anleggsbransjen generelt.

Krav til leverandører og samarbeidspartnere

I kontrakter og samarbeidsavtaler stiller Veidekke krav om at leverandører må følge selskapets regler innenfor HMS og ytre miljø. Videre må våre leverandører forplikte seg til å følge den internasjonale avtalen Veidekke har inngått med fagbevegelsen. Denne er basert på ILO-konvensjonene og dekker blant annet rett til organisasjonsfrihet, rett til å forhandle kollektivt, tariff lønn, ansettelsesvilkår, tvangs- og barnearbeid. Vi stiller krav om at disse reglene og prinsippene overholdes i underentreprisekontrakter og med de vareleverandører selskapet har langsiktige avtaler med. Ved oppkjøp av virksomheter gjennomfører Veidekke en due diligence av arbeids- og miljøforhold som en integrert del av investeringsbeslutningen.

Vi samarbeider tett med underentreprenørene og stiller samme krav til arbeidsvilkår, sikkerhet og etikk for innleid arbeidskraft og underentreprenører (UE) som for egne ansatte. Skader rapporteres som for egne ansatte.

Forretningsenhetene har innført en rekke tiltak for å sikre seriositet i våre prosjekter:

- Identitetskontroll og kontroll av obligatorisk sikkerhetsopplæring gjennomføres for alle som jobber på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter.
- I Veidekke Entreprenad (Sverige) er det innført leverandørregister, økonomisk kontroll og etikkavtale med leverandører.
- I Veidekke Entreprenør (Norge) er det innført bestemmelse om maksimum to

ledd underentreprenører for å sikre bedre kontroll på egen verdikjede.

- I Norge brukes StartBANK, et system for prekvalifisering av underentreprenører, innen bl.a HMS, lønns- og arbeidsvilkår og skatteforhold. Systemet er utviklet i samarbeid med bl.a. Byggenæringens Landsforening (BNL).
- I Norge er rutine utarbeidet for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører i tråd med «Forskriften om påsekontroll og forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter».

I Veidekke styres samarbeidet med leverandører og underentreprenører gjennom en overordnet innkjøpsstrategi med innkjøpssjefer i hver enhet. Vi har systemer for å analysere volum, produkter og avtaler i leverandørkjeden, og for å forberede innkjøp. De siste årene har vi også inngått flere store og langsiktige kontrakter med vareleverandører, noe som gir bedre oversikt og skaper lojalitet mellom de involverte partene. Videre arbeides det med å utvikle og forbedre rutiner gjennom å etablere et felles innkjøpssystem for virksomhetene i Norge og Sverige

Målet for 2016 er derfor å innføre et nytt innkjøpssystem, fortsette arbeidet med seriositetsprosjektet og etablere en ny innkjøpsstrategi for perioden 2017-2020.

Område	Våre ambisjoner	Hovedmål 2015	Måloppnåelse for 2015	Mål 2016
Leverandører	Høy miljøstandard og ansvarlige arbeidsforhold i Veidekkes verdikjede. Styrke strategisk samarbeid med våre leverandører/UE-er.	Oppnå gode resultater i vårt seriositetsarbeid for å hindre svart arbeid, sosial dumping eller økonomisk kriminalitet. Etablere prekvalifiseringssystem for våre leverandører/UE-er. Starte prosess med å utvikle innkjøpssystem.	Det er utviklet prekvalifiseringsverktøy for leverandører/UE-er gjennom StartBANK i Norge. Fortsatt arbeid med seriositetsprosjektet. Startet arbeid med etablering av nytt innkjøpssystem.	Beslutte nytt innkjøpssystem for virksomhetene i Norge og Sverige. Lansere og implementere prekvalifiseringssystem i Norge. Etablere ny innkjøpsstrategi for perioden 2017-2020.

MEDARBEIDERE

Alt vi produserer, involverer mennesker. Derfor må selskapet til enhver tid ha mennesker med den rette kompetansen og de rette holdningene. Veidekke må ha det beste laget.



Veidekke leder og utfører stadig større og mer komplekse prosjekter. Derfor er arbeidet med å tiltrekke, utvikle og beholde de rette menneskene stadig viktigere for å nå våre forretningsmessige mål.

Arbeidsforholdene er godt regulert i alle de skandinaviske landene, derfor styres arbeidet rundt dette primært på landsbasis. For å sikre at alle ligger på samme høye nivå, jobbes det på konsernnivå blant annet for felles skandinaviske rammer på prosesser og systemer. Dette gjelder blant annet selskapets rekrutteringsprosess der implementeringen startet i 2015.

Veidekke prioriterer å ha en stor andel egne fagarbeidere. I selskapet står tillit og åpenhet sentralt, og vi har et godt fungerende

tillitsmannsapparat. De tillitsvalgte jobber tett sammen med ledelsen i alle ledd, fra konsernet og ut i de enkelte distrikter, for å bygge og utvikle selskapet videre. Veidekke Entreprenør vedtok i 2015 en revidert strategi for egenproduksjon. Strategien ble utarbeidet sammen med våre tillitsvalgte og tydeliggjør hvordan produksjon med egne ansatte er vesentlig i selskapets verdiskaping.

Veidekke støtter opp om FNs menneskerettighetskonvensjon, og det framgår klart av selskapets etiske retningslinjer at ingen skal diskrimineres på grunn av rase, kjønn, alder, seksuell legning, språk, livssyn, politisk eller annen oppfatning eller på grunn av nasjonal eller sosial bakgrunn. Vi gir like muligheter og lik lønn uavhengig av kjønn. Kvinneandelen

blant funksjonærene er 20 %, mot kun 2 % blant fagarbeidere. I konsernledelsen er én av de seks lederne kvinne. I styret er tre av seks aksjonærvalgte medlemmer kvinner.

1 400 nye medarbeidere startet i Veidekke i 2015, hvorav om lag 60 % er ansatt gjennom rekruttering og de øvrige er et resultat av virksomhetsoppkjøp i Sverige og Norge. Ved utgangen av 2015 hadde konsernet 6 995 ansatte fordelt på 5 000 i Norge, 1 556 i Sverige, og 439 i Danmark. Dette er en økning på om lag 10 % sammenlignet med 2014. I industrivirksomheten var det i tillegg 160 sesongarbeidere i løpet av 2015. Total turnover var 12 % i 2015.

Ansattes medeierskap

For Veidekke er det viktig at medarbeiderne er engasjert i eget selskap. Derfor tilbyr selskapet et aksjeprogram der medarbeiderne kan kjøpe aksjer til rabatterert kurs. Ved utgangen av 2015 var 49,4 % av medarbeiderne aksjeeiere i Veidekke. Samlet eide de ansatte 15,4 % av selskapet.

Rekruttering

I en konjunktursensitiv bransje er det viktig å tenke langsiktig rundt rekruttering av gode og nok ressurser for at selskapet skal lykkes. Utviklingen av en felles rekrutteringsprosess og implementeringen av denne i 2015, bidrar til å sikre profesjonell rekruttering og riktig kompetanse i hele organisasjonen.

Veidekke er en av Norges største lærling-bedrifter. Totalt har konsernet 230 lærlinger, hvorav 168 arbeider i den norske virksomheten. Regjeringen i Norge har fremmet lovforslag om

Som en del av rekrutteringsarbeidet har Veidekke en rekke samarbeidsavtaler med ulike skoler og institusjoner som Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Erhvervsakademi, Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet (NTNU), Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet, Universitetet i Agder og Handelshøyskolen BI Senter for Byggenæring. Deltakelse på karrieredager er også en prioritert oppgave i rekrutteringssammenheng, og i tillegg til våre nevnte samarbeidspartnere er vi på plass på flere andre høyskoler og universiteter i Skandinavia, blant annet Chalmers, KTH og Lunds Tekniske høyskole i Sverige. Veidekke samarbeider også med Arbeidsformidlingen og Uppsala Universitet i Sverige for å gi ikke-nordiske akademikere relevant arbeidserfaring i det svenske arbeidsmarkedet.

endringer i regelverket for offentlige anskaffelser, som blant annet setter krav til lærlinger i offentlige kontrakter og prosjekter. Veidekke er opptatt av god og fremtidsrettet fagopplæring, og konserndirektør Hege Schøyen Dillner leder Regjeringens utvalg for Fremtidens fagutdanning innen bygg/anlegg, elektro og industri i Norge. Traineeordningen i Norge bidrar til systematisk utvikling av nyutdannede ingeniører, og er en viktig ordning for å tiltrekke og utvikle ledere. Vår svenske virksomhet vil fra 2016 jobbe etter en tilsvarende modell, og det vil være naturlig å se på synergier mellom landene.

Veidekke har også i 2015 videreført Skole på byggeplass, et samarbeid med Akershus fylkeskommune om et tilbud om fagarbeiderutdanning til skoletrøtte elever.

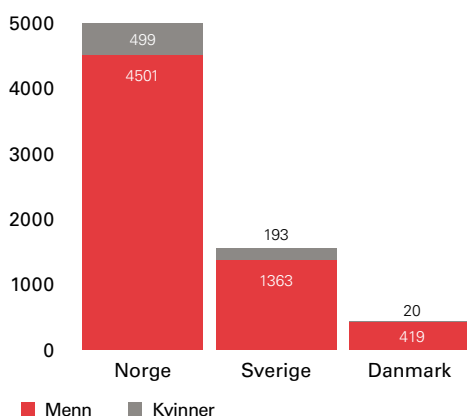
Opplæring og faglig utvikling

Veidekkes ambisjon er å beholde og utvikle egne ansatte, både fagarbeidere og ledere på alle nivåer. Det er lav andel midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft.

Våre medarbeidere tilbys kurs og programmer etter behov, blant annet gjennom Veidekkeskolen i Sverige og Norge. Her dekkes en rekke temaer som omfatter prosjekt- og produksjonsledelse, økonomi, kontraktsrett, energi og miljø, HMS, compliance og lederutvikling. Veidekkes nettbaserte læringsportal er tilgjengelig for både medarbeidere og underentreprenører. I Hoffmann jobber enheten «Next Generation» med utvikling av unge prosjektledere gjennom god veiledning av erfarne kollegaer. Veidekke har også et samarbeid med Stanford University knyttet til opplæring og sertifisering innenfor Virtual Design and Construction (VDC).

Utviklingssamtalen er et viktig verktøy i medarbeiderutviklingen. I 2015 var gjennomføringsgraden for funksjonærene på 60 %, mens den for håndverkerne var på 35 %.

ANSATTE I VEIDEKKE

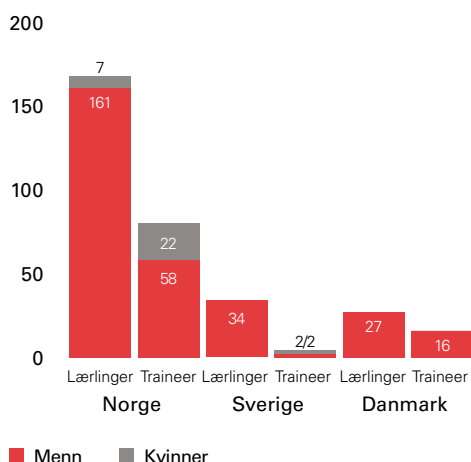


Konsernstaben ligger innunder Norge.

Veidekke har som overordnet målsetting å gjennomføre utviklingssamtaler med alle medarbeidere. Målet for 2016 er at den totale gjennomføringsgraden skal øke med 20 % fra 2015. Opplæring av ledere og utarbeidelse av tydelige, lokale gjennomføringsplaner skal bidra til å nå dette målet.

I løpet av 2015 har Veidekke også utviklet en undersøkelse for alle medarbeidere som velger å slutte i Veidekke. Hensikten med denne er å øke forståelsen for sluttårsaker og gi viktige fakta som kan gjøre Veidekke til en enda mer attraktiv arbeidsplass. Vi vil i 2016 starte et arbeid for å definere annen relevant styringsinformasjon knyttet til våre menneskelige ressurser.

ANTALL LÆRLINGER OG TRINEER



FOKUS PÅ: KOMPETANSEUTVIKLING

Liv Hagen Strand (28) fikk tilbud om å ta lederansvar tidligere enn hun hadde ventet, og grep sjansen da den bød seg.

Det er drøyt fire år siden hun fullførte utdannelsen som sivilingeniør i byggfag. Hun er bare 28 år, men er allerede prosjekteringsleder og ligger langt foran eget «skjema». Liv opplever at hun fra starten av har fått tilliten og rammerverket som skal til for å gripe muligheter i selskapet, og da hun fikk tilbud om jobben etter bare ett år som assisterende prosjekteringsleder, var hun ikke i tvil om hva hun måtte velge. «Jeg hadde peilet meg inn på å ta lederansvar når jeg nærmet meg førti. Så det er litt overraskende at jeg er blitt vist denne tilliten så tidlig. Men det er sånn det er i Veidekke, opplever jeg. Hvis du vil og ønsker å ta ansvar, så får du anledning til det.»

Område	Våre ambisjoner	Hovedmål 2015	Måloppnåelse for 2015	Mål 2016
Medarbeiderutvikling	Beholde og rekruttere medarbeidere med god kompetanse og holdninger.	- Fortsette kompetansebygging og lederutvikling. - Implementere felles rekrutteringsprosess. - Utvikle en felles sluttundersøkelse. - Øke andelen utviklingssamtaler. - Utvikle en skandinavisk prosess og metode for etterfølgerplanlegging. - Vurdere mulighet for en skandinavisk hospiteringsordning.	- Gjennomført lederutviklingsprogram på skandinavisk nivå. - Implementert felles rekrutteringsprosess. - Utviklet en felles sluttundersøkelse. - Andel utviklingssamtaler for funksjonærene økte den med 17 %. - Startet arbeidet med skandinavisk prosess for etterfølgerplanlegging.	- Fortsette arbeidet for en skandinavisk prosess og metode for etterfølgerplanlegging. - Implementere sluttundersøkelsen samt starte et arbeid for å definere annen relevant styringsinformasjon. - Øke gjennomføringsgraden av utviklingssamtaler med 20 %.

OM RAPPORTEN

Veidekke ønsker en åpen dialog med sine interessenter. Med denne rapporten ønsker Veidekke å redegjøre for selskapets påvirkning på miljø og samfunn og resultatene som er oppnådd, inkludert de områdene der selskapets resultater trenger forbedring.

Veidekke rapporterer samfunnsansvar i henhold til Global Reporting Initiatives (GRI) retningslinjer for bygg-, anleggs- og eiendomsbransjen (GRI G4 Sustainability Reporting Guidelines og Construction and Real Estate Sector Disclosures). Veidekke mener rapporteringen i all hovedsak er i samsvar med GRIs rapporteringsprinsipper og at rapporteringen tilfredsstiller nivå «Core» i Global Reporting Initiative, versjon G4. I GRI-indeksen gis henvisning til hvor informasjon om de ulike GRI-indikatorene er gitt. Rapporten er ikke eksternt verifisert. Rapporten dekker hele konsernet, det vil si

alle virksomhetsområdene i hele Skandinavia, samt datterselskap og felleskontrollerte selskaper, med mindre annet er opplyst. Oppkjøpt virksomhet blir inkludert i rapporteringen fra den dagen de blir overtatt.

For mer informasjon om rapporten og Veidekkes samfunnsansvar, kontakt:

firmapost@veidekke.no

eller

grete.nykkelmo@veidekke.no

GRI-INDEKS

Generell informasjon

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering
Strategi og analyse		
G4-1	Uttalelse fra administrerende direktør	s. 3
Organisasjonsprofil		
G4-3	Navn på organisasjonen	Veidekke ASA
G4-4	De viktigste produktene og/eller tjenestene	s. 4–5
G4-5	Lokalisering av organisasjonens hovedkontor	s. 4
G4-6	Antall land der organisasjonen har virksomhet i	s. 4–5 I tillegg til den skandinaviske virksomheten har Veidekke også en mindre internasjonal aktivitet innen produksjon av asfaltkjerne i vannkraft-demninger, der vi leverer maskiner og konsulenter.
G4-7	Eierskap og juridisk selskapsform	s. 5
G4-8	Beskrivelse av de markedene organisasjonen opererer i	s. 4–5
G4-9	Organisasjonens størrelse og omfang.	s. 4–5 Se også Finansiell rapport 2015.
G4-10	Totalt antall ansatte, etter ansettelsestype, ansettelseskontrakt og region, fordelt på kjønn	s. 22–23 Av de fast ansatte er 712 kvinner og 6 283 menn. Av midlertidig ansatte er 34 kvinner og 162 menn. Av fast ansatte kvinner er 71 deltidsansatt og 641 heltidsansatt. Av fast ansatte menn er 54 deltidsansatt og 6 229 heltidsansatt.
G4-11	Prosent medarbeidere som er dekket av kollektive tariffavtaler	Ca 52 %
G4-12	Beskrivelse av selskapets leverandørkjede	s. 19–20
G4-13	Vesentlige endringer i løpet av rapporteringsperioden som gjelder størrelse, struktur eller eierskap	Ingen
G4-14	Beskrivelse av om og hvordan man anvender "føre-var"-prinsippet i organisasjonen.	s. 14–17
G4-15	Eksterne initiativer, chartre eller prinsipper for det økonomiske, miljømessige eller samfunnmessige området som organisasjonen støtter eller har gitt sin tilslutning til.	s. 8
G4-16	Medlemskap i sammenslutninger eller nasjonale/internasjonale lobbyorganisasjoner der organisasjonen har en rolle i styrende organer, deltar i prosjekter eller komiteer eller gir vesentlig økonomisk støtte.	s. 10
Vesentlige aspekter og avgrensninger for rapportering		
G4-17	Oversikt over alle enhetene som omfattes av organisasjonens årsregnskap eller tilsvarende dokumenter	s. 4–5
G4-18	Beskrivelse av prosess for å definere rapportens innhold og avgrensninger samt implementering av rapporteringsprinsippene	s. 7–8
G4-19	Oversikt over alle tema som er identifisert som vesentlige	s. 8
G4-20	Rapporter avgrensning for vesentlig tema internt i organisasjonen	s. 8
G4-21	Rapporter avgrensning for vesentlig tema utenfor organisasjonen	s. 8
G4-22	Endring av historiske data fra tidligere rapporter	Ingen
G4-23	Vesentlige endringer fra forrige rapport med hensyn til innholdets omfang, avgrensning av rapporten eller målemetoder	Ingen

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering
Interessentdialog		
G4-24	Interessentgrupper som organisasjonen er i dialog med	s. 9–10
G4-25	Beskrivelse av hvordan organisasjonen velger relevante interessenter	s. 9–10
G4-26	Tilnærming til interessentsamarbeid, inkludert hvor ofte interessentene involveres fordelt på type og interessentgruppe	s. 9–10
G4-27	Viktige temaer og spørsmål som er blitt tatt opp gjennom dialog med interessenter og selskapets respons	s. 10
Rapporteringsprofil		
G4-28	Rapporteringsperiode	2015
G4-29	Dato for utgivelse av forrige rapport	April 2015
G4-30	Rapporteringsfrekvens	Årlig
G4-31	Kontaktperson for spørsmål vedrørende rapporten	s. 24
G4-32	Rapporteringsnivå	s. 24
G4-33	Retningslinjer og gjeldende praksis for ekstern verifikasjon av rapporteringen	s. 24
Styring		
G4-34	Organisasjonens styringsstruktur, herunder øverste myndighet og komiteer som er ansvarlige for beslutninger på økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige temaer.	s. 7–8
Etikk og integritet		
G4-56	Organisasjonens verdier, prinsipper, standarder og normer for adferd.	s. 7–8 og s. 18

Spesifikk informasjon

GRI-indikator	Beskrivelse	Side	Delvis rapportering
Ytre miljø			
Utslipp			
G4-EN15	Direkte klimagassutslipp (scope 1)	s. 15 Faktorer fra Defra. GWP: IPCC Second Assessment Report (SAR 100 year).	
G4-EN16	Energi indirekte klimagassutslipp (scope 2)	s. 15 Kilde: Årlig statistikk fra International Energy Agency på CO ₂ emissions, electricity generation.	
CRE4	CO ₂ intensitet for nybygg og utviklingsaktivitet	s. 15	Delvis
G4-EN19	Reduksjon i klimagassutslipp (GHG)	s. 15	Delvis
Forurensning og opprydding av grunn			
CRE5	Landområder utbedret, eller med behov for utbedring, for eksisterende eller tiltenkt arealbruk.	s. 17	
Compliance miljø			
G4-EN29	Vesentlige brudd på miljølover og reguleringer	Ingen	
Vurdering av leverandører med hensyn til ivaretagelse av miljøkriterier			
G4-EN32	Andel av nye leverandører screenet mht. miljøkrav	s. 20	

GRI-indikator	Beskrivelse	Side	Delvis rapportering
Medarbeidere			
Arbeidspraksis og anstendige arbeidsforhold			
G4-LA4	Minimum oppsigelsestid ved driftsendringer, og hvorvidt dette er angitt i tariffavtaler	Sverige: Permitteringer er regulert gjennom tariffavtaler. Lovregulerte varslingsregler ved oppsigelser. Kollektivt avtalte avvik kan forekomme. Danmark: Ved permitteringer gjelder Funksjonærlovens regler. Minimum 1 måned varsel ved oppsigelser. Norge: Lovregulerte varslingsregler for permittering er 14 dager. Lovregulerte varslingsregler ved oppsigelse er 14 dager i prøvetid og fra 1–6 måneder etter prøvetid avhengig av alder og ansettelsestid.	
Arbeidsmiljø og sikkerhet			
G4-LA6	Omfanget av skader, yrkesrelaterte sykdommer, sykefravær og samlet antall arbeidsrelaterte dødsfall, etter region og kjønn.	s. 12	Skadetall, sykefravær etc. rapporteres ikke fordelt på kjønn.
CRE6	Prosent av organisasjonen som opererer i samsvar med et internasjonalt anerkjent styringssystem for helse- og sikkerhet	0 %	
G4-LA7	Arbeidstakere med høy forekomst eller høy risiko for sykdommer relatert til deres yrke	s. 12	
Vurdering av leverandører med hensyn til ivaretagelse av arbeidsforholdskriterier			
G4-LA14	Andel av nye leverandører screenet mht. arbeidsforhold.	s. 20	
Menneskerettigheter			
Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger			
G4-HR4	Deler av virksomheten, eller viktige leverandører, der organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger kan være truet eller brutt, og tiltak for å støtte opp om disse rettighetene.	s. 20	
Samfunn			
Antikorrupsjon			
G4-SO5	Bekreftede tilfeller av korrupsjon og korrigerende tiltak.	Ingen	
Konkurranseadferd			
G4-SO7	Antall rettslige skritt mot organisasjonen på grunn av konkurransehemmende atferd, kartell- og monopol-virksomhet, samt opplysninger om utfallet av sakene.	Ingen	
Compliance samfunn			
G4-SO8	Sanksjoner som følge av brudd på lover og regler om konkurransehemmende oppførsel	Ingen	
Vurdering av leverandørers påvirkning på samfunnet			
G4-SO9	Andel av nye leverandører som ble screenet med utgangspunkt i kriterier knyttet til innvirkning på samfunnet	s. 20	

SAMMEN BYGGER VI FREMTIDEN

Veidekke er en av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere. Selskapet utfører alle typer bygg- og anleggsoppdrag, vedlikeholder veier og produserer asfalt, pukk og grus. Involvering og lokalkunnskap kjennetegner virksomheten. Halvparten av de 7 000 medarbeiderne eier aksjer i selskapet. Veidekke er notert på Oslo Børs, omsetningen er 24,5 milliarder (2015), og selskapet har siden starten i 1936 alltid gått med overskudd.

Veidekke – lokalt nærvær,
skandinavisk styrke.

veidekke.no
