

2024



LEDELSERAPPORT

BÆREKRAFTSRAPPORT

BIELSK PODLASKI, 14. APRIL 2025

1. RAPPORT OM BÆREKRAFT

1.1. GENERELL INFORMASJON

ESRS 2 Generell opplysninger om rapportering

BP-1 Generell basis for bærekraftsuttalelser

BP-2 Spesifikke opplysninger i forhold til særskilte omstendigheter

Unibep-konsernet ønsker å opptre ansvarlig og bærekraftig. Vi har i flere år utarbeidet bærekraftsrapporter som beskriver vår miljømessige, økonomiske og sosiale virksomhet.

Tidligere ble rapportene utarbeidet i henhold til GRI-standarden. I år er rapporten for første gang utarbeidet med utgangspunkt i de nyeste europeiske bærekraftsstandardene (ESRS – European Sustainability Reporting Standards). Som følge av dette rapporterer Unibep-konsernet ingen endringer i verken utarbeidelse eller presentasjon av bærekraftsuttalelsen, og heller ingen feil fra tidligere perioder.

Informasjonen i rapporten omfatter Unibep-konsernet, med mindre annet er spesifisert. Der data ikke har vært tilgjengelige, er de estimert. Rapporten dekker perioden fra 1. januar 2024 til 31. desember 2024. Konsolideringsomfanget følger det samme som i konsernets siste årsregnskap. Verdikjederapportering er inkludert, og er gjengitt der det er relevant i rapporten.

Unibep-konsernet har ikke utelatt opplysninger om immaterielle eiendeler, know-how eller innovasjonsresultater.

Rapporten inneholder også de relevant opplysningene i henhold til taksonomien for 2024.

Definisjonene for mellomlang og lang sikt samsvarer med standarddefinisjonene i ESRS 1.

Bærekraftsuttalelsen dekker konsernets verdikjede både oppstrøms og nedstrøms, basert på en dobbelt vesentlighetsanalyse. Denne analysen viser at følgende hovedtemaer er vesentlige: ESRS E1 (Klimaendringer), ESRS E4 (Biodiversitet), ESRS E5 (Sirkulær økonomi), ESRS S1 (Egen arbeidsstyrke), ESRS S2 (Arbeidsstyrke i verdikjeden), ESRS S3 (Lokalsamfunn), ESRS S4 (Konsumenter og sluttbrukere) og ESRS G1 (God virksomhetsstyring). Rapporten fokuserer primært på konsernets interne virksomhet og nærmiljø, men utvalgte temaer inkluderer også påvirkning oppstrøms i leverandørkjeden og nedstrøms for sluttbrukere. Omfanget behandles i detalj under de respektive ESRS-standardene i rapporten.

De rapporterte måletallene inkluderer både direkte data innhentet fra aktører i verdikjeden og indirekte data estimert ut fra bransjeforretningsdata og utslippsfaktorer, med høy grad av datanøyaktighet og representativitet. Kvantitative målinger og pengeverdiindikatorer bygger på faktiske data og er ikke estimert, og derfor er måleusikkerheten marginal. Unntaket er klimagassutslipp innen kategori 3 (Scope 3), som er estimert ved hjelp av bransjespesifikke utslippsfaktorer knyttet til ulike anskaffelseskategorier. Kildene til utslippstallene inkluderer blant annet DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs), det polske Klima- og miljødepartementet, KOBIZE (nasjonalt senter for utslippsbalansering), Energireguleringsmyndigheten (URE), PLGBC (Polish Green Building Council) og EPA (U.S. Environmental Protection Agency). Siden ikke alle leverandører leverte fulle data, er det antatt at gjennomsnittlige utslippsverdier per sektor er representativ for konsernets kjøpsprofil. Derfor er Scope 3-indikatorene beheftet med høy måleusikkerhet.

GOV-1 Administrasjons-, ledelses- og tilsynsorganenes rolle

Styret forvalter selskapets anliggender og representerer det utad.

Per 31. desember 2024 var styrets sammensetning som følger:

1. Dariusz Blocher - styreleder, som også er styremedlem i selskapet
2. Leszek Gołąbicki - visepresident i styret, som også fungerer som administrerende direktør
3. Adam Poliński - visepresident i styret, også direktør for infrastrukturdivisjonen
4. Andrzej Sterczyński - medlem av styret, også fungerende finansdirektør
5. Zbigniew Gościcki - styremedlem, som også er styreleder i datterselskapet Unidevelopment S.A.

Den 26. november 2024 fratrådte Dariusz Blocher stillingen som president i selskapets styre med virkning fra utgangen av 31. desember 2024 ble levert av Dariusz Blocher. Den 26. november 2024 utnevnte selskapets representantskap Andrzej Sterczyński til president for selskapets styre med virkning fra 1. januar 2025.

På grunn av endringene som er beskrevet ovenfor, er sammensetningen av styret i Unibep S.A. som følger på datoen for offentliggjøringen av rapporten:

1. Andrzej Sterczyński - styreleder, samtidig styremedlem i selskapet
2. Leszek Marek Gołąbicki - visepresident i styret, også fungerende administrerende direktør
3. Adam Poliński - visepresident i styret, også direktør for infrastrukturdivisjonen
4. Zbigniew Gościcki - styremedlem, som også er styreleder i datterselskapet Unidevelopment S.A.

Styremøter avholdes ved behov.

Organisering og arbeidsmåte, samt regler for styrets arbeid i UNIBEP S.A. er spesifisert i styrets reglement, som er tilgjengelig på Unibep S.A. sin hjemmeside, under fanen "Investor Relations".

Representantskapet fører løpende tilsyn med selskapets virksomhet på alle forretningsområder. Medlemmene opptrer i selskapets interesse, med utgangspunkt i sine egne uavhengige meninger og vurderinger. Representantskapet i Unibep S.A. har blant annet til oppgave å uttale seg om selskapets strategiske og finansielle planer, føre tilsyn med styrets arbeid for å nå de strategiske målene som er satt, og overvåke resultatene som selskapet oppnår.

Per 31. desember 2024 var sammensetningen av representantskapet som følger:

1. Jan Mikołuszko - leder av representantskapet
2. Beata Skowrońska - nestleder i representantskapet
3. Wojciech Stajkowski - nestleder i representantskapet
4. Michał Kołosowski - medlem av representantskapet (uavhengig)
5. Paweł Markowski - medlem av representantskapet (uavhengig)
6. Piotr Biezuński - medlem av representantskapet (uavhengig)

Fra og med 1. januar 2025 ble Dariusz Blocher medlem av representantskapet. På datoen for offentliggjøringen av rapporten er sammensetningen av representantskapet som følger:

1. Jan Mikołuszko - leder av representantskapet
 2. Beata Skowrońska - nestleder i representantskapet
 3. Wojciech Stajkowski - nestleder i representantskapet
 4. Michał Kołosowski - medlem av representantskapet (uavhengig)
 5. Paweł Markowski - medlem av representantskapet (uavhengig)
-

6. Piotr Biezuński - medlem av representantskapet (uavhengig)
7. Dariusz Blocher - medlem av representantskapet

Blant medlemmene i Selskapets tilsynsråd oppfylte tre medlemmer uavhengighetskriteriene i henhold til prinsippene for eierstyring og selskapsledelse som gjelder for selskaper notert på det regulerte markedet i Polen, samt i henhold til revisjonsloven. Dette utgjorde 50 % av tilsynsrådets sammensetning ved utgangen av 2024 og 43 % per dato for publisering av denne rapporten.

Tilsynsrådet har to faste komiteer med rådgivende og vurderende funksjoner – Revisjonskomiteen og Utviklingskomiteen.

Revisjonskomiteens oppgaver inkluderer blant annet tilsyn med og overvåkning av selskapets finansielle rapporteringsprosess og program for internrevisjon.

På datoen for offentliggjøringen av denne rapporten er revisjonskomiteens sammensetning som følger:

1. Michał Kołosowski - leder av revisjonskomiteen
2. Wojciech Stajkowski - medlem av revisjonskomiteen
3. Paweł Markowski - medlem av revisjonskomiteen

Lederen av revisjonsutvalget oppfylder uavhengighetskriteriene i henhold til prinsippene for eierstyring og selskapsledelse som gjelder for selskaper notert på det nasjonale regulerte markedet, samt uavhengighetskriteriene i henhold til revisorloven. Lederen har også kunnskap og kompetanse innen regnskap og revisjon av finansregnskap. Medlemmene i revisjonsutvalget har kunnskap og kompetanse innen bransjen selskapet opererer i.

Utviklingsutvalget har som oppgave å støtte bedriftsforsamlingen i spørsmål knyttet til selskapets strategiske utviklingsretninger, bærekraft (ESG), diversifisering av virksomheten og vurdering av forretningsrisiko.

På datoen for offentliggjøringen av denne rapporten er utviklingskomiteens sammensetning som følger:

1. Dariusz Blocher - leder av utviklingskomiteen
2. Jan Mikołuszko - medlem av utviklingskomiteen
3. Beata Skowronska - medlem av utviklingskomiteen
4. Paweł Markowski - medlem av utviklingskomiteen
5. Piotr Biezuński - medlem av utviklingskomiteen

Styremøtene og møtene i dets komiteer holdes minst én gang hvert kvartal.

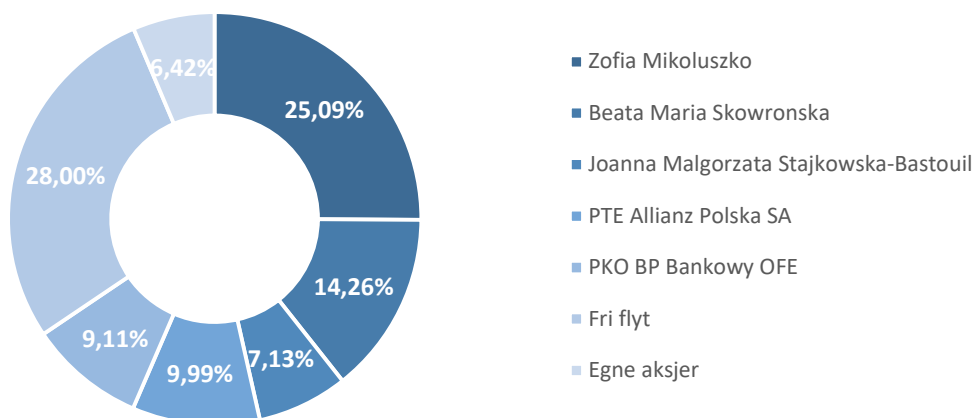
Organiseringen, arbeidsmetodene og prinsippene for virksomheten til selskapets bedriftsforsamling er fastsatt i reglementet for bedriftsforsamlingen, som er tilgjengelig på UNIBEP S.A.s nettside, under fanen "Investorrelasjoner".

Sammensetningen av styret og bedriftsforsamlingen er variert når det gjelder utdanning, alder og yrkeserfaring. Ved utvelgelse av ledelses- eller tilsynspersoner benytter selskapet objektive kriterier, inkludert de nødvendige kompetansene for å utføre tildelte oppgaver, kunnskap, erfaring og egenskaper etterspurt i bransjen selskapet opererer i. På grunn av bygg- og anleggsbransjens spesifikke karakter, er det fortsatt en overvekt av menn blant spesialister i dette området. I bedriftsforsamlingen utgjør kvinner 14,3 %. I styret er det ingen kjønnsvariasjon.

Ved utgangen av 2024, og på tidspunktet for publisering av denne rapporten, er alle styremedlemmer mellom 40 og 60 år. Medlemmene i bedriftsforsamlingen fordeler seg slik: 40–50 år: 3 medlemmer, 50–60 år: 1 medlem, over 60 år: 3 medlemmer.

Styremedlemmene og bedriftsforsamlingens medlemmer har varierende utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring. Detaljert informasjon om erfaring og kompetanse hos ledende og tilsynsførende personer er tilgjengelig i konsernets årsrapport for 2024 og på selskapets nettside under fanen "Investorrelasjoner". Medlemmer av selskapets kollektive organer, ESG-teamet og andre nøkkelmedarbeidere øker sin kompetanse innen bærekraftig utvikling ved å delta i kurs, blant annet om rapportering etter ESRS og etterlevelse (compliance). Hensikten med disse kursene er ikke bare å styrke kvalifikasjonene, men også å støtte effektiv håndtering av påvirkning, risiko og muligheter, noe som styrker selskapets posisjon med tanke på å nå bærekraftsmål og møte interessentenes forventninger. Takket være kontinuerlig kompetanseheving har de som er involvert i styringsprosessene kunnskapen som trengs for å identifisere og løse viktige spørsmål for selskapets virksomhet og dets interesser.

SAMMENSETNING AV AKSJONÆRER PER 31. DESEMBER 2024



GOV-2 Informasjon til enhetens administrasjons-, ledelses- og tilsynsorganer og de bærekraftsspørsmålene de arbeider med

Innenfor fordelingen av oppgaver blant styremedlemmene er ansvaret for bærekraftig utvikling tillagt styremedlemmet som fungerer som finansdirektør. Øvrige styremedlemmer fører tilsyn med bærekraftrelaterte spørsmål innenfor sine respektive ansvarsområder i Selskapet og Konsernet. Hele styret er ansvarlig for gjennomføringen av Unibep-konsernets ESG-strategi.

I 2024 ble det igangsatt tiltak for å redusere energiforbruk og utslipp av klimagasser, jf. indikatorene E1-3. Det ble gjennomført en stillingsvurdering, identifisert verdikjeden, samt innført en rekke prosedyrer for å styrke konsernets selskapsstyring, som beskrevet senere i rapporten.

Det ble opprettet et ESG-team i Selskapet, bestående av representanter fra Unibep-konsernets selskaper med direkte ansvar for miljø, samfunn og selskapsstyring. Status for implementering av Unibep-konsernets ESG-strategi, bærekraftsspørsmål og arbeidet med rapporteringen drøftes regelmessig på ESG-teamets møter. Informasjon om bærekraft formidles til styret, som vurderer fremdriften og de planlagte tiltakene og fatter nødvendige beslutninger. Bedriftsforsamlingen og dets komiteer diskuterer, uttaler seg om eller

godkjenner bærekraftsrelatert dokumentasjon enten på eget initiativ eller på Selskapets forespørsel, og fungerer i tillegg som et rådgivende organ for Selskapet.

Styremedlemmene har ansvar for implementering og rapportering innen ESG-området. Styret er spesielt ansvarlig for å fastsette ESG-mål og føre tilsyn med oppnåelsen av disse. I tillegg til det løpende tilsynet overvåker styret nøkkeltall (KPI-er) innen miljø, som utslipp og energiforbruk, samt etterlevelse av HMS-prinsipper og kvalitet i gjennomførte prosjekter som en del av revisjonene av det Integrerte Ledelsessystemet.

Utviklingskomiteens oppgaver inkluderer særlig å gi bedriftsforsamlingen uttalelser om ESG-relaterte planer og rapporter fremlagt av styret, overvåke gjennomføringen og vurdere resultatene. I 2024 ble det gjennomført møter med styret om gjennomføringen av ESG-strategien og arbeidet med bærekraftsrapporteringen.

Bedriftsforsamlingens oppgaver inkluderer særlig å gi uttalelser, godkjenne planer og rapporter, samt evaluere gjennomføringen av ESG-tiltak i Selskapet.

Ettersom bærekraftig utvikling berører alle deler av virksomheten i Selskapet og Konsernet, er i tillegg til ESG-teamets medlemmer også representanter for ledelsen og ansatte fra ulike organisatoriske enheter og nivåer involvert i prosessen. De yter direkte støtte i gjennomføringen av bærekraftstiltak.

Ledere for de respektive organisatoriske enhetene er ansvarlige for implementeringen av tiltakene og for å sikre aktsomhet i utførelsen.

GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger

Bonus for styremedlemmer

Med hjemmel i generalforsamlingens vedtak om vedtakelse av godtgjørelsespolitikken for styrende og kontrollerende organer i UNIBEP S.A. ("Godtgjørelsespolitikken"), og for å spesifisere enkeltelementene i denne politikken, vedtok Selskapets bedriftsforsamling den 20. februar 2024 nye regler for bonusordninger for styremedlemmer. Dette innebar en presisering av elementene i Godtgjørelsespolitikken, nærmere bestemt beskrivelsen av de variable komponentene i godtgjørelsen som kan tildeles styremedlemmene.

I henhold til de nye reglene består styremedlemmenes variable godtgjørelse av følgende elementer: kortsiktig variabel godtgjørelse og langsiktig variabel godtgjørelse.

Regnskapsperioden for kortsiktig variabel godtgjørelse er ett regnskapsår. Regnskapsperioden for langsiktig variabel godtgjørelse er tre kalenderår, med forbehold om at den første regnskapsperioden dekker årene 2024–2026.

Kortsiktig variabel godtgjørelse omfatter følgende komponenter:

- Bonus for å fullføre individuelle oppgaver som inkluderer, men ikke er begrenset til, bærekraftstemaer,
- Bonus for oppfyllelse av finansielle indikatorer,
- Bonus for overoppfyllelse av finansielle indikatorer,
- Kommisjonen på resultatet.

Et styremedlem har rett til langsiktig variabel godtgjørelse under forutsetning av at Selskapet oppnår et nivå på indikatoren for endring i aksjekursen til UNIBEP S.A. fastsatt av styret. Størrelsen på den langsiktige variable godtgjørelsen er betinget av prosentsatsen for oppnåelse av mål for endring i aksjekursen til Unibep S.A.

Styret fastsatte den 20. februar 2024 finansielle indikatorer og individuelle oppgaver for hvert styremedlem for 2024.

En detaljert beskrivelse av den individuelle oppgavebonusen, der styremedlemmene får tildelt bærekraftsoppgaver:

- Grunnlaget for beregning av kortsiktig variabel lønn – bonus for oppnåelse av individuelle oppgaver for det aktuelle vurderingsåret, utgjør 12 ganger månedsgrunnlønnen til styremedlemmet, fastsatt i avtalen som regulerer det rettslige forholdet med styremedlemmet, som grunnlønn for det aktuelle vurderingsåret.
- Den planlagte verdien av indikatoren som benyttes for å fastsette bonusen for oppnåelse av individuelle oppgaver kan utgjøre opptil 20 % av grunnlaget.
- Styret fastsetter innen utgangen av februar i det aktuelle regnskapsåret individuelle oppgaver for hvert styremedlem for dette regnskapsåret (vurderingsåret), med utgangspunkt i det finansielle budsjettet vedtatt av styret for dette året.
- Den individuelle oppgaven fastsettes med hensyn til styremedlemmets ansvarsområde og er knyttet til forretningsstrategi, utviklingsplaner og selskapets interesser. Oppgaven kan særlig være knyttet til måloppnåelse innenfor kontraktsnivå, garantiservicekostnader, bygging og utvikling av personell, samt gjennomføring av ESG-strategien. Individuelle oppgaver kan være både finansielle og ikke-finansielle.
- Styret kan tildele hvert styremedlem fra én (1) til fem (5) individuelle oppgaver for det aktuelle regnskapsåret. Dersom det tilordnes flere enn én individuell oppgave, fastsetter styret vekten til hver oppgave i prosent. Summen av vektene for de individuelle oppgavene i vurderingsåret utgjør 100 %.
- Oppnåelsen av individuelle oppgaver vurderes av styret etter avslutning av regnskapsåret som er vurderingsåret.
- Hver individuell oppgave vurderes separat og scores fra 0 % til 100 %, avhengig av oppnåelsesgraden.
- I beslutningen om tildeling av bonus for oppnåelse av individuelle oppgaver fastsetter styret prosentnivået for oppnåelse av oppgavene og størrelsen på bonusen.

Incentivprogram basert på selskapets egne aksjer

Mottaker av incentivprogrammet basert på selskapets egne aksjer i 2024 var styreleder Dariusz Blocher. Den 20. februar 2024 fastsatte styret finansielle og ikke-finansielle kriterier (inkludert kriterier knyttet til bærekraft) for tildeling av ikke mer enn 450 000 aksjer i selskapet til Dariusz Blocher.

De ikke-finansielle tildelingskriteriene fastsatt av styret er:

- (i) Forbedring av arbeidsmiljøet ved å redusere ulykkesraten i Unibep S.A. sammenlignet med 2023,
- (ii) Tiltak for å redusere utslipp av klimagasser i verdikjeden til Unibep-konsernet, i tråd med ESG-strategien for Unibep-konsernet.

Avhengig av i hvilken grad kriteriene fastsatt av styret for vurderingsåret 2024 oppfylles, vil Dariusz Blocher ha rett til å kjøpe inntil 450 000 aksjer i selskapet i tildelingsåret 2025.

Den 13. august 2024 vedtok styret, basert på fullmakt gitt av generalforsamlingen, en beslutning om tidlig avslutning av incentivprogrammet basert på selskapets egne aksjer, med unntak av den ovennevnte aksjepoolen tildelt Dariusz Blocher.

Detaljer om styrets lønnspolitikk og incentivprogrammer finnes i konsernledelsens rapport om Unibeps virksomhet i 2024.

I rapporteringsåret ble det ikke inkludert mål knyttet til klimatilpasning i godtgjørelse til medlemmer av styrende, ledende og tilsynsorganer.

GOV-4 Due diligence-erklæring

	Grunnleggende elementer i due diligence	Punkter i bærekraftserklæringen
A	Gjennomføring av due diligence på styring, strategi og forretningsmodell	S1-1, S2-1, S3-1, S4-1, E4-2
B	Samarbeide med interessenter i alle viktige faser av due diligence-gjennomgangen	S1-2, S2-2, S4-2
C	Identifisering og vurdering av negativ påvirkning	IRO-1, SBM-3
D	Tiltak for å håndtere disse negative konsekvensene	S1-3, S2-3, S4-3, G1-3
E	Overvåke effektiviteten av disse tiltakene og kommunisere	E4-3, S1-17, S2-4, S3-4, S4-4

GOV-5 Risikostyring og internkontroll over bærekraftsrapportering

Unibep S.A. har tatt i bruk kravene i de internasjonale ISO-standardene som et sett med beste, tilgjengelige og anbefalte forretningspraksiser innenfor ulike aspekter av bedriftens samfunnsansvar. Konsernet håndterer miljøspørsmål, arbeidssikkerhet, kvaliteten på utførelsen av byggearbeidene og de produserte byggevarene ved å anvende kravene i standardene ISO 9001, 14001, 45001 og PN-EN 13108-21 i form av et sammenhengende integrert styringssystem, som er underlagt uavhengig sertifisering. Omfanget av sertifiserte aktiviteter er definert av individuelle sertifikater, som er tilgjengelige på www.unibep.pl; lenke: <https://unibep.pl/zrownowazony-rozwoj/zintegrowany-system-zarzadzania.html>

Unibeps integrerte styringssystem er gjenstand for regelmessige analyser av hvordan det fungerer med hensyn til risiko. Alle prosesser i selskapet overvåkes, kontrolleres og beskrives i form av interne prosedyrer, som er tilgjengelige for de ansatte på intranettet. Instrukser og pålegg som refererer til det integrerte styringssystemet, oppfyller kravene til aktsomhetsprosedyrer. Vårt arbeid bekreftes av at Unibep S.A.s styre har vedtatt en policy for det integrerte styringssystemet Integrert styringssystem, som viser de ansatte at de skal prioritere kundenes behov, kontinuerlig utvikling av de ansattes kompetanse, effektiv styring av arbeidssikkerhet og miljøvern, overholdelse av gjeldende lover og etiske standarder og samarbeid med lokalmiljøet.

Risikostyringen i Unibep-konsernet utføres i forhold til de strategiske målene for Unibep-konsernet og operasjonelle mål for hele organisasjonen, de enkelte selskapene, divisjonene eller

organisasjonsprosessene. Risikostyringsprosessen skal i alle ledd være knyttet til strategi, organisasjonskultur og -struktur, interne prosesser, gjeldende retningslinjer, standarder og prosedyrer, samt forventninger og mål. Risikoen overvåkes fortløpende.

Operasjonelle og finansielle risikoer er presentert i ledelsesrapporten i avsnitt 8.1 Beskrivelse av risikoer og trusler for 2024.

For en beskrivelse av de viktigste identifiserte risikoene i bærekraftsrapporteringsprosessen og en presentasjon av risikoreduserende strategier, se ESRS 2 Generelle opplysninger i SBM-3-rapporten.

Resultatene av de interne revisjonene som er gjennomført, presenteres fortløpende for revisjonsutvalget i representantskapet. En oppsummering av hvordan systemene for internkontroll, risikostyring, compliance-overvåking og internrevisjonsfunksjonen fungerer, legges frem for representantskapet i form av en årlig rapport.

SBM-1 Strategi, forretningsmodell og verdikjede

Vårt konserns potensial

Unibep S.A. er et av de største byggefirmaene i Polen. Selskapets historie går tilbake til 1950. Siden 2008 har selskapet vært notert på børsen i Warszawa.

Selskapets hovedkontor ligger i Bielsk Podlaski. Selskapet har også kontorer i Warszawa, Białystok, Łomża, Poznań, Katowice, Racibórz, Olsztyn og Lviv.

Unibep-konsernets virksomhet er basert på fem komplementære segmenter

- bygg- og anleggstjenester, inkludert hovedentrepriser i inn- og utland (Unibep S.A.)
- energi og industriell konstruksjon (Unibep S.A.)
- infrastrukturvirksomhet (infrastrukturdivisjonen i Unibep S.A.)
- utviklingsvirksomhet (Unidevelopment S.A. og selskaper fra Unidevelopment-kapitalgruppen)
- modulbasert trekonstruksjon (Unihouse S.A.)

I 2024 hadde selskapet virksomhet i sju markeder, og betjente private og institusjonelle kunder i Polen, Ukraina, Sverige, Norge, Island, Danmark og Tyskland. På grunn av den politiske situasjonen i Hviterussland ble det besluttet å trekke seg ut av det hviterussiske markedet etter å ha oppfylt serviceforpliktelsene overfor eksisterende leverandører. Vi er for tiden i ferd med å bygge den polske ambassaden i Minsk i dette landet - investoren er statskassen.

Til tross for krigen i Ukraina fortsetter selskapets representasjonskontor i Lviv å drive virksomhet i landet. Gjennomføringen av kontrakter i Ukraina avhenger av den geopolitiske utviklingen i regionen. For tiden gjennomfører vi en kontrakt for gjenoppbygging av grenseovergangen Medyka - Szebinie.

Per datoen for denne rapporten består Unibep-konsernet av morselskapet Unibep S.A. og Unibep S.A.s direkte datterselskaper. Disse inkluderer:

- Unihouse S.A.
- UNEX Constructions Sp. z o.o.
- Unidevelopment S.A.
- Unibep PPP Sp. z o.o.

Konsernet har også to representasjonskontorer - i Ukraina og Hviterussland. Antall ansatte ved hvert av dem overstiger ikke 10 personer. En beskrivelse av Unibep-konsernet er gitt i avsnitt 3.2 i ledelsesberetningen.

Unibep-konsernets aktiviteter

I løpet av årene selskapet har vært aktivt, har det skapt en kapitalgruppe. I dag består den av



Segmentet **KONSTRUKSJON**

Område: GENERELL BYGNINGSKONSTRUKSJON

[Unibep SA](#)

Unibep S.A.s totalentreprenørvirksomhet i Polen (Bygg og anlegg) har boligbygging som sitt viktigste forretningsområde, men gjennomfører også prosjekter innen industri, hotell, underholdning, offentlig sektor og forsvar. Selskapet har en sterk markedsposisjon, særlig i Warszawa-regionen. I tillegg driver selskapet selskapet med kommersielle byggeprosjekter (hotellbygg, kontorbygg, nærings- og tjenesteytende bygg samt offentlige bygg, inkludert undervisnings- og opplæringssentre). Prosjektene gjennomføres over store deler av landet. Av geopolitiske grunner ble all virksomhet på det hviterussiske markedet midlertidig innstilt i begynnelsen av 2022. Likevel pågår det for tiden et prosjekt i Minsk på oppdrag fra den polske statskassen - byggingen av Republikken Polens ambassade i Republikken Hviterussland. Når det gjelder det ukrainske markedet, pågår det ingen byggearbeider som følge av krigshandlingene, men Unibep opprettholder fortsatt et representasjonskontor i Ukraina.

I 2023 valgte de ukrainske myndighetene å heve kontrakten med Unibep S.A. for utvidelsen av grenseovergangen Medyka-Szegini, en avtale som opprinnelig ble inngått i 2018. Etter en ny anbudsrunde ble Unibep S.A. på nytt valgt til å gjennomføre prosjektet - kontrakt er signert, og byggingen er nå i gang....



Segmentet **KONSTRUKSJON**

Område: ENERGI- OG INDUSTRIBYGG

[Unibep SA](#)

Unibep S.A.s energibyggs-segment fokuserer på prinsippene for grønn økonomi og svarer på behovet for en transformasjon av den polske økonomien mot null- og lavutslippsløsninger. Hovedmålet for Unibep S.A. i dette segmentet er å gjennomføre såkalte «design & build»-investeringer, men også «turnkey»-prosjekter basert på investorens planer og med all nødvendig teknologi.

Unibep S.A. fokuserer også på utvalgte områder innen energibyggs, som: vann- og gassfyrte kjeler, termisk avfallsbehandlingsanlegg, kogenerasjonsanlegg basert på gassmotorer og gasturbiner, hydrogenfyrte kjeler, modernisering av varmekilder samt varmelagringssystemer.

Innen dette segmentet retter selskapet også oppmerksomhet mot: avfallsforbrenningsanlegg, renseanlegg for avløpsvann, kraftverk, fjernvarmeanlegg, tekniske bygg for industri og energisektoren, ingeniørkonstruksjoner for teknologi og produksjon, energilagre, solcelleparker, lineære konstruksjoner innenfor selskapets referanser og konsortieevner, inkludert rørledninger, teknologiske estakader, transportbånd m.m.



Segmentet **KONSTRUKSJON**

Område: INFRASTRUKTUR

[Unibep SA](#)

Infrastrukturavdelingen i Unibep S.A. er en enhet som er engasjert i omfattende utførelse av veiarbeid og anleggsarbeid (broer, viadukter osv.), inkludert utvikling av landområder og utførelse av ingeniørarbeid. Avdelingen har et eget vei- og brolaboratorium og en moderne utstyrs- og transportbase. Selskapet er

ledende innen veibygging i det nordøstlige Polen. For tiden er hovedmarkedene Podlaskie, Warmińsko-Mazurskie og de nordøstlige områdene i voivodskapet Mazowieckie.



Segment **UTVIKLERAKTIVIRKSOMHET**
Unidevelopment SA, spesialforetak

Unidevelopment S.A. er en utvikler med over 15 års erfaring. Selskapet har etablert seg sterkt på boligmarkedet i Warszawa, Poznań og Radom, og i 2022 startet de også virksomhet i Trippelbyen (Gdańsk, Gdynia, Sopot). Selskapet er medlem av det polske utviklerforbundet (Polski Związek Firm Deweloperkich) og det polske grønne byggforbundet (Polish Green Building Council - PLGBC).



Segment **MODULBYGGING**
Unihouse SA

Unihouse S.A. er et av Europas største selskaper innen modulbygging, som er vellykket brukt i Europa. Selskapet er pioner i det polske markedet innen produksjon av moderne modulbygg i trekonstruksjoner. Disse byggene brukes i ulike prosjekter: fra flerfamiliehus og kontorbygg til skoler, barnehager, hoteller og offentlige bygg. De viktigste markedene er Polen, Tyskland og Norge, men selskapet har også gjennomført prosjekter i Danmark. I Polen fokuserer de spesielt på offentlige bygg.



STIFTELSE
Unibep Group Unitalent Foundation

Unibep Group Foundation Unitalent

Unibep Group Foundation Unitalent ble etablert i 2017. Hovedmålet er å hjelpe unge, talentfulle og ambisiøse til å utvikle sine talenter – hovedsakelig ungdom fra videregående skoler og universiteter. Internt støtter stiftelsen også ansatte som ønsker å bidra og dele kunnskap og erfaring. Stiftelsen svarer også på aktuelle behov, som støtte til unge, talentfulle ukrainere som nå oppholder seg i Polen.

I desember 2022. Unibep-konsernets representantskap vedtok en ESG-strategi for 2023-2025. Unibep-konsernets ESG-strategi er basert på fem strategiske mål:

1. Redusere miljøpåvirkningen i hele verdikjeden, minimere miljørisiko og spre aktiviteter som gir muligheter for bærekraftig drift.
2. Sørge for trygge og tilfredsstillende arbeidsforhold.
3. Bygge relasjoner og utvikle en organisasjonskultur som omfavner bærekraft.
4. Formidling av de universelle menneskerettighetene blant interessenter.
5. Etikk i praksis.

UNIBEP-KONSERNETS VERDIKJEDE

OPPSTRØMS			EGNE MULIGHETER	NEDSTRØMS			
LEVERANDØRER AV RÅVARER	MATERIALLEVERANDØRER	UNDERLEVERANDØRER/ LEVERANDØRER/SAMARBEIDSPARTNERE	TJENESTER OG PRODUKTER SOM SELGES, OG DRIFTSPROSESSER	ENDELIGE PRODUKTER	MOTTAKERE	SLUTTBRUKERE	AVFALL
Råvarer kjøpt av konsernet: • Stål • Tre • Sand, stein og grus Råvarer som brukes indirekte av konsernet (brukes i produksjonen av materialer og mellomprodukter): • Olje • Kobber • Aluminium Energi: • Elektrisitet • Termisk energi • Drivstoff til kjøretøy og maskiner	Byggematerialer: • Asfalt • Betong • Sement • Gips • Glass • Konstruksjonskemikalier • Byggeplast • Strukturelle elementer • Elektriske materialer • Automatiske materialer • Byggematerialer av tre • Isolasjon • Styrrer • Tilslag til veier Enheter: • Kjeler • Vifter • Pumper • Beslag • Turbiner • Aggregater	Eiendoms- og byggetjenester: • Generelle entreprenørtjenester • Underleverandørtjenester • Designkontorer Anleggsmaskiner: • Maskiner og utstyr (mekanisk og elektrisk) Kontorprodukter: • Møbler • Kontorrekvisita • IT-utstyr Forretningstjenester: • Telekommunikasjon • Vedlikehold • IT-systemer • Konsulenttjenester Bedriftens kjøretøy Finansielle tjenester: • Bankvirksomhet • Forsikring • Kapitalmarkedet Forretningstjenester: • Telekommunikasjon • Vedlikehold • IT-systemer • Konsulenttjenester	Bygg- og anleggstjenester: • Generelle entreprenørtjenester • Underleverandørtjenester • Service og vedlikehold Utviklingsaktiviteter: • Kjøp av tomt • Salg av lokaler Modulbygg: • Produksjon av modulbygg • Konstruksjons- og monterings tjenester Logistikk: • Transport av utstyr og materialer Operasjonelle prosesser: • Revisjon • Juridisk støtte • HELSE OG SIKKERHET • Teknologi • Teknisk kontor • Kommunikasjon og markedsføring • HR • Ledelse • Økonomi og regnskap • IT • Innkjøp • Logistikk • Salg	Fast eiendom og bygningsfasiliteter: • Boligbygg • Offentlig bygning • Militære anlegg • Kraftverk • Varmeanlegg • Fabrikker • Butikker • Modulbaserte flerfamiliehus • Modulbaserte hoteller • Modulbaserte sosiale og pedagogiske bygninger • Kjære • Broer • Jernbaneviadukter	Eiendoms- og bygg- og anleggssektoren: • Boligutviklere • Kommerielle utviklere • Generali entreprenører • Underleverandører Offentlig sektor: • Institusjoner i offentlig sektor • Kommunale selskaper • Utdanningsentre • Militære institusjoner • GDDKiA • Provinsielle veimyndigheter • Kommuner • Byer • Jernbaneselskaper Næringslivet totalt: • Produksjonsbedrifter • Logistikkbedrifter • Energiselskaper Detaljhandelskunder: • Kjøpere av leiligheter	• Privatkunder (boliger) • Lokalsamfunn • Universitetsansatte og studenter • Militær • Sluttbrukerkunder (energi) • Virksomheter (energi) • Produksjonsbedrifter • Logistikkbedrifter • Kunder av logistikkelskaper • Lokalsamfunnet • Lokomotivførere og lokomotivførere	• Byggeavfall som oppstår i byggeprosessen • Rivningsavfall fra bygg og anlegg

SBM-2 Interessenters interesser og meninger

Unibep-gruppen gjennomfører en analyse av sine interessenter, både de som har innflytelse på konsernets virksomhet, og de som blir betydelig påvirket av konsernets aktiviteter. De viktigste interessentgruppene for selskapet er definert gjennom en prosess med dobbel vesentlighetsanalyse. Analysen inkluderte også spørreundersøkelser blant representanter for eksterne interessenter. Som resultat av vesentlighetsstudien ble følgende viktige interessentgrupper identifisert:

Interessent	Kommunikasjonsmetode
Leverandører	Direkte kommersielle relasjoner
Finansinstitusjoner	Kvartals- og årsrapporter, bærekraftsrapport, investor relations-fanen på nettsiden, resultatkonferanser.
Investorer	Ansikt-til-ansikt-dekning, spesielt på byggeplasser og bransjearrangementer.
Kunder	Salgsavdelinger, kundeservice, sosiale medier, nettside, kundetilfredshetsundersøkelser, kundesenter.
Bransjeorganisasjoner	Konferanser, bransjearrangementer.
Underleverandører	Direkte relasjoner på byggeplasser.
Akademiske miljøer	Praksisplasser og kompetanseutvikling for studenter, jobbmesser.
Ansatte	Internt intranett, nyhetsbrev, varslingskanal, møter - også nettbaserte - mellom ledelse og ansatte, mailing.

Formålet med kommunikasjonen med interessentene er å forstå og avklare gjensidige forventninger og behov, samt identifisere potensielle risikoer, påvirkninger og muligheter innen ESG-områdene. Samarbeidet med interessentene organiseres gjennom ulike kommunikasjonskanaler tilpasset hver gruppes karakter – som vist i tabellen ovenfor – og inkluderer blant annet direkte forretningsrelasjoner, tilfredshetsundersøkelser, bransjekonsultasjoner, interne kanaler og dedikerte møter. Denne prosessen innebærer regelmessig informasjonsutveksling med leverandører, kunder, ansatte, underleverandører, investorer, finansinstitusjoner, akademiske miljøer og bransjeorganisasjoner. Spesielt samarbeid med eksterne interessenter skjer gjennom spørreundersøkelsen i forbindelse med dobbel vesentlighetsanalyse, der resultatene direkte påvirket identifikasjonen av vesentlige temaer og valget av ikke-finansiell informasjon som offentliggjøres.

Resultatene fra kommunikasjonen med interessentene tas i betraktning ved utforming av operative tiltak, strategier og bærekraftsmål. Viktige konklusjoner og sentrale problemstillinger formidles til toppledelsen og diskuteres i regelmessige eller ad hoc styringsmøter.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter, samt deres sammenheng med strategi og forretningsmodell

Relevante ESG-spørsmål

Unibep-gruppen, som en ansvarlig aktør i bygge- og infrastrukturmarkedet, jobber målrettet for å identifisere og håndtere de vesentlige påvirkningene virksomheten har på miljø, samfunn og økonomi. Som del av dobbel vesentlighetsanalyse er det gjennomført en grundig vurdering av påvirkninger, som tar hensyn til både positive og negative effekter som kan følge av konsernets aktiviteter.

Tabellen nedenfor viser konsernets sentrale påvirkningsområder, deres karakteristika og kobling til ESG-målene. I tillegg gis eksempler på tiltak som iverksettes for å minimere negative konsekvenser og maksimere nytteverdien for omgivelsene.

ESRS-rapporteringsområde	Relevante undertemaer AR 16	Beskrivelse av effekten	Opprinnelsessted for nedslaget
E1 Klimaendringer	Tilpasning til klimaendringene	Gruppe Unibep har gjennom sin virksomhet en betydelig påvirkning på klimaendringene. Bygging og bruk av eiendom genererer betydelige utslipp av klimagasser. Innenfor utviklingssegmentet kan gruppen bidra til å dempe klimaendringene ved å bruke lavutslipps- eller resirkulerte byggematerialer, samt ved å implementere løsninger som reduserer energiforbruket i de byggene som oppføres. Et viktig tiltak er også å anvende klimatilpasningsløsninger, slik som installasjon av retensjonssystemer, overvannshåndtering og grønne tak i boligprosjekter. Gruppens påvirkning på klimaet kommer også til uttrykk gjennom investeringer i fornybar energi og optimalisering av transporten av byggematerialer til byggeplassene.	Egen virksomhet
	Begrensning av klimaendringene		Oppstrøms
	Energi		Nedstrøms
E4 Biologisk mangfold og økosystemer	Direkte innvirkning på tap av biologisk mangfold	Unibep-gruppens aktivitet påvirker biologisk mangfold, hovedsakelig gjennom behovet for trefelling på byggeområdene. I tråd med miljøvedtak som er gitt, gjennomfører gruppen kompensasjonstiltak i form av tilsvarende antall erstatningsplantinger. Betydelige konsekvenser for biologisk mangfold oppstår også ved gjennomføring av prosjekter på vernet områder, særlig ved infrastrukturinvesteringer. Gruppen utfører konsekvensanalyser for prosjektene samt miljøovervåking gjennom faglige naturteam. Det gjennomføres også tiltak for å støtte biologisk mangfold, som montering av fuglekasser, bygging av faunapassasjer og etablering av grønne tak på garasjer.	Egen virksomhet
			Nedstrøms
E5 Lukket kretsøkonomi	Ressurspåvirkning, inkludert ressursbruk	Innenfor sirkulær økonomi har Unibep-gruppen en betydelig påvirkning gjennom stort forbruk av råvarer og materialer som stål, betong og tre, samt generering av byggeavfall. For å redusere negative konsekvenser driver gruppen gjenvinning av byggeavfall både på byggeplassene og i fabrikkene for modulære hus. De implementerer også løsninger som minimerer avfallsmengden, for eksempel bruk av prefabrikerte elementer og gjenbruk av byggematerialer fra resirkulering. Prinsipper for sirkulær design vurderes også, noe som kan bidra til å redusere karbonutslipp knyttet til materialer gjennom gjenbruk, resirkulering eller omdisponering.	Egen virksomhet
	Avfall		Nedstrøms
			Oppstrøms
S1 Personer som arbeider for selskapet	Arbeidsforhold	Unibep-gruppen har en betydelig direkte påvirkning på sine ansatte. Et sentralt tema i forhold til virksomhetens natur er helse, miljø og sikkerhet (HMS). Gruppen legger stor vekt på å sikre trygge arbeidsforhold på byggeplassene og i fabrikkene, ved å tilby opplæring, utstyre ansatte med verneutstyr av høy kvalitet og gjennomføre regelmessige kontroller. Viktige temaer er også investering i medarbeiderutvikling, lønnstransparens, jevnlig dialog, likestilling og mangfold – områder som gruppen ivaretar gjennom interne retningslinjer og opplæring.	Egen virksomhet
	Likebehandling og like muligheter for alle		
S2 Medarbeidere i verdikjeden	Arbeidsforhold	Unibep-gruppen kan ha en positiv innvirkning på ansatte i verdikjeden ved å sikre at HMS-regler følges og gjennomføre jevnlig opplæring, noe som bidrar til å forebygge ulykker og skape tryggere byggeplasser.	Nedstrøms
S3 Berørte lokalsamfunn	Økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter i samfunnet	Unibep-konsernets utviklingsaktiviteter bidrar til bystrukturen og utviklingen av lokalsamfunnene. Selskapet arbeider også for å tilby lokalsamfunnene kommunikasjonskanaler som gjør det mulig å føre en dialog om deres behov og de investeringene som gjøres. Konsernets virksomhet berører små by- og bygdesentra når det gjennomføres investeringer i teknisk infrastruktur eller industribygg.	Nedstrøms
	Samfunnets sivile og politiske rettigheter		
S4 Forbrukere og sluttbrukere	Informasjonens innvirkning på forbrukere eller sluttbrukere	Gruppens virksomhet påvirker små bysamfunn og landlige områder, særlig ved investeringer knyttet til teknisk infrastruktur eller industribygg.	Nedstrøms
		Det kan skilles mellom to grupper av kunder:	

	Personlig sikkerhet for forbrukere eller sluttbrukere	1. privatkunder (kjøpere av leiligheter - utviklingsaktivitet) 2. institusjonelle kunder (kunder av hovedentreprenørprosjekter).	
	Sosial inkludering av forbrukere eller sluttbrukere	Sluttbrukerne kan for eksempel være ansatte ved realiserte industrianlegg og brukere av teknisk infrastruktur, som for eksempel lokførere.	
G1 Forretningsskikk	Bedriftskultur	Gruppe Unibep legger stor vekt på etisk forretningspraksis og åpenhet i forretningsrelasjoner, og ser disse aspektene som grunnlaget for ansvarlig ledelse. Innen dette området er det innført en omfattende prosedyre for bekjempelse av korrupsjon og misbruk, supplert av en detaljert varslingsprosedyre som definerer hvilke saker som kan rapporteres, regler for gransking, beskyttelse av varslere og forbud mot gjengjeldelse.	Egen virksomhet
	Beskyttelse av varslere		Oppstrøms
	Politisk engasjement	Den etiske organisasjonskulturen, bygget opp gjennom flere tiår med erfaring og ansattes engasjement, styrkes jevnlig gjennom regelmessige opplæringer som minner om gjeldende prosedyrer og atferdsstandarder. Bevissthet rundt betydningen av forretningsetikk blant de ansatte anses som en nøkkelkomponent i håndtering av omdømmerisiko og i oppbygging av tillit hos interessenter.	Nedstrøms
	Administrerte forholdet til leverandører, inkludert betalingspraksis	I relasjoner med forretningspartnere følger gruppen prinsipper for leverandøratferd, som er en integrert del av kontraktene og inkluderer krav til etikk, miljøvern, helse, miljø og sikkerhet (HMS) samt samfunnsansvar. Overholdelse av disse prinsippene overvåkes og vurderes jevnlig, og utgjør grunnlaget for videre samarbeid.	
	Korrupsjon og bestikkelser	Unibep-gruppen sikrer også åpenhet i forretningsforbindelser, rettidig oppgjør av forpliktelser og samsvar med internasjonale ESG-standarder, og krever at leverandørene etterlever høye etiske normer. I tillegg oppdaterer selskapet kontinuerlig sine retningslinjer for å sikre overholdelse av gjeldende regelverk og for å styrke en organisasjonskultur basert på ærlighet og tillit.	

Vesentlige bærekraftsrisikoer

Den doble vesentlighetsstudien identifiserte viktige risikoer og muligheter på områdene miljø (E), sosiale forhold (S) og selskapsstyring (G) som kan ha en vesentlig innvirkning på Unibep-konsernets virksomhet.

Identifiseringen av disse risikoene og mulighetene gir en bedre forståelse av potensielle utfordringer og muligheter, og gjør det mulig å integrere dem i konsernets forretningsstrategi på en effektiv måte. Kartleggingsprosessen inkluderte en vurdering av vesentlighetsnivået til de ulike risikoene i forhold til de identifiserte temaene og undertemaene, noe som gjorde det mulig å definere prioriteringer og målrette forebyggende tiltak og styringstiltak.

Nedenfor følger en liste over de viktigste risikoene og mulighetene som kan påvirke Unibep-konsernets virksomhet i forbindelse med bærekraftig utvikling.

ESRS-rapporteringsområde	Relevante undertemaer AR 16	Identifiserte risikoer	Muligheter identifisert
E1 Klimaendringer	Tilpasning til klimaendringene	Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: Nye reguleringer og endringer i værmønstre vil tvinge konsernet til å inkludere flere klimatilpasningsløsninger i prosjektene sine, noe som kan påvirke kostnadene ved prosjektgjennomføringen. Nåværende risiko, kortsiktige utsikter: Prosjekter som ligger i områder med risiko for stigende vannstand, styrtregn eller ekstreme temperaturer, kan være mer utsatt for skader og høyere forsikringskostnader. Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: Dersom det ikke iverksettes tilstrekkelige tiltak for å tilpasse seg klimaendringene, kan det påvirke konsernets omdømme negativt i forhold til kunder, investorer og andre interessenter som legger stadig større vekt på miljøvennlige tiltak. Dette kan føre til tap av kontrakter eller redusert interesse fra investorer.	Aktuelle muligheter, kortsiktig perspektiv: Å oppnå sertifiseringer som LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) eller BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) kan øke eiendomsverdiene og tiltrekke seg investorer. Mulighet på kort sikt: Bygninger som er utformet for å være motstandsdyktige mot klimaendringer (f.eks. med bedre dreneringssystemer, bedre isolasjon og klimaanlegg), kan tiltrekke seg større interesse fra kjøpere og investorer. Mulighet på kort sikt: Tilgang til finansiering - stadig flere finansinstitusjoner tilbyr gunstige finansieringsvilkår for prosjekter som omfatter klimatiltak og bærekraftstiltak. Konsernet kan dra nytte av slike finansielle instrumenter når det skal gjennomføre klimatilpasningstiltak, noe som vil forbedre likviditeten og redusere finansieringskostnadene.
E1 Klimaendringer	Begrensning av klimaendringene	Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: Kostnader ved overgang til lavkarbonteknologi - modernisering av maskinparken, produksjonsprosesser og innkjøp av grønnere byggematerialer genererer høyere investeringsutgifter. Særlig innen generell bygging og bygging av energivolumer kan konsernet støte på vanskeligheter med å tilpasse seg lavkarbonteknologier, noe som kan påvirke lønnsomheten i prosjektene.	Nåværende mulighet, utsikter på mellomlang sikt: Mulighet til å kjøpe nye lavkarboninfrastrukturprosjekter, som kraftvarmeprosjekter, vindparker og solkraftverk, som svar på den økte etterspørselen etter grønne energikilder.
E1 Klimaendringer	Energi	Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: Omdømmerisiko knyttet til manglende satsing på fornybar energi - kunder, investorer og andre interessenter blir stadig mer oppmerksomme på om konsernet bruker fornybare energikilder. Manglende tiltak på dette området kan påvirke selskapets omdømme negativt.	
E4 Biologisk mangfold og økosystemer	Direkte innvirkning på tap av biologisk mangfold	Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: Den økende miljøbevisstheten i offentligheten betyr at den negative innvirkningen konsernets aktiviteter har på det biologiske mangfoldet kan føre til omdømmetap. Utilstrekkelig miljøverninnsett kan påvirke selskapets omdømme negativt, særlig blant investorer, kunder og lokalsamfunn.	
E5 Lukket kretsøkonomi	Ressurspåvirkning, inkludert ressursbruk	Nåværende risiko, kortsiktig perspektiv: Overgangen til en sirkulær økonomi kan medføre høye startkostnader knyttet til implementering av nye teknologier og prosesser, slik som gjenvinning av bygningsmaterialer, modulær design og bruk av resirkulerte materialer. På kort sikt kan dette føre til økte driftskostnader og behov for opplæring av ansatte. Nåværende risiko, mellomlangsigte perspektiv: Endringer i regelverket knyttet til sirkulær økonomi kan pålegge byggebransjen nye krav, som minimumsnivåer for gjenvinning, reduksjon av byggeavfall og bruk av materialer med lavt karbonavtrykk. Manglende forberedelser til disse reguleringene kan føre til økonomiske sanksjoner eller begrensninger i muligheten til å gjennomføre kontrakter.	Fremtidig mulighet, langsiktig perspektiv: Sirkulær økonomi baseres på effektiv ressursutnyttelse, noe som på lang sikt kan gi betydelige driftsbesparelser. Gruppen kan ved å innføre prosesser for gjenvinning av bygningsmaterialer og gjenbruk av råvarer redusere kostnadene til nye materialer og samtidig minske avfallsmengden, noe som igjen reduserer kostnader knyttet til avfallshåndtering.
S1 Egne ansatte	Arbeidsforhold	Nåværende risiko, kortsiktige utsikter: Bemanningsutfordringer, særlig mangel på spesialister og lønnspress, kan føre til høyere lønnskostnader og risiko for turnover, noe som påvirker effektiviteten i kontraktgjennomføringen.	Nåværende mulighet, kortsiktig perspektiv: Ved å sikre høye helse- og sikkerhetsstandarter, tilstrekkelig avlønning, fleksibel arbeidstid og muligheter for faglig utvikling kan man øke de ansattes engasjement og motivasjon. Dette kan i sin tur føre til høyere produktivitet og bedre kvalitet på arbeidet, noe som igjen kan gi bedre økonomiske resultater og raskere gjennomføring av prosjekter. Nåværende mulighet, utsikter på mellomlang sikt: Å investere i gode arbeidsforhold, inkludert balanse mellom arbeid og fritid, kan bidra til å holde på de ansatte. Dette er spesielt viktig i byggebransjen, som ofte sliter med mangel på arbeidskraft.

			Fremtidsmulighet, langsiktig perspektiv: Høye standarder når det gjelder arbeidsforhold kan forbedre konsernets image som en attraktiv arbeidsgiver, noe som vil tiltrekke seg kvalifiserte medarbeidere og redusere rekrutteringskostnadene.
S1 Egne ansatte	Likebehandling og like muligheter for alle		Nåværende mulighet, perspektiv på mellomlang sikt: Opplæring i ny bygg- og anleggsteknologi, for eksempel prosessdigitalisering eller automatisering, kan hjelpe et selskap med å innovere raskere. Utvikling av ferdigheter på områder som prosjektledelse, byggeteknikk eller bærekraftig bygging kan åpne opp for nye forretningsmuligheter og forbedre driftseffektiviteten.
S2 Medarbeidere i verdikjeden	Arbeidsforhold		Aktuelle muligheter, utsikter på mellomlang sikt: Effektiv risikohåndtering i leverandørkjeden, f.eks. gjennom innføring av etiske retningslinjer, ytterligere kontraktsbestemmelser og revisjon av underleverandører (inkludert helse- og sikkerhetskontroller), kan forbedre imaget som et ansvarlig selskap og øke samarbeidspartneres vilje til å samarbeide.
S3 Berørte lokalsamfunn	Økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter i samfunnet	Nåværende risiko, kort sikt: Manglende sikring av byggeplassen mot tredjeparter kan føre til ulykker.	
S4 Forbrukere og sluttbrukere	Informasjonens innvirkning på forbrukere eller sluttbrukere		Nåværende mulighet, perspektiv på mellomlang sikt: Å samle informasjon om hvordan vi kan forbedre tjenestene våre og produktene vi tilbyr (eller bygninger/infrastrukturelementer), gir oss muligheter til å gjøre forbedringer og forbedringer.
G1 Utøvelse av virksomheten	Bedriftskultur	Fremtidig risiko, langsiktig perspektiv: Mangelen på tilstrekkelige retningslinjer for håndtering av ESG-relaterte temaer kan få negative konsekvenser for selskapet.	Fremtidsmulighet, langsiktig perspektiv: Tiltak som fremmer organisasjonskulturen, kan påvirke omgivelsenes oppfatning av selskapet på en positiv måte.
G1 Utøvelse av virksomheten	Styring av leverandørforhold, inkludert betalingspraksis		Fremtidsmulighet, langsiktig perspektiv: Effektiv styring av motpartsrelasjoner, basert på transparente samarbeidsprinsipper, kan føre til bedre tjenestekvalitet og mer stabile forretningsforbindelser. Transparente kontrakter, pålitelige betalinger og tett samarbeid med viktige partnere kan øke effektiviteten i driften og bidra til å redusere den operasjonelle risikoen.
G1 Utøvelse av virksomheten	Korrupsjon og bestikkelser	Nåværende risiko, utsikter på mellomlang sikt: I bygg- og anleggsbransjen, der det ofte drives store byggeprosjekter, kan det ofte være risiko for korrupsjon og uetisk praksis. Mangel på effektive kontrollrutiner og manglende åpenhet i håndteringen av forholdet til leverandører og entreprenører kan føre til korrupsjon, noe som kan resultere i juridiske sanksjoner, tap av investorers tillit og negativ innvirkning på omdømmet.	Fremtidsmulighet, kortsiktig perspektiv: Effektiv styring av forholdet til underleverandører, basert på transparente samarbeidsprinsipper, kan føre til bedre tjenestekvalitet og mer stabile forretningsforhold. Transparente kontrakter, pålitelige betalinger og tett samarbeid med nøkkelpartnere kan øke effektiviteten i driften og bidra til å redusere den operasjonelle risikoen.

Metoder for risikostyring finnes i ESRS 2 Generelle informasjonsopplysninger under «GOV-5 Risikostyring og internkontroll over bærekraftsrapportering».

Gruppen identifiserer nøkkelrisikoer og -muligheter som kan påvirke dens finansielle stilling, resultater og kontantstrømmer. Innen bærekraft har følgende områder størst betydning:

1. Klimaendringer – avbøting og tilpasning:
 - Kostnader knyttet til klimatilpasning inkluderer implementering av nye teknologiske løsninger og tilpasning av eksisterende infrastruktur til mer krevende klimaforhold.
 - Tiltak for å redusere klimagassutslipp kan påvirke investeringsstrukturen, men bidrar på lang sikt til bedre operasjonell effektivitet.
2. Den sirkulære økonomien:
 - Innsats for å redusere avfallsmengder og øke ressursutnyttelsen krever innføring av innovative produksjonsprosesser og utvikling av gjenvinningsmuligheter. Disse tiltakene støtter Gruppens langsiktige operasjonelle og miljømessige mål.
3. Biologisk mangfold:
 1. Kompenserende tiltak, som erstatningsplanting eller bygging av dyreoverganger, inngår som en integrert del av investeringsprosjektene, noe som minimerer omdømme- og reguleringsrisiko.

Til tross for identifiseringen av ovennevnte risikoer og muligheter, ser Gruppen per i dag ingen grunnlag for betydelige justeringer av balanseverdiene på eiendeler og forpliktelser i det tilknyttede finansregnskapet for neste regnskapsperiode.

Gruppen skiller klart mellom risikoer og muligheter som følger av ESRS-kravene og de som er spesifikke for deres virksomhet:

1. Omfattet av ESRS:
 - Risiko knyttet til klimagassutslipp, klimatilpasning og sirkulær økonomi.
 - Muligheter som oppstår gjennom tiltak for å redusere utslipp, spare råvarer og forbedre energieffektiviteten.
2. Spesifikke for Gruppen:
 - Risiko knyttet til volatiliteten i råvarepriser og tilgangen på byggematerialer.
 - Muligheter for å kjøpe prosjekter basert på miljøstandarder (f.eks. LEED- eller BREEAM-sertifiserte bygninger), noe som i økende grad etterspørres av investorer og kunder.

IRO-1 Beskrivelse av prosesser for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, vesentlige risikoer og vesentlige muligheter

Vesentlighetsvurdering

I forbindelse med forberedelsene til denne rapporten gjennomførte Unibep-konsernet i 2024 en vesentlighetsvurdering med mål om å identifisere nøkkelinteressentgrupper samt vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter innen bærekraftsområdet. Analysen ble utført i tråd med kravene i CSRD-direktivet, ESRS-standardene og retningslinjene i EFRAG IG 1-dokumentet. For å sikre høy kvalitet og pålitelighet i prosessen, gjennomførte Unibep-konsernet vurderingen i samarbeid med rådgivingselskapet JLL i perioden oktober til desember 2024.

Den dobbelte vesentlighetsmodellen som lå til grunn for Unibep-konsernets analyse, omfatter to viktige dimensjoner av samspillet mellom organisasjonen og omgivelsene:

4. Påvirkningsvesentlighet – analyserer hvordan Unibep-konsernets virksomhet påvirker miljø, samfunn og bredere omgivelser innenfor bærekraft.
5. Finansiell vesentlighet – vurderer hvordan miljø-, samfunns- og styringstemaer (ESG) kan påvirke konsernets drift, finansielle resultater og utviklingsutsikter.

I første fase av den doble vesentlighetsanalysen ble verdikjeden til Unibep-konsernet kartlagt for å tydelig definere virksomhetens omfang og påvirkningsområder innen bærekraft.

Som del av prosessen ble det arrangert seks dedikerte workshops med interne eksperter ansvarlige for konsernets sentrale forretningssegmenter. Under workshopene ble det samlet detaljerte opplysninger om:

6. Produkter og tjenester som tilbys,
7. Samarbeid med forretningspartnere,
8. Kundeforhold,
9. Kjennetegn ved mottakere og sluttbrukere,
10. Brukte materialer og råvarer.

Basert på innsamlede data ble det utarbeidet et detaljert verdikjedediagram, delt inn i tre hovedområder: upstream (leverandører og innkjøpskilder), interne operasjoner (egen produksjon) og downstream (mottakere og sluttbrukere). Dette diagrammet dannet grunnlaget for videre analyser, inkludert identifisering av viktige interne og eksterne interessentgrupper.

Gjennom evalueringen ble ni nøkkelinteressentgrupper identifisert, som enten har betydelig innflytelse på eller blir påvirket av Unibep-konsernets virksomhet:

11. Eksterne interessenter: leverandører, finansinstitusjoner, investorer, kunder, bransjeorganisasjoner, underleverandører og akademia.
12. Interne interessenter: ledelse og ansatte.

Med utgangspunkt i verdikjeden, identifiserte interessentgrupper og kunnskap fra dialoger med interne og eksterne eksperter, ble det gjennomført en grundig analyse av potensielle vesentlige temaer. Prosessen inkluderte også en benchmarking mot AR 16-temaene i ESRS-standardene.

På bakgrunn av de vesentlige temaene ble en omfattende liste over påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO) utarbeidet, som omfatter:

13. Positive påvirkninger,
14. Negative påvirkninger,
15. Risikoer,
16. Muligheter.

Totalt ble 133 IRO identifisert, fordelt på:

17. 89 påvirkninger – både positive og negative,
18. 44 risikoer og muligheter knyttet til bærekraft.

Ved vurdering av påvirkningen ble fenomenets karakter fastslått som enten:

19. Positiv eller negativ,
20. Eksisterende eller potensiell (med mulighet for fremtidig oppståelse).

Påvirkningene ble analysert med hensyn til:

21. Omfang og styrke,
22. Dekningsgrad,
23. Reversibilitet (for negative påvirkninger),
24. Sannsynlighet for forekomst (for potensielle påvirkninger).

De 133 identifiserte IRO, hver illustrert med konkrete eksempler knyttet til vesentlige temaer fra AR 16-listen, ble grundig verifisert gjennom workshops og spørreundersøkelser med interessenter. Dette muliggjorde en presis vurdering av påvirkninger, risikoer og muligheter relatert til konsernets virksomhet. Påvirkningene ble koblet til de mest relevante interessentgruppene for å sikre så konkrete og verdifulle tilbakemeldinger som mulig. De utviklede verktøyene – nettbaserte spørreundersøkelser og strukturerte intervjuer – la til rette for både dyptgående analyse og åpen diskusjon om nøkkeltemaer innen bærekraft. Spørreundersøkelsene, distribuert via personer i Unibep-konsernet som hadde nær kontakt med interessentene, i kombinasjon med intervjuene, gjorde det mulig å evaluere vesentligheten av de ulike påvirkningene og forstå forventningene til de viktigste interessentgruppene.

Spørreundersøkelsene ble sendt til syv sentrale eksterne interessentgrupper, med totalt 91 svar, og to interne grupper, som ga 68 svar. Denne brede konsultasjonen sikret en variert innsikt og en grundig identifisering av de viktigste bærekraftsspørsmålene, som la grunnlag for videre vurderinger.

Intervjuer ble gjennomført med nøkkelinterne interessentgrupper og én ekstern interessent – Polish Green Building Council (PLGBC), en organisasjon med omfattende kunnskap om miljøtemaer relevante for Unibep-konsernet.

Ved vurdering av finansiell vesentlighet ble risikoer og muligheter delt inn i nåværende og fremtidige, med tilhørende tidshorisont:

25. Kort sikt (inntil 1 år),
26. Mellomlang sikt (1–5 år),
27. Lang sikt (over 5 år).

Hver risiko og mulighet ble vurdert ut fra:

28. Finansiell effekt (økonomisk størrelse),
29. Sannsynlighet.

Disse ble diskutert og vurdert i egne workshops med representanter fra konsernets finansavdeling.

For å komplettere analysen ble en benchmarking utført med fem ikke-finansielle rapportører – to fra Polen og tre internasjonale – valgt ut fra lik virksomhetssektor og forretningsmodell som Unibep. Analysen fokuserte på AR 16-temaer og undertemaer som disse selskapene anså som vesentlige.

Basert på funn fra spørreundersøkelser, intervjuer og benchmarking, ble den endelige listen over vesentlige temaer utarbeidet. Temaer ble definert som vesentlige hvis de var knyttet til betydelige påvirkninger, risikoer eller muligheter.

Som resultat ble 48 av 89 identifiserte påvirkninger klassifisert som vesentlige, og 27 av 44 risikoer og muligheter ble vurdert som vesentlige.

IRO-2 ESRS-opplysningskrav som dekkes av virksomhetens bærekraftserklæring

TABELL OVER SAMSVAR MED ESRS

Nr for avsløring	Navn på avsløring	Side i rapporten
ESRS 2 Generelle opplysninger		108
BP-1	Generelt grunnlag for bærekraftserklæringer	108
BP-2	Opplysninger i forbindelse med spesielle omstendigheter	108
GOV-1	Administrasjons-, ledelses- og tilsynsorganenes rolle	109
GOV-2	Informasjon til enhetens administrasjons-, ledelses- og tilsynsorganer og de bærekraftsspørsmålene de arbeider med	112
GOV-3	Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger.	112; 133
GOV-4	Due diligence-erklæring	8
GOV-5	Risikostyring og internkontroll over bærekraftsrapportering	8
SBM-1	Strategi, forretningsmodell og verdikjede	9
SBM-2	Interessenters interesser og meninger	13; 58; 80; 83; 84
SBM-3	Vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen	Błąd! Nie zdefiniowano zakłádki.; 26; 37; 40; 58; 80; 83; 85
IRO-1	Beskrivelse av prosesser for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, vesentlige risikoer og vesentlige muligheter	19; 26
IRO-2	ESRS-opplysningskrav som dekkes av enhetens bærekraftserklæring	21
ESRS E1 Klimaendringer		133
E1-1	Transformasjonsplan for å redusere klimaendringene	26
E1-2	Politikk knyttet til begrensning av og tilpasning til klimaendringer	29
E1-3	Tiltak og ressurser i forhold til klimapolitikken	29
E1-4	Mål for begrensning av og tilpasning til klimaendringer	31
E1-5	Energiforbruk og energimiks	31
E1-6	Brutto Scope 1-, Scope 2- og Scope 3-utslipp av klimagasser og totale klimagassutslipp	33
E1-7	Prosjekter for fjerning og reduksjon av klimagasser finansiert gjennom karbonkreditter	37
E1-8	Intern fastsettelse av avgifter for klimagassutslipp	37
E1-9	Forventede økonomiske konsekvenser av betydelige fysiske og omstillingsrelaterte risikoer og potensielle klimarelaterte muligheter	Ikke relevant
ESRS E4 Biologisk mangfold		145
E4-1	Transformasjonsplan for biologisk mangfold og økosystemer og integrering av biologisk mangfold og økosystemer i strategien og forretningsmodellen	37

E4-2	Politikk knyttet til biologisk mangfold og økosystemer	38
E4-3	Aktiviteter og ressurser knyttet til biologisk mangfold og økosystemer	38
E4-4	Mål for biologisk mangfold og økosystemer	40
E4-5	Påvirkningstiltak knyttet til biologisk mangfold og økosystemendringer	40
E4-6	Forventede økonomiske konsekvenser av vesentlige risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystemer	Ikke relevant
ESRS E5 Økonomi i lukket kretsløp		151
E5-1	Politikk knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi	43
E5-2	Aktiviteter og ressurser knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi	43
E5-3	Mål knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi	44
E5-4	Ressurser introdusert i organisasjonen	45
E5-5	Ressurser tappes fra organisasjonen	46
E5-6	Forventede økonomiske konsekvenser av påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi	Ikke relevant
ESRS S1 Personer som arbeider for foretaket		166
SBM-2	Interessenters interesser og meninger	13; 58; 80; 83; 84
SBM-3	Vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen	Błąd! Nie zdefiniowano załączki.; 26; 37; 40; 58; 80; 83; 85
S1-1	Retningslinjer knyttet til egen arbeidsstyrke	58
S1-2	Prosedyrer for samarbeid med egne ansatte og tillitsvalgte om påvirkning	61
S1-3	Prosesser for utjevning av negative konsekvenser og kanaler for rapportering av problemer fra enhetens ansatte	61
S1-4	iverksette tiltak for å håndtere de vesentlige konsekvensene for egen arbeidsstyrke og anvende metoder for å redusere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke, samt effektiviteten av disse tiltakene	63
S1-5	Mål for å håndtere vesentlige negative konsekvenser, forsterke positive konsekvenser og håndtere vesentlige risikoer og muligheter	65
S1-6	Personalets egenskaper ved enheten	67
S1-7	Kjennetegn ved ikke-ansatte som er virksomhetens egne ansatte	69
S1-8	Omfanget av kollektive forhandlinger og sosial dialog	69
S1-9	Indikatorer for mangfold	69
S1-10	Tilstrekkelige lønninger	71
S1-11	Sosial beskyttelse	71
S1-12	Personer med nedsatt funksjonsevne	72
S1-13	Indikatorer for opplæring og kompetanseutvikling	72
S1-14	Indikatorer for helse og sikkerhet	75
S1-15	Indikatorer for balanse mellom arbeid og fritid	78
S1-16	Lønnsindikatorer (lønnsgap og totallønn)	78
S1-17	Hendelser, klager og alvorlige konsekvenser for menneskerettighetene	80
ESRS S2 Medarbeidere i verdikjeden		189
SBM-2	Interessenters interesser og meninger	13; 58; 80; 83; 84
SBM-3	Vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen	Błąd! Nie zdefiniowano załączki.; 26; 37; 40; 58; 80; 83; 85
S2-1	Retningslinjer knyttet til ansatte i verdikjeden	81
S2-2	Samarbeidsprosesser med de som jobber i verdikjeden for påvirkere	82

S2-3	Prosesser for å redusere negativ påvirkning og kanaler for ansatte til å rapportere problemer i verdikjeden	82
S2-4	Håndtere vesentlige påvirkninger på aktører i verdikjeden og anvende tilnærminger for å håndtere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til aktører i verdikjeden, og effektiviteten av disse tiltakene	83
S2-5	Mål for å håndtere vesentlige negative konsekvenser, forsterke positive konsekvenser og håndtere vesentlige risikoer og muligheter	83
ESRS S3 Berørte lokalsamfunn		193
SBM-2	Interessenters interesser og meninger	13; 58; 80; 83; 84
SBM-3	Vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki. ; 26; 37; 40; 58; 80; 83; 85
S3-1	Politikk knyttet til berørte lokalsamfunn	84
S3-3	Prosesser for å avhjelpe negative konsekvenser og kanaler for berørte lokalsamfunn til å rapportere problemer	84
S3-4	Håndtering av betydelig påvirkning på berørte lokalsamfunn og bruk av tilnærminger for å håndtere betydelige risikoer og muligheter knyttet til disse lokalsamfunnene, og effektiviteten av disse tiltakene	84
S3-5	Mål for håndtering av betydelig negativ påvirkning, forbedring av positiv påvirkning og håndtering av betydelig risiko og betydelige muligheter	84
ESRS S4 Forbrukere og sluttbrukere		194
SBM-2	Interessenters interesser og meninger	13; 58; 80; 83; 84
SBM-3	Vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki. ; 26; 37; 40; 58; 80; 83; 85
S4-1	Politikk knyttet til forbrukere og sluttbrukere	85
S4-2	Samhandlingsprosesser med forbrukere og sluttbrukere	85
S4-3	Prosesser for å utbedre negative konsekvenser og kanaler for forbrukere og sluttbrukere til å rapportere problemer	85
S4-4	iverksette tiltak for å håndtere vesentlige konsekvenser for forbrukere og sluttbrukere og anvende metoder for å håndtere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til forbrukere og sluttbrukere, og effektiviteten av disse tiltakene	86
S4-5	Mål for å håndtere vesentlige negative konsekvenser, forsterke positive konsekvenser og håndtere vesentlige risikoer og muligheter	88
ESRS G1 Styring		198
G1-1	Bedriftskultur og forretningspolitikk	88
G1-2	Styring av leverandørrelasjoner	91
G1-3	Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser	91
G1-4	Bekreftede tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser	92
G1-5	Politisk påvirkning og lobbyvirksomhet	93
G1-6	Betalingspraksis	96

Liste over datapunkter som inngår i tverrgående standarder og tematiske standarder som er et resultat av annen EU-lovgivning.

Opplysningskrav og tilhørende datapunkt	Henvisning til forskrift om offentliggjøring av informasjon om bærekraftig utvikling i finanssektoren (kapittel i rapporten)
ESRS 2 GOV-1 Kjønnfordeling blant styremedlemmer (punkt 21(d))	
ESRS 2 GOV-1 Prosentandel av styremedlemmer som er uavhengige (punkt 21(e))	

ESRS 2 GOV-4 Erklæring om aktsomhetsvurdering (punkt 30)	
ESRS 2 SBM-1 Deltakelse i aktiviteter knyttet til fossilt brensel (punkt 40(d)(i))	Ikke relevant
ESRS 2 SBM-1 Deltakelse i kjemisk produksjonsvirksomhet (paragraf 40(d)(ii))	Ikke relevant
ESRS 2 SBM-1 Deltakelse i kontroversielle våpenaktiviteter (paragraf 40(d)(iii))	Ikke relevant
ESRS 2 SBM-1 Deltakelse i dyrking og produksjon av tobakk (punkt 40(d)(iv))	Ikke relevant
ESRS E1-1 Omstillingsplan for å oppnå klimanøytralitet innen 2050 (punkt 14)	
ESRS E1-1 Enheter som ikke omfattes av Parisavtalens tilpassede referanseverdier (punkt 16(g))	
ESRS E1-4 Mål for reduksjon av klimagassutslipp (punkt 34)	
ESRS E1-5 Fossilt energiforbruk fordelt på kilder (punkt 38)	
ESRS E1-5 Energiforbruk og energimiks (punkt 37)	
ESRS E1-5 Energiintensitet knyttet til aktiviteter i sektorer med betydelig klimapåvirkning (punkt 40-43)	
ESRS E1-6 Scope 1, 2, 3 brutto klimagassutslipp og totale klimagassutslipp (punkt 44)	
ESRS E1-6 Brutto klimagassintensitet (punkt 53-55)	
ESRS E1-7 Fjerning av klimagasser og karbonkreditter (punkt 56)	
ESRS E1-9 Referanseporteføljens eksponering mot klimarelatert fysisk risiko (punkt 66)	Ikke relevant
ESRS E1-9 Oppdeling av pengebeløp etter akutt og vedvarende fysisk risiko (punkt 66(a))	Ikke relevant
ESRS E1-9 Plassering av eiendeler med betydelig fysisk risiko (punkt 66(c))	Ikke relevant
ESRS E1-9 Fordeling av bokført verdi av eiendom etter energieffektivitetsklasse (punkt 67(c))	Ikke relevant
ESRS E1-9 Porteføljens grad av eksponering mot klimarelaterte muligheter (punkt 69)	Ikke relevant
ESRS E4-2 Bærekraftig praksis eller retningslinjer for landområder/landbruk (punkt 24(b))	
ESRS E4-2 Bærekraftig praksis eller retningslinjer for hav/havområder (punkt 24(c))	
ESRS E4-2 Tiltak for å bekjempe avskoging (punkt 24(d))	
ESRS E5-5 Ikke-gjenvunnet avfall (punkt 37(d))	
ESRS E5-5 Farlig og radioaktivt avfall (punkt 39)	
ESRS 2 SBM-3-S1 Risiko for tilfeller av tvangsarbeid (punkt 14(f))	
ESRS 2 SBM-3-S1 Risiko for tilfeller av barnearbeid (punkt 14(g))	
ESRS S1-1 Forpliktelser om menneskerettighetspolicy (punkt 20)	
ESRS S1-1 Strategier for aktsomhetsvurderinger av forhold som omfattes av ILOs kjernekonvensjoner 1-8 (punkt 21)	
ESRS S1-1 Prosedyrer og tiltak for å forebygge menneskehandel (punkt 22)	
ESRS S1-1 Retningslinjer eller styringssystem for forebygging av arbeidsulykker (punkt 23)	
ESRS S1-3 Klagemekanismer (punkt 32(c))	
ESRS S1-14 Antall arbeidsrelaterte dødsfall og antall og frekvens av arbeidsrelaterte ulykker (punkt 88(b) og (c))	
ESRS S1-14 Antall tapte dager på grunn av skader, ulykker, dødsfall eller sykdom (punkt 88(e))	
ESRS S1-16 Ujustert lønnsforskjell mellom kvinner og menn (punkt 97(a))	
ESRS S1-16 For høy godtgjørelse til daglig leder (punkt 97(b))	
ESRS S1-17 Tilfeller av diskriminering (punkt 103(a))	
ESRS S1-17 Manglende overholdelse av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer (punkt 104(a))	

ESRS 2 SBM-3-S2 Betydelig risiko for tilfeller av barne- eller tvangsarbeid i verdikjeden (punkt 11(b))

ESRS S2-1 Forpliktelser om retningslinjer for respekt for menneskerettighetene (punkt 17)

ESRS S2-1 Retningslinjer for mannlige og kvinnelige ansatte i verdikjeden (punkt 18)

ESRS S2-1 Manglende overholdelse av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer (punkt 19)

ESRS S2-1 Strategier for aktsomhetsvurderinger for forhold som omfattes av ILOs kjernekonvensjoner 1-8 (punkt 19)

ESRS S2-4 Menneskerettighetsspørsmål og -hendelser knyttet til oppstrøms- og nedstrømsverdikjeder (punkt 36)

ESRS S3-1 Forpliktelser til å respektere menneskerettighetene (punkt 16)

ESRS S3-1 Manglende overholdelse av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-prinsippene eller OECDs retningslinjer (punkt 17)

ESRS S3-4 Menneskerettighetsspørsmål og -hendelser (punkt 36)

ESRS S4-1 Retningslinjer for forbrukere og sluttbrukere (punkt 16)

ESRS S4-1 Manglende overholdelse av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer (punkt 17)

ESRS S4-4 Menneskerettighetsspørsmål og -hendelser (punkt 35)

ESRS G1-1 FNs konvensjon mot korrupsjon (punkt 10(b))

ESRS G1-1 Beskyttelse av varslere (punkt 10(d))

ESRS G1-4 Bøter for brudd på antikorrupsjons- og bestikkelseslovgivningen (punkt 24(a))

ESRS G1-4 Standarder om antikorrupsjon og bestikkelser (punkt 24(b))

1.2. MILJØ

E1 Klimaendringer

GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger

For informasjon om integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger, se ESRS 2 Generelle opplysninger "GOV-3 Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger".

E1-1 Transformasjonsplan for å motvirke klimaendringer

Unibep-konsernet har ikke en transformasjonsplan for å redusere klimaendringene per datoen for denne rapporten. Konsernet vil analysere muligheten for en formalisert omstillingsplan i innværende regnskapsår. Informasjon om når en slik plan eventuelt kan vedtas av ledelsen, vil bli gitt i neste årsrapport.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

IRO-1 Beskrivelse av prosesser for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, vesentlige risikoer og vesentlige muligheter

I desember 2024 gjennomførte vi en klimarelatert scenarioanalyse ved hjelp av TCFD-veiledningen for å vurdere muligheter, fysiske og overgangsrisikoer som påvirker robustheten til forretningsstrategien vår.

Analysen var basert på tre NGFS-scenarioer (Network for Greening the Financial System) fra 2021:

- Net Zero 2050-scenarioet, som forutsetter en global temperaturstigning på 1,5 °C. Dette er et strukturert scenario for en globalt ansvarlig tilnærming til klimaendringene, som innebærer en streng klimapolitikk og rask utvikling og bruk av utslippsreducerende teknologier. Scenarioet tester risikoen ved en svært rask omstilling kombinert med lav fysisk risiko.
- Under 2 °C-scenarioet, som forutsetter en global temperaturøkning på 1,8 °C. I dette scenariet skjer den teknologiske utviklingen gradvis, mens klimapolitikken strammes inn ganske tidlig.
- Scenarioet Current Policies, som forutsetter en global temperaturøkning på 3 °C. Dette forutsetter kun at dagens klimapolitikk opprettholdes, og at utviklingen av lavkarbonteknologi går sakte. Dette scenariet gjør det mulig å teste effekten av høy fysisk risiko.

Følgende tidshorisonter ble lagt til grunn i analysen:

- Kortsiktig - 2025.
- Mellomlang sikt - 2030,
- Langsiktig - 2050.

Studien inkluderte en analyse av plasseringen av elementene i verdikjeden, med hensyn til oppstrøms-, nedstrøms- og egen drift. Når det gjelder analysen av oppstrømsdelen, planlegger konsernet å utvide analysen i neste rapporteringsperiode, slik at den også tar hensyn til kilden til råmaterialer som kommer fra mellomledd.

VESENTLIGE RISIKOER KNYTTET TIL KLIMAENDRINGER I UNIBEP-KONSERNET

Risikotype	Risiko	Tidshorisont	Metoder for risikostyring
Fysisk	Økt mengde og variasjon i nedbør	Kort sikt	Installasjon av grønne tak, vannretensjonssystemer eller "grønnblå infrastruktur"-løsninger (f.eks. regnbed, fordrøyningsbasseng). Hensyn til økt nedbør i utformingen av tilhørende infrastruktur (f.eks. dreneringssystemer). Utforming av anlegg som tar hensyn til økt vannbelastning, og bruk av materialer som tåler økt fuktighet. Tilpasning av byggeplanen til årstidene og værprognosene.
Fysisk	Økt fare for flom	Middels sikt	Nøye analyse av områder med tanke på flomrisiko i forbindelse med grunnerv og investeringsplanlegging (f.eks. hydrologiske risikokart). Unngåelse av utsatte områder eller bruk av egnede hydrologiske løsninger (f.eks. diker, landheving).
Fysisk	Endringer i sesongmessige værmønstre	Lang sikt	Bruk av klimaprognoser og værrisikokart ved planlegging av nye utbygginger og byggeplaner. Sørge for personlig og kollektivt verneutstyr som er tilpasset de forventede værforholdene.
Omstilling	Inkludering av eiendomssektoren i EUs kvotesystem (EU ETS) og økte kostnader for CO ₂ -utslippskvoter	Middels sikt	Utvikling av energieffektive byggeteknologier og -metoder. Implementering av prinsippet om "bærekraftige byggeplasser", inkludert reduksjon av drivstofforbruket i transport og anleggsmaskiner. Implementering av tiltak fra ESG-strategien, som etter planen skal oppdateres i 2025 basert på resultatene fra den første ESRS-rapporteringen. Overvåke teknologiske og regulatoriske fremskritt for å kunne endre planene for avkarbonisering på en fleksibel måte.
Omstilling	Økte kostnader for råvarer og materialer	Middels sikt	Etablere langsiktige relasjoner med leverandører, forhandle frem rammeavtaler og sikre forsyningen av strategisk viktige råvarer. Utforske alternative kilder til råmaterialer og materialer (f.eks. resirkulerte, sekundære produkter). Prosjektering for minimalt materialforbruk (strukturell optimalisering, BIM). Bruk av prefabrikasjon og modularitet, noe som reduserer materialsvinn. Optimal lagerstyring basert på pris- og etterspørselsprognoser.
Omstilling	Økende krav til sirkulær økonomi	Lang sikt	Resirkulering og gjenbruk av materialer direkte på stedet (f.eks. tilslag fra steinmasser). Analyse av gjennomførbare og kostnadseffektiviteten til sirkulære designløsninger.
Omstilling	Forsinkelser og økende kostnader i avkarbonisering av nøkkelmateriale	Lang sikt	Sikre stabile priser og tilgang på lavkarbonmaterialer gjennom flerårige kontrakter. Overvåke teknologiske og regulatoriske fremskritt for å kunne endre avkarboniseringsplanene på en fleksibel måte.
Omstilling	Økte finansieringskostnader for prosjekter som ikke er miljømessig bærekraftige	Middels sikt	Overvåke finansinstitusjonenes forventninger og krav på bærekraftområdet. Gradvis øke andelen miljømessig bærekraftige prosjekter i porteføljen i tråd med prinsippene i EUs taksonomi.
Fysisk	Økt mengde og variasjon i nedbør	Kort sikt	Risikoen håndteres gjennom konsernets ESG-strategi og dedikerte initiativer for å forbedre energieffektiviteten i konsernets virksomhet. Strategien vil bli oppdatert i 2025, med utgangspunkt i erfaringene fra arbeidet med den første ESRS-rapporteringen.

Omstilling	Kostnader knyttet til overgang til lavutslippsteknologier	Middels sikt	Utvikle kompetanse innen bærekraftig bygging og systematisk øke andelen av porteføljen. Sertifisere bygninger (LEED, BREEAM, WELL), slik at vi kan differensiere oss tydelig i markedet og oppfylle miljøforventningene. Rapportere fremdriften mot ESG-målene på en tilgjengelig måte. Presentere de reelle miljømessige og sosiale fordelene ved prosjektet i markedsføringsmateriell.
Omstilling	Økende forventninger fra kunder og investorer knyttet til bærekraft	Middels sikt	Overvåking av regelverksutviklingen innen bærekraft. Opplæring i bærekraft for ledere og ansatte.
Omstilling	Juridisk risiko ved manglende etterlevelse av bærekraftrelaterte forskrifter	Kort sikt	Gjennomføre opplæringsprogrammer for å forbedre ESG-kunnskapen i konsernet. Samarbeide med tekniske universiteter og forskningsentre for å tiltrekke oss talenter med riktig kompetanseprofil. Samarbeide med eksterne konsulenter og bransjeorganisasjoner. Integrere bærekraft i konsernets retningslinjer og andre konserndokumenter.
Omstilling	Manglende kompetanse knyttet til bærekraftige omstillinger	Middels sikt	Etablere langsiktige relasjoner med leverandører, forhandle frem rammeavtaler og sikre leveranser av strategisk viktige tjenester og produkter.

BETYDELIGE MULIGHETER KNYTTET TIL KLIMAENDRINGER I UNIBEP-KONSERNET

Mulighetstype	Mulighet	Tidsramme	Måter å håndtere muligheten på
Fysisk	Endring i sesongmessige værmønstre	Lang sikt	Analyse av potensialet for at byggeprosjekter kan gjennomføres flere dager i året når det lokale klimaet blir varmere.
Omstilling	Økende forventninger fra kunder og investorer knyttet til bærekraft	Middels sikt	Utvikling av tilbudet innen bærekraftig bygging i eiendomsutviklingssegmentet. Aktiv markedsføring av konsernets ESG-aktiviteter.
Omstilling	Tilskuddsordninger for energieffektivisering	Middels sikt	Overvåking av offentlige programmer som støtter
Omstilling	Utvikling av markedet for bærekraftig finansiering	Middels sikt	Overvåking av tilbud om bærekraftig finansiering. Overvåking av finansinstitusjonenes forventninger og krav på bærekraftområdet. Integrering av finansinstitusjonenes krav i ESG-strategien.

E1-2 Politikk for begrensning og tilpasning

Unibep-konsernet har per rapportens publiseringsdato ikke vedtatt en egen politikk knyttet til klimatilpasning og -begrensning. Informasjon om et eventuelt tidspunkt for når en slik plan kan vedtas av ledelsen, vil bli presentert i neste årsrapport.

Uavhengig av dette, fastsetter miljøstyringssystemet som gjelder i Unibep S.A. prioriteringer og krav også innen dette området, blant annet gjennom dokumentet: Politikk for Integreerte Ledelsessystemer (ZSZ).

ZSZ-politikken ligger til grunn for konsernets ESG-strategi og de definerte strategiske målene, inkludert innen klimarelaterte områder. En av hovedprioriteringene i den vedtatte ZSZ-politikken er å drive virksomheten på en måte som ivaretar naturmiljøet med tanke på fremtidige generasjoner, og som fremmer en rasjonell og effektiv utnyttelse av naturressurser – med hensyn til pågående klimaendringer. Klimarelaterte hensyn er integrert i ZSZ-politikken, i miljøstyringssystemet og i andre interne retningslinjer som regulerer arbeidet med klimatilpasning og -begrensning.

Innenfor dette området baserer vi oss på konsernets vedtatte ESG-strategi (lenke: https://unibep.pl/images/raporty_ESG/Strategia_ESG_Grupy_Unibep_Perspektywa_2023-2025_.pdf), som forplikter oss til å iverksette tiltak med sikte på å oppnå klimanøytralitet.

ESG-strategien inneholder mål for reduksjon av klimagassutslipp, samt spesifikke tiltak for å nå disse målene. Den legger også opp til forretningsaktiviteter, særlig innen energi- og industrisegmentet samt trebasert modulbygging, som skal støtte utviklingen av en lavutslippøkonomi.

Et viktig element i konsernets strategi er å gjennomføre tiltak som støtter og aktivt bidrar til utviklingen av en nullutslippøkonomi – først og fremst gjennom å styrke aktiviteten i energisegmentet og selskapet Unihouse, som tilbyr løsninger innen modulær byggeteknologi i tre.

E1-3 Aktiviteter og ressurser i forbindelse med klimapolitikk

I 2024 fortsatte Unibep-gruppen arbeidet med å redusere sine egne utslipp i scope 1 og 2.

I henhold til den vedtatte prosedyren overvåkes karbonavtrykket kontinuerlig, og indikatorene danner grunnlag for tiltak som skal bidra til å dempe klimaendringene. Hver måned rapporteres intern bruk av blant annet drivstoff og energi til en enhet som samler inn miljødata, noe som utgjør grunnlaget for periodisk beregning av konsernets utslipp. Arbeidet med å beregne karbonfotavtrykk og måle energieffektivitet er et prioritert område for videre utvikling og styrking i konsernets virksomhet. I et kortsiktig perspektiv er energieffektivisering det viktigste virkemiddelet for å dekarbonisere driften. Unibep-gruppen arbeider fortsatt med å implementere et system for løpende identifisering av energikrevende områder.

I hele organisasjonen iverksettes det tiltak for å redusere forbruket av elektrisitet, varme og drivstoff, og dermed redusere konsernets karbonavtrykk i tråd med den vedtatte bærekraftsstrategien. Dedikerte prosjektteam er ansvarlige for gjennomføringen av disse tiltakene. Vi forventer at tiltakene på sikt vil bidra til lavere samlet energiforbruk sammenlignet med tidligere år.

Samtidig inkluderer arbeidet med å motvirke klimaendringer også opplærings- og informasjonsarbeid. Vi fremmer miljøbevisst atferd blant ansatte, underleverandører og øvrige interessenter, blant annet gjennom kurs og foredrag.

De vedtatte tiltakene for å redusere energiforbruket inkluderer blant annet:

- bevisste valg av strømlleverandører (med preferanse for de med lavere CO₂-utslippsfaktor),
- fortsatt implementering av planer for energiredusering,
- investeringer i fornybare energikilder,
- suksessiv utskifting av belysning til LED og installasjon av bevegelsessensorer,
- optimering av materialtransport gjennom eget nettverk av asfaltfabrikker,
- suksessiv utskifting av kjøretøy og anleggsmaskiner til mer energieffektive og mindre utslippsintensive alternativer,
- systematisk økning i miljøbevisstheten blant Unibep-ansatte, med fokus på å spare plass, tid og ressurser – og dermed også energi (kurs og kampanjer),
- tilrettelegging for bruk av kollektivtransport blant ansatte,
- overvåking av energiforbruksindikatorer; energibalanse-analyser; utvidet kartlegging for å forbedre energieffektiviteten og redusere energibruken på både permanente lokasjoner og byggeplasser.

Eksempler på tiltak gjennomført i 2024 som bidrar til å dempe klimaendringer:

Installasjon av solcelleanlegg på taket av kontorbygget i Bielsk Podlaski

Fordeler og klimaeffekt:

Reduksjon av CO₂-utslipp: Et solcelleanlegg med kapasitet på 39,75 kWp bidrar til å erstatte fossil energi med fornybar energi, og reduserer dermed klimagassutslipp. Årlig energiproduksjon forventes å være ca. 40 MWh, noe som tilsvarer en reduksjon på rundt 26 tonn CO₂ per år (basert på et gjennomsnittlig utslipp på 644 kg CO₂/MWh i Polen).

Demontering av eksisterende oljebrenner og installasjon av ny gassbrenner tilpasset LNG – Asfaltfabrikken i Łomża

Fordeler og klimaeffekt:

Reduksjon av CO₂-utslipp: Overgangen fra fyringsolje til LNG ved asfaltfabrikken, samtidig med en produksjonsøkning på 53 %, førte til 20 % lavere klimagassutslipp på grunn av lavere karboninnhold i LNG sammenlignet med olje.

Reduksjon av NO_x og partikkelutslipp: LNG-forbrenning produserer betydelig mindre nitrogenoksider (NO_x) og nesten eliminerer partikkelutslipp, noe som forbedrer luftkvaliteten i fabrikkens nærområde.

Energieffektivitet: Gassbrennere har høyere virkningsgrad, noe som resulterer i lavere energiforbruk og reduserte driftskostnader.

Klimatilpasning overvåkes i henhold til konsernets etablerte risikostyringsprosess, og vurderes per i dag ikke som en vesentlig risiko for forretningsdriften. Risikoer og muligheter knyttet til klimaendringer er nærmere beskrevet i avsnitt SBM-3. Likevel gjennomføres det løpende tiltak for klimatilpasning, som tilpasses den konkrete lokasjonen og typen virksomhet. Den mest betydelige risikoen for fysiske konsekvenser er knyttet til byggevirksomhet, og derfor er dette aspektet integrert i operativ risikostyring i byggeprosessen.

I rapporteringsperioden hadde Unibep-gruppen ingen vesentlige investeringer eller driftskostnader direkte knyttet til gjennomføring av klimarelaterte tiltak.

E1-4 Mål for begrensning av og tilpasning til klimaendringer

Unibep-konsernet vedtok i 2022 av Unibep-konsernets representantskap et dokument med tittelen "ESG Strategy. Perspective 2023-2025", og satte dermed det strategiske målet om å redusere miljøpåvirkningen i hele verdikjeden, minimere miljørisiko og fremme bærekraftige tiltak i virksomheten. og fremme bærekraftige tiltak i virksomheten. Innenfor rammen av det strategiske målet er det etablert fire forpliktelser, som også er knyttet til området for begrensning av klimaendringer:

- Redusere klimagassutslippene i Unibep-konsernets verdikjede.
- På vei mot en sirkulær økonomi
- Ta vare på vann-, luft- og jordkvalitet og biologisk mangfold i alle faser av driften
- Tilbyr miljømessig bærekraftige løsninger

Som en del av Unibep-konsernets forpliktelse til å redusere klimagassutslippene i verdikjeden har organisasjonen som mål å redusere klimagassutslippene (scope 1 og 2 i henhold til markedsmetoden) med minst 38 % innen 2030 sammenlignet med basisåret (2021). Å redusere utslippene i hele verdikjeden og oppnå netto nullutslipp innen 2050 er også sentralt for selskapet. Målene er satt i samsvar med Science Based Targets (SBTi) retningslinjer, og følger med en sektorovergripende utslippsbane i tråd med IPCCs begrensning på 1,5 °C global oppvarming, basert på tilgjengelig informasjon for 2021. Unibep-konsernet har ikke satt reduksjonsmål for Scope 3-utslipp av klimagasser. Konsernet har ikke validert målene ved hjelp av Science Based Targets (SBTi).

Som en del av vår forpliktelse til å levere miljømessig bærekraftige løsninger har vi ambisjoner om å fremme utviklingen av energieffektive bygg for å støtte overgangen til en lavkarbonøkonomi, miljøsertifisere utviklingsprosjektene våre og konsekvent fremme modulbasert bygging i tre.

Konsernets mål vurderes årlig ved å sammenligne utslippene for hele året med målet, og utslippene beregnes i samsvar med retningslinjene i GHG-protokollen. Målet om å redusere klimagassutslippene (scope 1 og 2 markedsbaserte) med minst 38 % innen 2030 sammenlignet med basisåret (2021) er ikke nådd på tidspunktet for publisering av rapporten (25 % økning i utslippene i 2024 sammenlignet med 2021). På tidspunktet for publisering av rapporten er Unibep-konsernet i ferd med å gå videre med opprinnelsesgarantien for strøm, noe som sannsynligvis vil bringe konsernet nærmere reduksjonsmålet. Konsernet har i år besluttet å arbeide med å verifisere de etablerte implementeringsplanene for de vedtatte målene. Året 2025 blir en viktig milepæl der vi planlegger å revidere den etablerte ESG-strategien. Det betyr at de etablerte forpliktelsene om utslippsreduksjon også vil bli vurdert og gjennomgått, og at det vil bli bekreftet at de etablerte organisatoriske grensene er fullstendige, og at det tas hensyn til valideringen av beregningsmetoden for karbonavtrykk og konsernets nåværende forretningsstrategi, inkludert de identifiserte vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene på dette området, som også kan ha betydning for forpliktelsene knyttet til levering av bærekraftige løsninger.

Forpliktelsene til å bevege oss mot en sirkulær økonomi og til å ta vare på biologisk mangfold i alle ledd av virksomheten vår er beskrevet i henholdsvis avsnitt E5 og i avsnitt E4 i rapporten.

E1-5 Energiforbruk og energimiks

Elektrisitet er fortsatt et viktig fokusområde for konsernet når det gjelder energiledelse.

Unibep-konsernets energibehov er hovedsakelig drevet av

- driften og arbeidet ved modulhusfabrikken Unihouse S.A. og mineral- og asfaltverket ved Unibep S.A. Infrastructure Division,
- betjening av maskiner og utstyr ved utførelse av byggearbeid,

- administrative aktiviteter,
- bruk av firmabiler.

På datoen for rapporten har Unibep-konsernet ingen dokumentasjon på bruk av 2024 av strømleveranser med opprinnelsesgarantier og/eller sertifikater som bekrefter opprinnelsen til energi fra fornybare kilder.

Unibep-konsernet solgte ikke energi i 2024.

Unibep-konsernet behandler all energi som kjøpes av konsernet som direkte forbruk. Elekrisitet som forbrukes av underleverandører behandles også som direkte forbruk, ettersom konsernet ikke har mekanismer for å dele opp elekrisitet som forbrukes av underleverandører og andre selskaper i konsernet. Energi som kjøpes av investoren, men som forbrukes i forbindelse med prosjektgjennomføring av enheter i Unibep-konsernet, regnes også som energiforbruk i hele organisasjonen.

Data om drivstofforbruket og energiforbruket i Unibep-konsernet rapporteres i interne miljøoppfølgingsrapporter. Forbruket registreres på grunnlag av mottatte fakturaer, måleravlesninger og, der dette ikke er mulig, er det estimert, f.eks. ved å ta hensyn til energiforbruk per person.

Det er viktig å merke seg at mangfoldet i konsernets ordrebok, samt selve byggeprosessen, som er av varierende varighet (i gjennomsnitt to år), gjør at sammenligninger av energibehov og energiintensitet på årsbasis kan være upålitelige.

	Energiforbruk og struktur	2023	2024	Forskjell i prosent 23 - 24
1	Forbruk av kull og kullprodukter (MWh)	0	0	0
2	Forbruk av olje og petroleumsprodukter (MWh)	43 129	47 741	11%
3	Forbruk av naturgass (MWh)	164	3 307	1 912%
4	Forbruk av andre fossile brenslere (MWh)	0	0	0
5	Forbruk av innkjøpt eller mottatt elekrisitet, varme, damp og kjøling fra fossile kilder (MWh)	15 712	19 874*	26%
6	Totalt forbruk av fossil energi (MWh) (summen av radene 1 til 5)	59 006	70 922	20%
	Andel fossil energi av totalt energiforbruk (%)	95,7%	99,6%	4,1%
7	Forbruk av kjernekraft (MWh)	0	0	0
	Andel kjernekraft av totalt energiforbruk (%)	0	0	0
8	Forbruk av fornybart brensel, inkludert biomasse (industrielt og kommunalt avfall av biologisk opprinnelse, biogass, fornybar hydrogen osv.) (MWh)	238	116	-51%
9	Forbruk av innkjøpt eller mottatt elekrisitet, varme, damp og kjøling fra fornybare kilder (MWh)	2 306	0**	-100%
10	Forbruk av egenprodusert fornybar energi uten brensel (MWh)	131	161	23%
11	Totalt forbruk av fornybar energi (MWh) (summen av radene 8 til 10)	2 675	277	-90%
	Andel fornybar energi av totalt energiforbruk (%)	4,3%	0,4%	-91%
	Totalt energiforbruk (MWh) (summen av radene 6, 7 og 11)	61 682	71 199	15%

* På tidspunktet for publisering av rapporten er Unibep-konsernet i ferd med å skaffe opprinnelsesgarantier for strøm som kjøpes inn i 2024 fra fornybare kilder. Forbruket av innkjøpt energi fra fornybare kilder i 2024 vil være 3 901 MWh, og denne verdien vil bli oppdatert i neste rapport. Medregnet innkjøpt elekrisitet med opprinnelsesgarantier vil forbruket av innkjøpt eller anskaffet elekrisitet, varme, damp og kjøling fra fossile kilder i 2024 være 15 973 MWh.

Opplysningene ovenfor tar hensyn til justeringen av tallene for 2021 og 2023 som er beskrevet i avsnitt E1-6 Vesentlige endringer. Omregningsfaktorene for brensel er hentet fra Kobize-databasen og refererer til nedre brennverdi eller netto brennverdi.

Energiintensitet per nettoinntekt	2023	2024	Y/Y-endring
Totalt energiforbruk fra aktiviteter i klimapåvirkede sektorer per nettoinntekt fra aktiviteter i klimapåvirkede sektorer (MWh/1 million PLN)	25,39	27,31	7,6%

For å beregne energiintensiteten bruker konsernet nettoinntektene for rapporteringsperioden slik de er oppgitt i regnskapet (avsnitt 2.3). Nettoinntektene beløp seg til 2 606 858 112 PLN. Konsernet beregner energiintensiteten som det totale energiforbruket uttrykt i MWh dividert med PLN millioner i netto driftsinntekter. 99 % av inntektene kommer fra salg av energiintensive produkter. Nettoinntektene fra andre aktiviteter enn i sektorer med høy klimapåvirkning - 1 % - ble ansett som ubetydelige.

E1-6 Brutto Scope 1-, Scope 2- og Scope 3-utslipp av klimagasser og totale utslipp av klimagasser

Grenser og omfang for rapporterte klimagassutslipp

Beregningene for konsernet omfatter alle datterselskaper og morselskapet. Selskaper som i den aktuelle perioden ikke har hatt operativ virksomhet med utslipp av klimagasser, er utelatt. Utslippene er beregnet i henhold til prinsippet om operasjonell kontroll.

Vi utvikler kontinuerlig vår overvåking av klimagassutslipp knyttet til konsernets virksomhet. I 2024 forbedret vi ytterligere prosessen for innsamling og aggregering av data for både direkte og indirekte utslipp. Utviklingen av et system for utslippsberegning og etablering av grunnlagsinformasjon for utslipp i hele verdikjeden er blant våre viktigste forpliktelser for de kommende årene.

Konsernet rapporterer brutto klimagassutslipp innen Scope 1, 2 og 3 (vesentlige kategorier).

Direkte utslipp innen Scope 1 stammer fra forbrenning av drivstoff i stasjonære og mobile kilder eid eller kontrollert av organisasjonen, samt lekkasjer av kjølemidler fra klimaanlegg.

Indirekte utslipp innen Scope 2 skyldes forbruk av elektrisitet og varme nødvendig for driften.

I 2024 beregnet Unibep-konsernet Scope 3-utslipp innen følgende vesentlige kategorier: Kjøpte varer og tjenester, Kapitalvarer, Energi- og drivstoffrelaterte utslipp som ikke er inkludert i Scope 1 og 2, Transport og distribusjon, Avfallshåndtering, Ansattes pendling, Transport og distribusjon (for Unihouse S.A.), Bruk av solgte produkter (for Unidevelopment Group), Behandling av produkter etter endt livssyklus (for Unidevelopment Group).

For kategoriene 6. Tjenestereiser, 8. Leieferhold, 10. Bearbeiding av solgte produkter, 13. Leasing, 14. Franchise, og 15. Kapitalinvesteringer, er det enten ingen utslipp eller analysene viser at påvirkningen er uvesentlig – derfor er disse kategoriene ikke medregnet i beregningene.

Metodikk

Beregningene av organisasjonens karbonavtrykk er basert på metodikken i The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition (GHG-protokollen).

Scope 2-utslipp, altså indirekte utslipp fra kjøpt elektrisitet og varme, er beregnet etter to metoder: location-based og market-based. Elektrisitet fra fornybare energikilder (OZE) regnes som utslippsfri, forutsatt at opprinnelsesgaranti foreligger.

I Scope 2 er utslippene beregnet med location-based-metoden lavere enn med market-based-metoden, fordi residualfaktorer benyttes og opprinnelsesgarantier mangler.

Kildene til GWP-verdiene (globalt oppvarmingspotensial) som ble brukt, er AR6 – den sjette hovedrapporten fra IPCC. Utslippsfaktorene stammer hovedsakelig fra DEFRA, KOBIZE, Energitilsynet, PLGBC og EPA.

Utslippsdata ble hentet fra interne økonomi- og lagersystemer samt direkte fra ansvarlig personell gjennom etablerte rutiner for overvåkning av miljøpåvirkning. Utslippene er ikke beregnet basert på primærdata fra konsernets leverandører og partnere.

Beregningene omfattet syv klimagasser: CO₂, CH₄, N₂O, HFK, PFK, SF₆ og NF₃. Disse er også uttrykt i CO₂-ekvivalenter (CO₂e). Biogene CO₂-utslipp rapporteres utenfor Scope, i tråd med Kyoto-protokollens anbefalinger. Utslippsfaktorene brukt i beregningene muliggjør ikke å skille ut andelen biogen CO₂, med unntak for utslipp knyttet til bruk av trevirke (Scope 1) og enkelte materialer (kategori 1, Scope 3).

Utslippsberegningene har ikke vært underlagt uavhengig verifikasjon fra en sertifisert tredjepart i tidligere år.

Referanseåret for Scope 1 og 2 er 2021. Det er ikke definert noe referanseår for Scope 3.

Vesentlige endringer

I 2024 gjennomførte konsernet en rekalkulasjon av referanseåret for Scope 1 og 2. Dette ble gjort i henhold til generelle kriterier i GHG Protocol, ettersom det ikke finnes noen dokumentert selskapsintern retningslinje for slike tilfeller. Målet med rekalkulasjonen var å sikre sammenlignbarhet med 2024-resultatene.

Forbedring av overvåkingsverktøy og økt bevissthet blant ansatte førte til en betydelig økning i andelen primærdata, og ingen vesentlige eksklusjoner ble gjort. Derfor ble kriteriet for rekalkulasjon oppfylt: vesentlige forbedringer i datakvalitet gjennom innføring av primærdata i stedet for estimer. I henhold til standarden er rekalkulasjon for mellomliggende år (2022, 2023) valgfritt, og derfor ble det gjort bare for referanseåret og 2023. Dette innebærer at rapporterte utslipp for disse årene er justert i henhold til de nye forutsetningene.

Konsernet vurderer å etablere et referanseår basert på et flerårig gjennomsnitt, fordi selskapets virksomhet innebærer uvanlige svingninger i årlige utslipp. Prosjektenes varighet varierer (gjennomsnittlig to år), og ulike faser av byggeprosessen har svært ulik utslippsintensitet. Årlige sammenligninger av klimagassutslipp kan derfor være lite representative. I tillegg vil strukturelle endringer, som overføring av eierskap eller kontroll over virksomhet med utslipp, kunne påvirke referanseårets utslipp betydelig.

	RETROSPEKTIV				DELMÅL OG ÅR SOM MÅLET OMFATTER			
	Basisår	2023	2024	Y/Y endring (%) (2024 - 2023)	2025	2030	(2050)	Årlig mål (%)/basisår
Klimagassutslipp omfang 1*								
Totale klimagassutslipp i omfang 1 (tCO ₂ ekv)	8 330	10 940	12 833	17%	-	-	-	-
Andel utslipp fra regulerte kvotesystemer (%)	0%	0%	0%	-	-	-	-	-
Biogene utslipp (tCO ₂ ekv)****	2,86	2,0	1,14	-43%	-	-	-	-
Klimagassutslipp omfang 2*								
Totale klimagassutslipp i omfang 2 etter location-based metode (tCO ₂ ekv)	10 569	10 068	9 869	-2%	-	-	-	-
Totale klimagassutslipp i omfang 2 etter market-based metode (tCO ₂ ekv)	12 369	10 630	13 035**	23%**	-	-	-	-
Biogene utslipp (tCO ₂ ekv)****	-	-	-	-	-	-	-	-
Klimagassutslipp omfang 1 og 2								
Totale klimagassutslipp i omfang 1 og 2 etter location-based metode (tCO ₂ ekv)	18 899	21 008	22 702	8%	-	-	-	-
Totale klimagassutslipp i omfang 1 og 2 etter market-based metode (tCO ₂ ekv)	20 699	21 570	25 868**	20%**	-	12 833	-	-
Vesentlige klimagassutslipp i omfang 3								
Totale indirekte brutto klimagassutslipp i omfang 3 (tCO ₂ ekv)	-	212 719***	1 243 086	-	-	-	-	-
1. Kjøpte varer og tjenester	-	-	1 150 794	-	-	-	-	-
Skybaserte tjenester og datasentre	-	-	-	-	-	-	-	-
Biogene utslipp (tCO ₂ ekv)****	-	-	4 005	-	-	-	-	-
2. Kapitalvarer	-	-	760	-	-	-	-	-
3. Utslipp knyttet til energi og drivstoff ikke inkludert i omfang 1 eller 2	-	-	3 247	-	-	-	-	-
4. Transport og distribusjon upstream	-	-	3 924	-	-	-	-	-
5. Avfall generert i driften	-	-	1 740	-	-	-	-	-
6. Tjenestereiser	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Ansattes pendling	-	-	2 293	-	-	-	-	-
8. Leide eiendeler upstream	-	-	-	-	-	-	-	-

9. Transport downstream	-	-	368	-	-	-	-	-
10. Behandling av solgte produkter	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Bruk av solgte produkter	-	-	79 793	-	-	-	-	-
2. Håndtering av solgte produkter etter slutten av deres levetid	-	-	167	-	-	-	-	-
3. Leide eiendeler downstream	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Franchising	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Investeringer	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale klimagassutslipp								
Totale klimagassutslipp (location-based) (tCO ₂ ekv)	-	-	1 265 788	-	-	-	-	-
Totale klimagassutslipp (market-based) (tCO ₂ ekv)	-	-	1 268 935	-	-	-	-	-

* Indikatorene i tabellen for Scope 1 og 2 for 2021 og 2023 tar hensyn til justeringen som er beskrevet i avsnitt E1-6 Vesentlige endringer.

** På tidspunktet for publisering av rapporten er Unibep-konsernet i ferd med å innhente opprinnelsesgarantier for strøm som kjøpes inn i 2024 fra fornybare kilder. Med de innkjøpte opprinnelsesgarantiene vil de totale utslippene av klimagasser i henhold til den markedsbaserte metoden utgjøre 7 827 tCO₂eq, noe som vil resultere i en reduksjon på 6 % i utslippene av klimagasser i henhold til den markedsbaserte metoden sammenlignet med 2023. Tilsvarende vil de totale markedsbaserte klimagassutslippene (tCO₂eq) for scope 1 og scope 2 endre seg, med hensyn til opprinnelsesgarantiene for elektrisitet, til 22 793 tCO₂eq, en økning på 6 % fra året før.

*** Unibep-konsernet har ikke beregnet scope 3 på nytt for 2023 i tråd med forutsetningene som ble lagt til grunn i 2024.

**** De tilgjengelige utslippsfaktorene gjorde det mulig å inkludere biogene CO₂-utslipp fra vedfyring (bånd 1) og for visse kategorier av materialer som brukes av organisasjonen (kategori 1, bånd 3).

Våre Scope 1- og Scope 2-utslipp i 2024 er totalt 25 868 tonn CO₂e på markedsbasert basis og 22 702 tonn CO₂e på lokasjonsbasert basis. I scope 2 er utslippene beregnet med den lokasjonsbaserte metoden lavere enn de markedsbaserte, på grunn av bruk av restfaktorer i beregningen.

Sammenlignet med 2023 økte utslippene våre for summen av Scope 1 og Scope 2 med 20 % på markedsbasert basis og 8 % på lokasjonsbasert basis. Hovedårsaken til utslippsøkningen, til tross for tiltakene som er iverksatt for å redusere utslippene, anses å være økningen i energi- og drivstofforbruket på grunn av økt gjennomstrømning og den manglende anskaffelsen av elektrisitet fra fornybare kilder, som skjedde året før.

På grunn av utvidelsen av rapporterte Scope 3-utslipp - både ved å inkludere nye kategorier og ved å øke detaljnivået på de områdene som hittil har blitt analysert - er utslippstallene for Scope 1, 2 og 3 i inneværende regnskapsår ikke sammenlignbare med tidligere år.

Klimagassintensitet per nettoinntekt	Enhet	2023	2024	Y/Y endring (%)
Utslipp av klimagasser Scope 1 og 2				
Scope 1 og 2 (lokasjonsbaserte) klimagassutslipp per nettoinntekt	MgCO ₂ e/1 million PLN	8,6	8,7	1%
Scope 1 og 2 (markedsbaserte) klimagassutslipp per nettoinntekt	MgCO ₂ e/1 million PLN	8,9	9,9	12%
Totale utslipp av klimagasser				
Totale klimagassutslipp (lokasjonsbasert) per nettoinntekt	MgCO ₂ e/1 million PLN	-	486	-
Totale klimagassutslipp (markedsbasert) per nettoinntekt	MgCO ₂ e/1 million PLN	-	487	-

For å beregne konsernets utslippsintensitet for klimagasser bruker konsernet nettoinntektene for rapporteringsperioden, slik de er oppgitt i årsregnskapet (avsnitt 2.3). Nettoinntektene beløp seg til 2 606 858 112 PLN. Utslippsintensiteten ble beregnet som totale klimagassutslipp dividert med PLN millioner i netto driftsinntekter.

Konsernet har ikke identifisert CapEx-beløp som er investert i løpet av rapporteringsperioden i forbindelse med kull-, olje- og gassvirksomheten, og har ingen fastlåste problemer.

E1-7 Prosjekter for fjerning og reduksjon av klimagasser finansiert med karbonkreditter

Unibep-konsernet har i hele 2024 ikke gjennomført kjøp av kompensasjonseenheter og klimakvoter. I 2024 unngikk selskapet utslipp på 4 722 tonn CO₂e som følge av bruk av biogene materialer, som muliggjør langsiktig karbonlagring. Alle utslippene som unngås, skyldes bruk av biogene råmaterialer i verdikjeden.

E1-8 Intern fastsettelse av avgifter for klimagassutslipp

Unibep-konsernet har frem til og med 2024 ikke fastsatt en internpris for en enhet klimagassutslipp som skal brukes i prosesser knyttet til håndtering av klimaendringer.

E4 Biologisk mangfold

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold presenteres som en del av SBM-3-opplysningene under ESRS 2 Generelle opplysninger.

E4-1 Plan for transformasjon av biologisk mangfold og økosystemer og integrering av biologisk mangfold og økosystemer i strategien og forretningsmodellen

Unibep-konsernet har ikke en transformasjonsplan for biologisk mangfold og økosystemer på datoen for denne rapporten. Informasjon om når en slik plan eventuelt kan vedtas av ledelsen, vil bli gitt i neste rapport.

E4-2 Politikk knyttet til biologisk mangfold og økosystemer

Gruppe Unibep har ikke en egen politikk knyttet til biologisk mangfold og økosystemer. Forpliktelsen til å ta vare på biologisk mangfold gjenspeiles imidlertid i Gruppens strategiske dokumenter, som for eksempel den integrerte ledelsessystempolitikken og ESG-strategien.

I tråd med den vedtatte politikken, streber Gruppen etter å gjennomføre sin virksomhet med hensyn til beskyttelse av naturmiljøet og bevaring av biologisk mangfold, i samsvar med nasjonale og lokale lover, og med tanke på kommende generasjoner. Som en del av ESG-strategien er en av Gruppens ambisjoner å sikre god vann-, luft- og jordkvalitet samt biologisk mangfold på alle stadier av virksomheten. Dette oppnås ved å inkludere egne forhøyede miljøstandarder i planleggings- og gjennomføringsfasen.

Gruppens hovedvirksomhet er basert på gjennomføring av byggeprosjekter lokalisert i ulike regioner i Polen. Dette betyr at påvirkningen på biologisk mangfold og økosystemer i hovedsak begrenses til områdene for de konkrete investeringene. Som hovedentreprenør har vi ingen innflytelse på hvor byggeprosjektene lokaliseres, og ledelsen er i prinsippet begrenset til byggeprosessen og tilhørende støtteoperasjoner.

Når det gjelder utviklingsvirksomheten, blir påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold identifisert tidlig, allerede i investeringsplanleggingsfasen. Ingen av investeringene som ble gjennomført av Unidevelopment i 2024, lå innenfor vernede områder.

Det vil snart bli vurdert tiltak for å styrke prinsippene for beskyttelse av biologisk mangfold og økosystemer i Gruppens leverandørkjede.

E4-3 Aktiviteter og ressurser knyttet til biologisk mangfold og økosystemer

Til tross for at Unibep-konsernet ikke har en transformasjonsplan på området knyttet til biologisk mangfold og økosystemer, fortsatte konsernet i 2024 med tiltak i flere retninger i henhold til de måtene og prinsippene som er definert i organisasjonen for fire nøkkelområder:

- jord- og vannmiljø,
- luft,
- biologisk mangfold,
- klima.

I henhold til Gruppens vedtatte ESG-strategi gjennomføres tiltak for å støtte bevaring av biologisk mangfold, blant annet gjennom overvåking av hvordan gjennomførte investeringer påvirker miljøet (inkludert naturfaglig tilsyn på byggeplassen) samt ved å begrense påvirkningen på biologisk mangfold og økosystemer gjennom bruk av egne skjerpede miljøkrav fastsatt i Gruppens miljøstandarder.

Som hovedentreprenør jobber vi for at byggeprosessene utføres på en måte som reduserer påvirkningen på naturmiljøet, særlig i forbindelse med organisering av byggeplasser, riggområder, anlegg av midlertidige veier, og først og fremst under selve byggearbeidet.

Vi følger alltid vilkårene i miljøgodkjenninger samt tilleggskrav fastsatt i interne dokumenter, kalt Unibep Gruppens miljøstandarder (tilgang til dokumentene: <https://unibep.pl/zrownowazony-rozwoj/standardy-os.html>). Disse standardene regulerer miljøstyringen under byggeprosessen og angir hvilke metoder og løsninger som skal brukes for å minimere miljøpåvirkningen i alle pågående prosjekter. Målet er å sikre at Unibep Gruppens virksomhet drives på en måte som ivaretar naturmiljøet, og samtidig er i tråd med ESG-strategien, integrert ledelsessystempolitikk samt gjeldende lover og andre krav.

For å unngå og redusere negativ påvirkning på biologisk mangfold kartlegger vi på et tidlig stadium i hvert prosjekt potensielle og direkte miljøpåvirkninger, inkludert en vurdering av hvorvidt og på hvilke verdifulle naturområder arbeidene skal foregå. Basert på denne kartleggingen iverksettes konkrete tiltak for å redusere påvirkningen, samtidig som vi aktivt søker muligheter for å styrke lokale økosystemer og biologisk mangfold. Til hvert prosjekt utarbeides derfor en Miljøhandlingsplan som fastsetter omfang og fordeling av tiltak knyttet til hvert identifisert miljøaspekt. Når miljøgodkjenninger krever det, implementeres naturfaglig tilsyn under byggearbeidene. Innenfor Infrastrukturavdelingen hadde omtrent 60 % av prosjektene i 2024 et team for naturfaglig tilsyn. Overvåkingen bidrar til at prosjektene gjennomføres på en måte som ikke bare minimerer negativ påvirkning, men også styrker beskyttelsen av truede arter og habitater, for eksempel ved tiltak for amfibiebeskyttelse gjennom forsvarlig flytting. Detaljert informasjon om naturfaglige tilsyn i 2024 finnes i tabellen «Naturfaglig tilsyn i Unibep S.A.».

TABELL. NATURLIGE VEILEDERE HOS UNIBEP S.A.

Selskap	Avdeling	Navn på byggeprosjekt	Nødvendige spesialister i naturfaglig tilsyn	Arbeidsomfang der tilsyn kreves
UNIBEP	GWK	Poznań, Milczańska gate	naturfaglig tilsyn - naturforvalter	riving av bygninger
UNIBEP	INF	DW 689 Bielsk Podlaski - Hajnówka	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	S19 Ploski - Hački	ornitolog, chiroptolog, herpetolog, entomolog, fitososiolog	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	S19 Dobrzyniewo - Białystok Vest	ornitolog, chiroptolog, herpetolog, entomolog, fitososiolog	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DP 1867N Wierzbiny - Drygały - Skarżyn	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DW 513 Lidzbark Warmiński - Wozławki	ornitolog, chiroptolog, herpetolog	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DK 66 omkjøringsvei Bielsko Podlaskie	team av naturforvaltere – spesialist på naturhabitat, ornitolog, chiroptolog, herpetolog, entomolog	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DW 676 Raginis gate i Białystok	chiroptolog, ornitolog, dendrolog	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DW 677 Konarzyce - Śniadowo	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DK 65 Nowa Wieś Etcka - fylkesgrense	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DW 679 Łomża - Mężenin	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen
UNIBEP	INF	DW 653 Olecko - fylkesgrense	naturfaglig spesialist	hele byggeprosessen

Som en del av konsernets aktiviteter knyttet til gjennomføring av konkrete investeringer, benyttes det – når prosjektets art tilsier det – også tiltak for å gjenopprette og kompensere for påvirkningen på biologisk mangfold og økosystemer.

I rapporteringsperioden omfattet dette blant annet montering av fuglekasser, kompenserende beplantning, etablering av grønne tak, bygging av permanente og midlertidige dyrepasasjer og kulverter samt etablering av erstatningsdammer for amfibier.

Et viktig initiativ tatt av selskapet Unidevelopment var beslutningen om å oppnå miljøsertifiseringer for sine prosjekter. Dette bidrar blant annet til økt bevissthet og omtanke for biologisk mangfold og

økosystemer gjennom hele investeringsprosessen. Selskapet identifiserer påvirkningen på biologisk mangfold allerede i de tidlige fasene av prosjektene – miljøundersøkelser gjennomføres i planleggingsfasen. I denne sammenheng utarbeides innledende naturfaglige rapporter av kvalifiserte økologer (for eksempel retningslinjer om områdets økologiske verdi, anbefalinger om mengde og type vegetasjon og andre naturområderelaterte elementer).

I byggefasen utnevnes i tillegg en såkalt «biodiversitetsansvarlig» – en fagperson med ansvar for å sikre hensyn til naturen i alle ledd av byggeprosessen. Det utarbeides også egne planer for forvaltning av biologisk mangfold. Disse dokumentene beskriver nødvendige tiltak for å forbedre vegetasjonens tilstand og den økologiske funksjonaliteten i en periode på fem år etter ferdigstilt prosjekt. Der det er mulig, vurderes løsninger som støtter opp under lokalt biologisk mangfold og økologisk gjenoppbygging.

Et konkret eksempel er Kusocińskiego-prosjektet i Gdańsk, hvor det skal innføres en rekke miljøvennlige tiltak knyttet til vannforvaltning og klimatilpasning. Blant annet installeres et automatisert system for gjenbruk av regnvann til vanning av felles grøntområder. I tråd med anbefalinger fra økologer vil området beplantes med tørketolerante og pollinatorvennlige vekster. Det skal også plantes innfødte arter som kompenserende tiltak. For å fremme biologisk mangfold vil det monteres fuglekasser og insekshoteller. Prosjektet grenser på den ene siden til et etablert boligområde og på den andre til grøntområder, noe som gjør det særlig viktig å ta hensyn til trekkfugler som ferdes i området. Moderne bygninger med store glassflater utgjør en fare for fugler, da slike flater ofte er usynlige for dem. Det skal derfor benyttes effektive og estetisk tiltalende merkingstiltak på disse overflatene for å forhindre kollisjoner.

Innenfor Unibep-konsernets entreprenørvirksomhet har det i rapporteringsperioden ikke forekommet direkte endringer i bruk av landområder, ferskvann eller havområder. Tilsvarende gjelder for konsernets eiendomsutviklingsvirksomhet – det har ikke skjedd endringer i arealbruken av land, ferskvann eller marine områder.

E4-4 Mål for biologisk mangfold og økosystemer

På tidspunktet for publisering av denne rapporten har konsernet ikke satt seg mål for biologisk mangfold og økosystemer.

Til tross for dette er et indirekte mål knyttet til mangfold og økosystemer, i tråd med I tråd med konsernets ESG-strategi er et indirekte mål knyttet til mangfold og økosystemer, i tråd med konsernets ESG-strategi, å ta hensyn til konsernets egne økte miljøstandarder i planleggingsfasen og under utførelsen av aktiviteter, noe som innebærer en ambisjon om å utvikle en katalog med miljøreduserende løsninger som kan brukes under prosjektering av bygninger (utviklingsaktiviteter), gjennomføring av prosjekter i samsvar med etablerte miljøstandarder (utførelsesaktiviteter), og utvikling av verktøy for å forebygge miljøulykker og for rapportering av miljøhendelser. De to første målene er gjennomført, mens det tredje målet er under arbeid.

Fastsettelsen av mål knyttet til biologisk mangfold og økosystemer vil bli gjennomgått i forbindelse med oppdateringen av konsernets ESG-strategi som skal gjelde frem til 2025.

E4-5 Påvirkningstiltak knyttet til biologisk mangfold og økosystemendringer

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

Som en del av konsernets vedtatte ESG-strategi er det iverksatt tiltak for å beskytte det biologiske mangfoldet, for eksempel ved å overvåke miljøpåvirkningen fra pågående investeringer (inkludert

inkludering av bygging under miljøtilsyn) og begrense påvirkningen på det biologiske mangfoldet og økosystemene gjennom anvendelse av konsernets egne skjerpede krav i henhold til de vedtatte miljøstandardene.

For å kunne gjennomføre målrettede tiltak for biologisk mangfold og økosystemer er det viktig å identifisere om en aktivitet berører et område med høy verdi for biologisk mangfold. For å gjøre dette, ved hjelp av ressursene på <https://geoserwis.gdos.gov.pl/mapy/>, verifiseres det om det finnes utpekte former for naturvern i området der konsernets aktivitet er lokalisert. Området i umiddelbar nærhet sjekkes, samt den såkalte buffersonen, som er definert til 5 km fra målområdet. De naturvernformene som vurderes er: nasjonalparker, naturreservater, landskapsparker, landskapsvernområder, Natura 2000-områder, dokumentasjonsområder, økologisk bruk og naturlandskapskomplekser. Naturminner og artsvern for planter, dyr og sopp ble ekskludert.

Innenfor konsernets egne faste lokaler skiller konsernet mellom de to lokalitetene som ligger i området som er omfattet av lovbestemte former for naturvern:

- Mineral- og bitumenfabrikk i Rożyńsk Wielki, som ligger i det vernede landskapsområdet Elk Lake District. Denne aktiviteten har imidlertid en liten innvirkning på det biologiske mangfoldet og økosystemet, ettersom den ligger på området til et anlegg for produksjon av steinmaterialer. Anlegget drives i samsvar med de miljøvedtakene som er fattet. I tillegg har mineral- og asfaltverket tekniske egenskaper som gjør det mulig å demontere det og flytte det til et annet sted,
- Lagerplass i Wasilkow, som ligger i buffersonen til Knyszynska Forest Landscape Park. Plassen ligger i den serviceindustrielle delen av Wasilkow, og det er ingen installasjoner som forårsaker utslipp av forurensende stoffer eller støy, så den negative innvirkningen på det vernede området er ubetydelig.

Det ble ikke identifisert noen negative konsekvenser i form av landforringelse, ørkenspredning eller jordforsegling for noen av områdene, og det ble ikke identifisert noe behov for å iverksette tiltak for å redusere tap av biologisk mangfold.

I 2024 kom konsernets virksomhet (byggeplasser) i konflikt med verneområder i henhold til i samsvar med omfanget presentert i tabellen Investeringer under bygging i 2024 i Unibep-konsernet som ligger i verneområder.

TABELL. UNIBEP-KONSERNETS INVESTERINGER UNDER BYGGING I 2024 SOM ER LOKALISERT I NATURVERNOMRÅDER

Selskap	Avdeling	Prosjektnavn / kontor / hovedkvarter	Lokalisert i vernet område [JA/NEI]	Nærmeste verneområde	Avstand
UNIBEP	INF	WMMA Rożyńsk Wielki	JA	Landskapsvernområde Pojezierza Etckiego	0 m
UNIBEP	INF	Lagerplass Wasilków	JA	Landskapsvernområde Puszcza Knyszyńska (randsonen, prof. Witold Sławińskis navn)	0 m
UNIBEP	GWK	Midlertidig containerleir i Wielbark	JA	Natura 2000 Puszcza Napiwodzko-Ramucka	0 m
UNIBEP	INF	Utvivelse av riksvei nr. 63, km 154+336–156+903, gjennom Wygoda	JA	Randsonen til Łomża landskapspark i Narew-dalen	Umiddelbar nærhet
UNIBEP	INF	Prosjektering og bygging av vei S19, strekning Ploski – Haćki	JA	Natura 2000 Murawy i Haćki	0 m
UNIBEP	INF	Prosjektering og bygging av vei S19, strekning Krynice – Dobrzyniewo – Białystok Vest-krysset	JA	Natura 2000 Ostoja Knyszyńska	0 m
				Natura 2000 Puszcza Knyszyńska	0 m
UNIBEP	INF	Utvivelse av fylkesvei nr. 1867N (Wierzbiny) – Drygały – Skarżyn, km 0+000–11+200	JA	Natura 2000 Ostoja Poligon Orzysz	0 m
UNIBEP	INF	Ombygging og utvidelse av fylkesvei nr. 1934B, strekning Piątnica Włociańska – Kalinowo	(ikke angitt)	Łomża landskapspark i Narew-dalen med randsonen	0 m
UNIBEP	INF	Tilrettelegging av industriområder i Szymany	JA	Natura 2000 Puszcza Napiwodzko-Ramucka	0 m
UNIBEP	INF	Riksvei 63 Borki – Jeże	JA	Landskapsvernområde Puszcza og innsjøene i Pisz; Natura 2000 Puszcza Piska; Økologisk korridor ECONET	0 m
UNIBEP	INF	Riksvei 65 Nowa Wieś Etcka – fylkesgrense	JA	Landskapsvernområde Pojezierza Etckiego	0 m
UNIBEP	INF	Łomża – Mężenin	JA	Randsonen til Łomża landskapspark i Narew-dalen	0 m
UNIBEP	INF	Fylkesvei 653 Olecko – fylkesgrense	JA	Landskapsvernområde Olecko-innsjøene	0 m
				Landskapsvernområde Rospuda-dalen	0 m
UNIBEP	INF	Arbeid på jernbanelinje nr. 38 Etka – Korsche inkl. elektrifisering	JA (deler av linjen går gjennom verneområder)	Landskapsvernområder: 1) Pojezierza Etckiego; 2) Kraina Wielkich Jezior Mazurskich; 3) Guber-elvens dal	–

Konsernet følger også opp trær som felles og plantes som en del av pågående prosjekter, noe som er spesielt viktig når det gjelder eiendomsutviklingsaktiviteter, der selskapet har direkte innflytelse på omfanget av aktiviteter på dette området. Unidevelopment-konsernet plantet 929 trær som en del av pågående prosjekter i 2024, noe som, med 417 trær fjernet, gir et positivt resultat på 512 trær. Oppfølgingsresultatene for 2024 for trær som er fjernet og plantet for Unidevelopment S.A.-investeringer, er presentert i tabellen "Balanse over erstatningsplantinger".

TABELL. BALANSE AV TREPLANTINGER UTFØRT I UNIDEVELOPMENT I 2024.

Selskap	Navn på konstruksjon	Felling av trær [antall stykker med minus].	Plantede trær [antall stykker].	Trebalanse
UNIDEVELOPMENT	Kusocińskiego, Gdańsk Morena	-79	139	60
UNIDEVELOPMENT	Fama Jeżyce, Poznań	-69	89	20

UNIDEVELOPMENT	Osedle Idea, Radom	-235	648	413
UNIDEVELOPMENT	Impulse Marywilska, Warszawa	-33	27	-6
UNIDEVELOPMENT	Sadyba Spot, Warszawa	-1	26	25

E5 Lukket kretsløpsøkonomi

E5-1 Politikk knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi

På tidspunktet for publisering av denne rapporten har ikke konsernet retningslinjer for ressursbruk og sirkulær økonomi. Spørsmålet om sirkularitet er behandlet i i konsernets policy for integrerte styringssystemer. I henhold til denne skal konsernet tilstrebe en rasjonell og effektiv bruk av naturressurser, samtidig som det tas hensyn til klimaendringene. I tillegg er aspektet ressursbruk og sirkulær økonomi inkludert i konsernets ESG-strategi, i prosedyrene og instruksene for miljøledelsessystemet og de vedtatte miljøstandardene.

Som en del av konsernets ESG-sirkulærstrategi er vi forpliktet til å redusere ressursløsning og minimere mengden byggeavfall som genereres, blant annet ved å øke gjenvinningsgraden for avfall som kan sorteres på en teknisk forsvarlig måte.

Den rasjonelle håndteringen av materialer og avfall som genereres i løpet av byggeaktivitetene, er et resultat av konsernets miljøvernstandarder, som omfatter følgende temaer

- Standard 15_Begrensning av generering av byggeavfall,
- Standard 06_Lagring av byggeavfall,
- Standard 07_Disponering av byggeavfall,
- Standard 08_Behandling av spilloljer,
- Standard 09_Asbesthåndtering.

E5-2 Aktiviteter og ressurser knyttet til ressursbruk og sirkulær økonomi

Unibep og Unihouse gjennomfører prosjekter i henhold til detaljerte krav knyttet til anvendte byggeteknologier, brukte materialer og muligheten for alternative løsninger. Dette begrenser muligheten til å implementere tiltak som tar sikte på å redusere avfallsutslipp allerede på prosjekteringsstadiet, for eksempel preferanser ved innkjøp av visse materialkategorier.

Innenfor konsernets virksomhet planlegges og gjennomføres tiltak med mål om først og fremst å optimalisere bruken av råvarer og materialer som er planlagt brukt i prosjektet. De tekniske avdelingene i konsernet er bevisste på miljøpåvirkningen av material- og råstofforbruk, og streber derfor etter optimal bruk av de mest sentrale byggematerialene når tilbud utarbeides.

Konsernet legger stor vekt på korrekt avfallssortering for det avfallet som ikke kan unngås, slik at dette kan gjenvinnes. Det er etablert en praksis hvor det for hvert enkelt prosjekt utarbeides en dedikert avfallsplan, som definerer prinsipper for håndtering og prioritering av gjenbruk av materialer og avfall.

I henhold til ovennevnte dokumenter gjennomføres overvåking av materialhåndtering og håndtering av uunngåelig avfall. Miljøvern-avdelinger foretar regelmessige miljøgjennomganger. Det gjennomføres også interne revisjoner i konsernets selskaper.

Unibep-konsernet anser alt avfall det håndterer som direkte generert. Avfall produsert av underentreprenører – dersom det i henhold til kontrakt blir håndtert av eller på oppdrag fra konsernet –

betraktes også som direkte generert av konsernet, ettersom det ikke er etablert mekanismer for å fordele dette ansvaret.

Sorteringsgraden for avfall i konsernet i 2024 var 75 %, sammenlignet med 72 % i 2023 (ekskludert jordmasser, som ble 100 % gjenvunnet). I 2024 startet konsernet implementering av et system for overvåkning av hvordan avfall fra byggeprosessen blir håndtert av tredjeparter (underentreprenører, avfallshåndteringsselskaper), og dette arbeidet vil fortsette i inneværende år. Målet er å sikre informasjon om sluttbehandlingen av alt avfall generert på byggeplassen.

Selskapene i Unibep-konsernet håndterer sitt avfall ved å overlate lagring, behandling og transport til aktører med nødvendige tillatelser. Dette skjer gjennom dokumentasjon i BDO-systemet (elektronisk avfallsregister) eller ved overlevering til privatpersoner eller organisasjoner uten næringsvirksomhet basert på skriftlig erklæring.

Uavhengig av kontraktsvilkår mellom Unibep-selskapet og entreprenøren, gjelder følgende retningslinjer for avfallshåndtering på byggeplasser:

- Sortering av husholdningsavfall.
- Sortering av byggeavfall i hovedfraksjoner, bl.a. rivningsmasse, trevirke, isolasjonsmaterialer, jern og stål, jord.
- Separat innsamling av farlig avfall i merkede og tette beholdere.

Før arbeidene påbegynnes, er entreprenøren forpliktet til å angi type og mengde farlig avfall som forventes generert, samt spesifisere hvordan dette skal håndteres i tråd med prosjektets avfallsplan. For farlig avfall som emballasje med rester av farlige stoffer og mineralske motor-, giroljer og smøremidler, som for alt annet avfall, benyttes prosedyrer i tråd med gjeldende lovverk og interne standarder.

For å minimere mengden uunngåelig avfall i produksjonen av modulbygg, bruker Unihouse treavfall til å lage små arkitekturelementer som fuglebrett, hundehus, pinnsvinboliger og insekthotell, som doneres til offentlige institusjoner og andre organisasjoner. En del av dette treavfallet benyttes til oppvarming av produksjonslokaler via forbrenning i konsernets eget fyrrom (biprodukt). Resten av treavfallet samt avfall av gipsplater, mineralull, papir, papp og plast samles inn av spesialiserte gjenvinningsselskaper, noe som sikrer at materialene blir gjenbrukt som ressurser.

Noe av byggeplassavfallet er også egnet for gjenvinning. Konsernet driver ikke med kommersiell avfallshåndtering – det vil si behandling, innsamling eller destruksjon av avfall. I henhold til konsernets miljøstrategi og OŚ-standard, etterstrebes det at alt avfall håndteres på en måte som muliggjør sekundær bruk – enten internt eller eksternt. Der det er mulig, innhentes nødvendige administrative tillatelser for å behandle og gjenbruke avfall i egne byggeprosesser. Ved oppgraderinger og veibygging brukes asfaltavfall fra rivning som komponent i ny asfaltmasse. Hvis intern gjenvinning ikke er teknisk, organisatorisk eller juridisk mulig, sorteres mest mulig avfall for å muliggjøre ekstern gjenvinning.

I tillegg ble det i 2024 innhentet tillatelser for to asfaltblandeverk som definerer støv fra renseanlegg som biprodukt (disse støvtypene utgjør 38 % av alt avfall generert på disse anleggene). Tillatelsene muliggjør gjenbruk av støvet som fyllstoff i produksjon av nye asfaltblandinger.

E5-3 Mål for ressursbruk og sirkulær økonomi

I 2024 har konsernet gjort betydelige fremskritt på området sirkulær økonomi ved å implementere den vedtatte handlingsplanen i tråd med ESG-strategiens frivillige mål om å bevege seg i retning av en sirkulær

økonomi, målt ved å redusere andelen avfall som genereres direkte i forbindelse med byggeaktiviteter, og som går til deponi fra år til år.

Konsernets aktiviteter består først og fremst i å finne løsninger for å øke bruken av resirkulerte materialer i egen virksomhet, effektivisere den selektive håndteringen av avfallet som oppstår, og sikre en effektiv håndtering av biproduktet trevirke fra modulproduksjonen.

E5-4 Ressurser som kommer inn i organisasjonen

Konsernet overvåker ikke hvor mye ressurser som brukes av entreprenører til innleide tjenester i forbindelse med byggeprosjekter. Overvåking av tilgangen på materialer som konsernet kjøper inn på egen hånd, utføres innenfor de eksisterende regnskaps- og lagersystemene, og per datoen for rapporten gir ikke systemet mulighet til å gi nøyaktig informasjon om den totale vekten av alle tekniske og biologiske produkter og materialer som er forbrukt i løpet av rapporteringsperioden. i løpet av rapporteringsperioden.

Nedenfor viser konsernet en betydelig post blant innkjøpte ressurser, som utgjør omtrent 75 % av kostnadene for alle innkjøp knyttet til byggevirksomhet for 15 viktige varekategorier: tilslag, betong, stål, sement, tømmer, polystyren, murmaterialer, asfalt, oljer, mineralull, granittmaterialer, keramikk, gipsmaterialer, trebaserte plater, veggkledning.

Vekten av de enkelte ressursene ble fastsatt på grunnlag av salgsdokumenter dersom metriske vektenheter var inkludert. I andre tilfeller ble vekten fastsatt på grunnlag av omregninger i forbindelse med beregningen av karbonfotavtrykket i kategori 1 i scope 3.

Det viktigste råmaterialet som brukes i produksjonen av modulbygg, er tre og trebaserte materialer. Som et fornybart råmateriale er konstruksjonsvirke et nøkkelmateriale hos Unihouse, og vi fokuserer på å sikre at dette materialet kommer fra ansvarlig forvaltede skoger med miljømessige, sosiale og økonomiske fordeler. Det antas at mer enn 80 % av materialene som bestilles til produksjonen - som massivtre, KVH, LVL, I-bjelker, OSB, kryssfiner - er FSC- eller PEFC-sertifisert.

I senere rapporteringsperioder planlegger konsernet å utvide omfanget av rapporterte data om produkt- og materialforbruk.

Ressurser introdusert i organisasjonen	Enhet	2024
Total vekt av produkter som er introdusert i organisasjonen *	Mg	290 181
Total vekt av teknisk materiale som er lagt inn i organisasjonen **.	Mg	3 228 332
inkludert den totale vekten av gjenbrukte eller resirkulerte komponenter, gjenbrukte mellomprodukter og resirkulerte råmaterialer som brukes i produksjonen av selskapets produkter og tjenester (inkludert emballasje) ***	Mg	24 736
Total masse av biologisk materiale som er introdusert i organisasjonen ****	Mg	2 164
inkludert fra bærekraftige kilder *****	Mg	1 199
Total masse av teknisk og biologisk materiale som innføres i organisasjonen	Mg	3 230 496
Total masse av produkter, teknisk og biologisk materiale	Mg	3 520 678
Prosentandel av biologisk materiale fra bærekraftige kilder	%	0,03
Prosentandel av materialer som gjenbrukes	%	0

* Produktene omfatter produkter som er klare til bruk: murmaterialer, konstruksjons- og etterbehandlingsplater, stål, isolasjon, mørtel, armert betong, glass, granitt, steintøy

- ** tekniske materialer omfatter råmaterialer eller mellomprodukter som brukes i produksjonen av andre produkter: asfalt, betong, sement, gips, tilslag, kalkmel
- *** resirkulert og gjenbrukt avfall er inkludert
- **** konstruksjonsvirke inkludert
- ***** FSC- eller PEFC-sertifisering av avvirket konstruksjonsvirke er inkludert

E5-5 Ressurser som tappes fra organisasjonen

Konsernet er som hovedregel ikke produsent av ferdige produkter, materialer eller halvfabrikata som skal markedsføres. Unntaket er småskalaproduksjon og eksternt salg av mineral- og asfaltmasser (5 %), som så å si er en aktivitet som utføres i forbindelse med produksjon av masser til Unibeps pågående byggeprosjekter.

Konsernets enheter genererer avfall som en del av byggearbeidene. Det er kun Unihouse S.A. som genererer mesteparten av avfallet på fabrikken, mens det genereres en ubetydelig mengde avfall på byggeplassene. Unibep genererer avfall som følge av levering av tjenester og/eller aktiviteter for lineære anlegg, oppføring av kubiske strukturer og annet. Avfallet som genereres under byggearbeidene er hovedsakelig jord, steinsprut, tømmer, destruksjonsavfall og blandet byggeavfall. Avfallet som genereres ved Unihouse S.A.-anlegget er hovedsakelig gipsplater, sponplater, trevirke og blandet byggeavfall. Avfallet som genereres av konsernet, og som ikke er byggeavfall, er ubetydelig på grunn av sin art (hovedsakelig husholdningsavfall) og sitt lave volum (<1 %).

Avfallsutslippene i hele konsernets verdikjede avviker ikke fra det som er typisk for bygg- og anleggsbransjen, og gjelder også fasen knyttet til produksjon av materialer, bruksfasen av infrastrukturen, oppgradering eller avhending.

Konsernet gjennomfører miljøovervåking, noe som også omfatter kontroll av avfallet som genereres. Kvalitativ og kvantitativ overvåking av avfallet utføres på grunnlag av data fra konsernets avfallsregistreringer og interne VVM-rapporter. Dataene som samles inn fortløpende, gjør det også mulig å beregne nivået av utsortert avfall (f.eks. trevirke, jord) og å gjennomføre avfallsminimeringsaktiviteter. Avfallsmengden som genereres av konsernet, avhenger i stor grad av antall investeringer som gjennomføres, omfanget, typen og fasene av byggearbeidene som utføres i en gitt tidsperiode, samt kontraktsbestemmelsene som inngås med underleverandører. I samsvar med disse bestemmelsene og gjeldende lover er det underleverandørene som utfører byggearbeidene for konsernet, som er ansvarlige for å håndtere deler av avfallet som genereres på byggeplassene i forbindelse med utførelsen av tjenesten. Summen av mengdene som genereres i løpet av byggevirksomheten og som håndteres eller kontraheres direkte av konsernet for årene 2023-2024, er oppgitt i tabellen Byggeavfall knyttet til konsernets virksomhet.

Andelen internt gjenvunnet og gjenbrukt avfall i 2023 var 20 %, med en betydelig økning i 2024 til 64 %. Beregningene tar ikke hensyn til genererte og gjenbrukte landmasser og avfall som genereres og håndteres og håndteres direkte av underleverandørene vi samarbeider med. I 2024 ble 99 % av avfallet gjenvunnet i form av destruktivt materiale, som ble gjenbrukt i lineære prosjekter. En del av avfallet som ble generert, ble overført til enkeltpersoner, slik lovgiveren krever.

Som et resultat av de innførte tiltakene har konsernet redusert mengden avfall fra virksomheten som sendes til deponi til 20 % i 2024, fra 72 % i 2023.

Beregningen av avfallsgjenvinning inkluderer ikke avfall som har blitt sendt til håndtering og gjenvunnet av en tredjepart, ettersom det ikke ble innhentet slik informasjon fra entreprenører i 2024, men ettersom det ofte er et verdifullt materiale, kan det med sikkerhet antas at noe av det også har blitt gjenvunnet.

TABELL. BYGGEAVFALL KNYTTET TIL KONSERNETS VIRKSOMHET

	Enhet	2023	2024	Y/Y-endring
RESSURSER TAPPET FRA ORGANISASJONEN*				
Avfall som går til gjenvinning**				
Farlig avfall	Mg	0	2	-
Forberedelse for gjenbruk	Mg	0	0	-
Gjenvinning	Mg	0	0	-
Andre utvinningsprosesser	Mg	0	2	-
Ikke-farlig avfall	Mg	341 993	151 500	-56%
Forberedelse for gjenbruk	Mg	0	69	-
Gjenvinning	Mg	0	769	-
Gjenvinning av avfall ved fabrikk Unihouse S.A.	Mg	56	471	741%
Behandling av avfall 17 03 02 i et anlegg	Mg	4 087	3 736	-9%
Behandling av avfall 17 03 02 utenfor anlegg	Mg	3 000	21 000	600%
Overføring av avfall til privatpersoner ***	Mg	334 850	116 736	-65%
Andre utvinningsprosesser	Mg	0	8 719	-
Total mengde avfall sendt til gjenvinning	Mg	341 993	151 502	-56%
Prosentandel av avfallet som gjenvinnes	%	72%	88%	
Avfall sendt til deponering				
Farlig avfall	Mg	69	13	-81%
Brennende	Mg	0	0	-
Lagring	Mg	69	13	-81%
Andre avhendingsprosesser	Mg	0	0	-
Ikke-farlig avfall	Mg	132 122	21 362	-84%
Brennende	Mg	0	0	-
Lagring	Mg	13 212	21 362	-84%
Andre avhendingsprosesser	Mg	0	0	-
Total mengde avfall sendt til deponering	Mg	132 191	21 375	-84%
Total mengde radioaktivt avfall	Mg	0	0	-
Total mengde avfall som ikke gjenvinnes	Mg	132 191	21 375	-84%
Prosentandel av avfall som ikke gjenvinnes	%	28%	12%	
Total mengde generert avfall	Mg	474 184	172 877	-64%

* Listen omfatter avfall som genereres i forbindelse med Unibeps og Unihouse' byggeaktiviteter; avfall som genereres av underleverandører, er ikke inkludert.

** Bevis på gjenvinning av avfall kan være henholdsvis avfallskort, avfallsoverføringserklæringer til enkeltpersoner, dokumentasjonsbevis for gjenvinning (DPR) og erklæringer fra eksterne selskaper om hvordan avfallet ble håndtert.

*** Avfallsmengdene inkluderer jordmasser (avfallskoder: 17 05 04 og 17 05 06); forskjellene i den totale avfallsmengden fra år til år skyldes akkumuleringen i 2023 av lineære investeringer som var knyttet til utskifting av jord - ubrukelig jord/utgravd materiale ble overført til enkeltpersoner som avfall.

TAKSONOMI

Kompatibilitet med EUs taksonomi

Unibep-konsernet offentliggjør miljøinformasjon i denne rapporten. De relaterte forpliktelsene ble innført ved Europaparlamentets og Rådets forordning (EU) 2020/852 av 18. juni 2020. Forpliktelsene gjelder overholdelse av den såkalte EU-taksonomien for bærekraftige aktiviteter for å etablere et rammeverk som skal legge til rette for bærekraftige investeringer.

Denne forordningen, forkortet EU Taxonomy (systematikk), omsetter EUs klimamål og EUs miljømål til tekniske kriterier for å vurdere om en aktivitet kan anses som bærekraftig i forhold til følgende 6 miljømål og EUs miljømål til tekniske kriterier for å vurdere om en aktivitet kan anses som bærekraftig i forhold til følgende 6 miljømål:

1. Begrensning av klimaendringene,
2. Tilpasning til klimaendringene,
3. Bærekraftig bruk og beskyttelse av vann- og havressurser,
4. Overgang til en sirkulær økonomi,
5. Forebygging og kontroll av forurensning,
6. Beskyttelse og gjenoppretting av biologisk mangfold og økosystemer.

Taksonomien er derfor et klassifiseringssystem for å undersøke og offentliggjøre i hvilken grad Unibep-konsernets virksomhet er miljømessig bærekraftig.

Alle aktiviteter som utføres av Unibep-konsernet, kan plasseres i én av tre kategorier:

- En systematisk kvalifiserende aktivitet der det er fastslått at de tekniske kvalifikasjonskriteriene og minimumsgarantiene er oppfylt - dette er en miljømessig bærekraftig aktivitet,
- Systematisk støtteberettiget aktivitet der de tekniske kriteriene for støtteberettigelse ikke er testet, eller der minst ett av kriteriene ikke er oppfylt, eller der minimumsgarantiene ikke er oppfylt - dette er en systematisk støtteberettiget, men miljømessig ikke-bærekraftig aktivitet,
- Aktiviteter som ikke kvalifiserer for taksonomien, og som det ikke finnes tekniske kvalifikasjonskriterier for (denne kategorien omfatter blant annet de aktivitetene som det vil bli laget kriterier for i fremtiden, og som da vil kvalifisere for taksonomien). i fremtiden, og aktiviteten vil da være kvalifisert for taksonomien).

Tekniske kvalifikasjonskriterier (TKK) er detaljerte kriterier som gjør det klart om en aktivitet gir et vesentlig bidrag til et miljømål og ikke forårsaker alvorlig skade på andre miljømål. TKK-ene finnes i to lovverk:

1. Kommisjonens delegerede forordning (EU) 2021/2139 av 4. juni 2021. (den såkalte "delegerede klimarettssakten"), som har blitt endret to ganger siden den ble utstedt ved følgende rettsakter:
 - a. Kommisjonens delegerede forordning (EU) 2022/1214 av 9. mars 2022, som innførte krav til energiproduksjonsaktiviteter ved bruk av gassformig brensel og kjernekraft,
 - b. Deleget kommisjonsforordning (EU) 2023/2485 av 27. juni 2023, som innførte nye aktiviteter og endringer i visse tekniske kvalifikasjonskriterier

Forordning 2021/2139 inneholder kriterier for et betydelig bidrag til to miljømål: begrensning av klimaendringer (CCM) og tilpasning til klimaendringer (CCA), og kriterier for ikke å gjøre betydelig skade på andre miljømål (do no significant harm, DNSH).

Deleget kommisjonsforordning (EU) 2023/2486 av 27. juni 2023¹ (den såkalte "delegerede miljørettsakten"). Denne forordningen fastsetter TKK for betydelig bidrag og ikke forårsaker alvorlig skade på de fire andre miljømålene: beskyttelse av vannressurser (WTR), kretsløpsøkonomi (CE), reduksjon av forurensning (PPC) og beskyttelse av biologisk mangfold (BIO).

¹ Deleget kommisjonsforordning (EU) 2023/2486 av 27. juni 2023. om utfylling av europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2020/852 ved å fastsette tekniske kvalifikasjonskriterier for å fastslå på hvilke vilkår en økonomisk aktivitet kan anses å gi et betydelig bidrag til bærekraftig bruk og bevaring av vann- og havressurser, til overgangen til en økonomi med lukkede kretsløp til forebygging og kontroll av forurensning eller til vern og gjenoppretting av biologisk mangfold og økosystemer, og om den økonomiske virksomheten ikke forårsaker alvorlig skade på noe annet miljømål, og om endring av deleget kommisjonsforordning (EU) 2021/2178 med hensyn til offentliggjøring av spesifikk informasjon om disse økonomiske virksomhetene.

Minimumsgarantiene (MG) i artikkel 18 i forordning 2020/852 er prosedyrene som brukes for å sikre etterlevelse av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Alle selskaper som er underlagt forpliktelsene i henhold til forordning 2020/852, er i henhold til artikkel 8 i forordningen forpliktet til å offentliggjøre tre indikatorer:

- Prosentandel av omsetningen som stammer fra produkter eller tjenester knyttet til miljømessig bærekraftige aktiviteter,
- Prosentandel av kapitalutgifter (CapEx) som tilsvarer eiendeler eller prosesser knyttet til miljømessig bærekraftige aktiviteter,
- Prosentandel av driftsutgiftene (OpEx) som tilsvarer eiendeler eller prosesser knyttet til miljømessig bærekraftige aktiviteter.

De detaljerte kravene til beregning og offentliggjøring av de nevnte indikatorene er fastsatt i i kommisjonens delegerte forordning (EU) 2021/2178², den såkalte "artikkel 8-delegerte rettsakten".

Unibep-konsernets virksomhet er i samsvar med den systematiske Følgende prosentandel av omsetning, kapitalutgifter (CapEx) og driftsutgifter (OpEx) i tråd med taksonomien ble fastsatt som et resultat av analysene.

	Omsetning	CapEx	OpEx
Verdi i 2024	2 606 858 112,20	34 642 484,00	13 447 584,24
Bærekraftige aktiviteter (i tråd med systematikken)	83 420 560,03	977 131,71	0,00
Ikke-bærekraftige aktiviteter (støtteberettigede, men ikke i tråd med systematikken)	2 234 157 590,73	30 276 923,55	0,00
Nøytrale aktiviteter (ikke kvalifisert for systematikk)	289 279 961,44	3 388 428,74	0,00

I det følgende avsnittet beskrives prosessen med å teste samsvar med taksonomien, regnskapsprinsippene som er anvendt og en detaljert drøfting av de tre resultatindikatorene med tabeller utarbeidet i samsvar med den såkalte artikkel 8-delegerte rettsakten, Kommisjonens delegerte forordning (EU) 2021/2178.

Testprosess for samsvar med taksonomi

En firetrinns prosess ble gjennomført for å teste samsvar med systematikken:

1. Identifikasjon

Fasen besto i å gjennomgå alle aktiviteter som Unibep og konsernets datterselskaper utførte, og avgjøre om, og i så fall hvilke aktiviteter som kvalifiserer for systematisering. Selskapenes inntekter, investeringer og driftskostnader ble gjennomgått. For å identifisere de ulike aktivitetene ble beskrivelsene i vedleggene til Kommisjonens delegerte forordning (EU) 2021/2139 og 2023/2486 brukt og sammenlignet med de

² Delegert kommisjonsforordning (EU) 2021/2178 av 6. juli 2021 om utfylling av europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2020/852 ved å klargjøre innholdet i og presentasjonen av informasjonen om miljømessig bærekraftig forretningsvirksomhet som skal offentliggjøres av selskaper som er underlagt artikkel 19a eller 29a i direktiv 2013/34/EU, og ved å spesifisere metoden for å oppfylle denne opplysningsplikten.

aktivitetene som faktisk ble utført. Der beskrivelsen av aktivitetene ikke var tilstrekkelig klar, ble den statistiske næringsgrupperingen NACE³ brukt som et hjelpemiddel.

2. Tildeling

Denne fasen besto i å tilordne omsetningsverdier, kapitalkostnader og driftskostnader til de ulike aktivitetene som ble identifisert i første fase.

3. Verifisering

Fasen besto av to typer undersøkelser:

- For alle identifiserte aktiviteter ble det utført en undersøkelse av kriteriene for vesentlig bidrag og ingen vesentlig skade ved hjelp av TKK som fastsatt i vedleggene til kommisjonens delegerte forordning (EU) 2021/2139. Detaljer om vurderingen er beskrevet i avsnittet Verifisering av samsvar med de tekniske kriteriene for kvalifisering.
- Det er gjort en vurdering av hvorvidt minimumsgarantiene er oppfylt. Nærmere opplysninger om vurderingen er beskrevet i avsnittet om Minimumsgarantier.

4. Beregning

Denne fasen besto i å bruke informasjonen fra fase to og tre til å utarbeide tabeller med den nødvendige informasjonen og utarbeide denne tilleggsinformasjonen, slik det kreves i vedlegg I og II i delegert kommisjonsforordning (EU) 2021/2178.

Arbeidet med å undersøke etterlevelsen av systematikken ble utført av et team bestående av representanter for Unibep-konsernets selskaper med støtte fra et eksternt konsulentfirma.

Minimumsgarantier

I henhold til artikkel 18 i forordning 2020/852: "Minimumsgarantiene nevnt i artikkel 3 bokstav c) er de prosedyrene som foretaket skal følge for å sikre overholdelse av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, herunder prinsippene og rettighetene i de åtte grunnleggende konvensjonene som er identifisert i ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og prinsippene og rettighetene som er fastsatt i den internasjonale menneskerettighetserklæringen."

Undersøkelsen av etterlevelsen av minimumsgarantiene ble gjennomført i samsvar med anbefalingene i sluttrapporten om minimumsgarantiene fra Platform On Sustainable Finance.

I henhold til anbefalingene er manglende oppfyllelse av minimumsgarantiene ett av de fire vilkårene:

1. Utilstrekkelige eller ikke-eksisterende due diligence-prosesser for menneskerettigheter, inkludert arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, skatt og rettferdig konkurranse.
2. Selskapet har i siste instans blitt holdt ansvarlig eller funnet å ha brutt arbeids- eller menneskerettighetslovgivningen i visse typer arbeids- eller menneskerettighetstvister.
3. Manglende samarbeid med OECDs nasjonale kontaktpunkt (heretter kalt OECDs kontaktpunkt) om en melding som er godkjent av OECDs kontaktpunkt.

³ Europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 1893/2006 av 20. desember 2006 om opprettelse av den statistiske næringsgrupperingen NACE Rev. 2 og om endring av rådsforordning (EØF) nr. 3037/90 samt visse EF-forordninger om bestemte statistiske områder.

4. Business and Human Rights Resource Centre (BHRR) tok opp saken mot selskapet, men selskapet svarte ikke innen tre måneder.

Som et resultat av verifikasjonsprosessen ble det fastslått at Unibep-konsernets virksomhet drives i samsvar med minimumsgarantiene.

Verifisering av samsvar med de tekniske kriteriene for støtteberettigelse

Verifisering av samsvar med de tekniske kriteriene for støtteberettigelse ble utført for alle aktiviteter som var kvalifisert for systematisering, og besto av en analyse av de individuelle kriteriene for betydelig bidrag og ingen betydelig skade og en kontroll av i hvilken grad aktiviteten er i samsvar med TKK som fastsatt i bestemmelsene i kommisjonens delegerede forordning (EU) 2021/2139.

Regnskapsprinsipper

Følgende tommelfingerregler har blitt brukt for å beregne prosentandelen av omsetning, kapitalutgifter (CapEx) og driftsutgifter (OpEx) som er kvalifisert for og i samsvar med systematikken.

Omsetning

Når det gjelder omsetning, var nevneren Unibep-konsernets konsoliderte omsetning i 2024, som oppgitt i konsernregnskapet under Inntekter fra kundekontrakter. Inntekter fra aktiviteter som kvalifiserer for og samtidig er i samsvar med systematikken, ble tilordnet telleren.

Kapitalutgifter (CapEx)

Når det gjelder kapitalutgifter (CapEx), var nevneren kapitalutgifter, det vil si økninger i varige driftsmidler, investeringseiendommer, immaterielle eiendeler og bruksrettigheter som er oppgitt i konsernregnskapet. Telleren ble tildelt den delen av CapEx som er relatert til aktiviteter som kvalifiserer for og samtidig er i samsvar med systematikken.

Driftsutgifter (OpEx)

Når det gjelder driftskostnader (OpEx), var nevneren alle kostnader som brukes til å drive selskapets eiendeler løpende og holde dem i god stand. Inkludert var slike kostnader knyttet til å holde bygninger, utstyr og kjøretøy som brukes av konsernet, i god stand. I samsvar med delegeret kommisjonsforordning (EU) 2021/2178: *Når driftskostnader ikke er vesentlige for forretningsmodellen til ikke-finansielle selskaper, skal disse selskapene:*

- a) *skal unntas fra beregningen av telleren i nøkkeltallene for driftsutgifter i samsvar med punkt 1.1.3.2 og skal opplyse om at denne telleren er lik null;*
- b) *oppgi den totale verdien av nevneren av driftsutgifter beregnet i samsvar med punkt 1.1.3.1;*
- c) *forklare den manglende vesentlighet av driftsutgifter i forretningsmodellen deres.*

Konsernets forretningsmodell innebærer levering av bygg- og anleggstjenester. Til tross for at konsernet eier anleggsmidler (inkludert en bilpark og maskiner), er den totale verdien av disse eiendelene ikke vesentlig i forhold til de totale kostnadene og inntektene som genereres av konsernet.

Vesentlighetsgrensen som konsernet har valgt, er 1 % av verdien av driftsinntektene. Hvis verdien av nevneren i OPEX-indikatoren, forstått i samsvar med taksonomien, utgjør mindre enn 1 % av verdien av

inntektene for den aktuelle perioden, vil indikatoren anses som irrelevant for konsernets forretningsmodell.

Dataene som er brukt i beregningene, er hentet fra Unibep-konsernets finans- og regnskapssystem og fra finans- og regnskapssystemene til de enkelte datterselskapene som inngår i konsernet.

Opplysningene i denne rapporten gjelder det siste regnskapsåret, dvs. perioden 01.01.2024-31.12.2024.

Konsernet unngikk dobbelttelling ved allokering av omsetning og investeringer ved å gjøre de nødvendige konsolideringsinnlemminger i henhold til gjeldende regnskapsregler. Når det gjelder driftskostnader, som er definert i kommisjonens delegerede forordning (EU) 2021/2178 på en måte som ikke henviser til internasjonale standarder for finansiell rapportering, ble alle konti i konsernets regnskapssystem gjennomgått, og deretter ble identifiserte poster som oppfylte definisjonen av OpEx i hvert enkelt tilfelle tilordnet en bestemt aktivitet som var kvalifisert for systematisering, eller til et sett med andre driftskostnader (ikke kvalifisert for systematisering).

Ingen aktiviteter som bidro til mer enn ett miljømål, ble identifisert under analysen. Det var derfor ikke behov for spesielle prosedyrer for å unngå dobbelttelling.

Verifisering av samsvar med de tekniske kriteriene for støtteberettigelse ble utført for alle aktiviteter som var kvalifisert for systematikk, og besto av en analyse av de individuelle kriteriene for vesentlig bidrag og ikke å forårsake alvorlig skade. For andre aktiviteter som ikke oversteg vesentlighetsterskelen, ble analysen ikke utført, og denne typen aktiviteter ble inkludert som kvalifiserte, men ikke i samsvar med systematikken.

Analysen viste at det ikke var behov for en detaljert oppdeling av nøkkeltallene mellom konsernets driftsenheter i samsvar med punkt 1.2.2.3. i vedlegg I til delegert kommisjonsforordning (EU) 2021/2178.

KJERNEKRAFT- OG NATURGASSVIRKSOMHET

Aktiviteter innen kjernekraft		
1	Selskapet driver, finansierer eller er eksponert mot forskning, utvikling, demonstrasjon og utplassering av innovative kraftproduksjonsanlegg som produserer energi ved hjelp av kjernefysiske prosesser med minimalt avfall fra brenselssyklusen.	NEI
2	Selskapet bygger, finansierer eller er eksponert for bygging og sikker drift av nye kjernefysiske anlegg for produksjon av elektrisitet eller prosessvarme, inkludert fjernvarme eller industriprosesser som hydrogenproduksjon, samt sikkerhetsoppgraderinger av disse ved bruk av den beste tilgjengelige teknologien.	NEI
3	Selskapet driver, finansierer eller er eksponert mot eksisterende kjernekraftanlegg som produserer elektrisitet eller prosessvarme, inkludert fjernvarme eller industrielle prosesser som hydrogenproduksjon fra kjernekraft.	NEI
Naturgassvirksomhet		
4	Selskapet bygger eller driver anlegg for produksjon av elektrisitet ved hjelp av gassformige fossile brenslere, finansierer denne aktiviteten eller er eksponert for den.	NEI
5	Selskapet bygger, moderniserer og driver kombinerte varme-/kjøle- og elektrisitetsanlegg som bruker gassformige fossile brenslere, finansierer denne virksomheten eller er eksponert mot den.	NEI
6	Selskapet bygger, moderniserer og driver varme-/kjøleproduksjonsanlegg som bruker gassformige fossile brenslere, finansierer eller er eksponert mot disse aktivitetene.	NEI

På grunn av at Unibep-konsernet ikke driver virksomhet knyttet til de aktivitetene som er angitt i tabellen ovenfor, inneholder ikke rapporten i tabellen ovenfor, inneholder ikke rapporten tabeller som følger med nøkkeltallene for aktivitetene 4.26-4.31 knyttet til kjernekraft og naturgass, da alle disse kun ville vist nullverdier.

Nedenfor er de taksonomiske tabellene.

Omsetning

TABELL 1: PROSENTANDEL AV OMSETNING I TRÅD MED SYSTEMATIKK

Regnskapsåret 2024	År			Kriterier for betydelig bidrag						Kriterier for DNSH-prinsippet "ikke forårsake alvorlig skade"									
Forretningsvirksomhet	Kode eller koder	Omsetning (absolutt verdi)	En del av omsetningen	Begrensning av klimaendringene	Tilpasning til klimaendringene	Vann og marine ressurser	Lukket kretsloppøkonomi	Forurensning	Biologisk mangfold og økosystemer	Begrensning av klimaendringene	Tilpasning til klimaendringene	Vann og marine ressurser	Lukket kretsloppøkonomi	Forurensning	Biologisk mangfold og økosystemer	Minimumsgarantier	Prosentandel av omsetningen som er kvalifisert for eller i samsvar med ordningen, år 2024	Kategori Støtteaktiviteter	Kategori Overgangsaktiviteter
			%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E
A. AKTIVITETER SOM ER KVALIFISERT FOR SYSTEMATIKK																			
A.1. Typer miljømessig bærekraftige aktiviteter (i samsvar med systematikken)																			
Oppføring av nye bygninger	CCM 7.1	51 740 266,59	1,98%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	1,98%		
Produksjon av varme/kjøling fra bioenergi	CCM 4.24	21 207 147,99	0,81%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,81%		
Infrastruktur for jernbanetransport	CCM 6.14	10 401 345,45	0,40%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,40%	E	
Elektrisitetsproduksjon ved hjelp av solcelleteknologi	CCM 4.1	71 800,00	0,00%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,00%		
Omsetning fra miljømessig bærekraftige aktiviteter (i henhold til systemet) (A.1)		83 420 560,03	3,20%							T	T	T	T	T	T	T	3,20%		

Inkludert støtte		10 401 345,45	0,40%								T	T	T	T	T	T	T	0,40%		
Inkludert til fordel for overgangen		0,00	0,00%								T	T	T	T	T	T	T	0,00%		
A.2. Aktiviteter som er kvalifisert for systematikk, men som ikke er miljømessig bærekraftige (aktiviteter som ikke er i samsvar med systematikken)																				
Oppføring av nye bygninger	CCM 7.1	1 622 624 812,34	62,24%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									62,24%		
Infrastruktur som støtter veitransport og kollektivtransport	CCA 6.15	586 502 027,52	22,50%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									22,50%		
Produksjon av varme/kjøling fra bioenergi	CCM 4.24	9 861 179,46	0,38%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,38%		
Infrastruktur for personlig mobilitet, sykkellogistikk	CCM 6.13	8 799 348,82	0,34%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,34%	E	
Høyeffektiv kraftvarmeproduksjon av varme/kjøling og elektrisitet fra gassformige fossile brensler	CCM 4.30	4 468 450,74	0,17%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,17%		T
Distribusjon i fjernvarme-/fjernkjølesystemer	CCM 4.15	1 901 771,50	0,07%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,07%		
Omsetning fra aktiviteter som er kvalifisert for systematikken, men som ikke er miljømessig bærekraftige (ikke i samsvar med systematikken) (A.2)		2 234 157 590,73	85,70%															85,70%		
Totalt (A.1.+A.2.)		2 317 578 150,76	88,90%															88,90%		
B. IKKE-SYSTEMATISKE AKTIVITETER																				
Omsetning fra ikke-systematisk støtteberettiget virksomhet (B)		289 279 961,44	11,10%																	
Totalt (A+B)		2 606 858 112,20	100,00%																	

Kapitalutgifter (CapEx)

TABELL 2: PROSENTANDEL AV KAPITALUTGIFTER (CAPEX) I TRÅD MED SYSTEMATIKKEN

Regnskapsåret 2024	2024			Kriterier for betydelig bidrag						Kriterier for DNSH-prinsippet "ikke forårsake alvorlig skade"									
Forretningsvirksomhet	Kode eller koder	Investeringsutgifter i absolute tall	Prosentandel av kapitalutgifter																
			%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	Prosentandel av investeringsutgiftene som kan systematiseres, år 2024	Kategori Støtteaktiviteter
A. AKTIVITETER SOM ER KVALIFISERT FOR SYSTEMATIKK																			
A.1. Typer miljømessig bærekraftige aktiviteter (i samsvar med systematikken)																			
Oppføring av nye bygninger	CCM 7.1	606 050,30	1,75%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	1,75%		
Produksjon av varme/kjøling fra bioenergi	CCM 4.24	248 406,11	0,72%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,72%		
Infrastruktur for jernbanetransport	CCM 6.14	121 834,29	0,35%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,35%	E	
Elektrisitetsproduksjon ved hjelp av solcelleteknologi	CCM 4.1	841,02	0,00%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	T	T	T	T	T	T	T	0,00%		
Investeringsutgifter til miljømessig bærekraftige aktiviteter (i samsvar med systemet) (A.1)		977 131,71	2,82%							T	T	T	T	T	T	T	2,82%		

Inkludert støtte		121 834,29	0,35%								T	T	T	T	T	T	0,35%		
Inkludert til fordel for overgangen		0,00	0,00%								T	T	T	T	T	T	0,00%		
A.2. Aktiviteter som er kvalifisert for systematikk, men som ikke er miljømessig bærekraftige (aktiviteter som ikke er i samsvar med systematikken)																			
Oppføring av nye bygninger	CCM 7.1	19 006 323,37	54,86%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								54,86%		
Infrastruktur som støtter veitransport og kollektivtransport	CCA 6.15	6 869 885,89	19,83%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								19,83%		
Produksjon av varme/kjøling fra bioenergi	CCM 4.24	115 507,15	0,33%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,33%		
Infrastruktur for personlig mobilitet, sykkellogistikk	CCM 6.13	103 069,59	0,30%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,30%	E	
Høyeffektiv kraftvarmeproduksjon av varme/kjøling og elektrisitet fra gassformige fossile brensler	CCM 4.30	52 340,39	0,15%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,15%		T
Distribusjon i fjernvarme-/fjernkjølesystemer	CCM 4.15	22 276,06	0,06%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,06%		
Elektrisitetsproduksjon ved hjelp av solcelleteknologi	CCM 4.1	135 038,42	0,39%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,39%		
Transport med motorsykler, personbiler og lette nyttekjøretøy	CCM 6.5	3 731 982,49	10,77%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10,77%		T
Godstransporttjenester på vei	CCM 6.6	240 500,00	0,69%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,69%		T
Investeringsutgifter til aktiviteter som kvalifiserer for systematikk, men som ikke er miljømessig bærekraftige (ikke i samsvar med systematikk) (A.2)		30 276 923,55	87,40%														87,40%		
Totalt (A.1.+A.2.)		31 254 055,26	90,22%														90,22%		
B. IKKE-SYSTEMATISKE AKTIVITETER																			
Investeringer i ikke-systematiske aktiviteter (B)		3 388 428,74	9,78%																
Totalt (A+B)		34 642 484,00	100,00%																

1.3. SAMFUNNET

Informasjon om sosiale spørsmål

S1 Personer som arbeider for selskapet

SBM-2 Interessenters interesser og meninger

Informasjon om påvirkningen av interessenters interesser, meninger og rettigheter er gitt i avsnittet ESRS 2 Generelle opplysninger i SBM-2opplysningene.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

I Unibep Gruppen er det ikke identifisert noen operasjoner som innebærer risiko for tvangsarbeid eller barnearbeid.

Samtidig ble det i 2024 ikke gjennomført en analyse av hvordan vedtatte mål og strategier for klimatilpasning påvirker ansatte i Unibep Gruppen.

Karakteristikk av ansatte i Unibep Gruppen

Unibep Gruppen ansetter medarbeidere med varierende yrkeskompetanse og ansiennitet.

De ansatte er dedikert til ulike forretningsområder innen konsernet, særlig innen bygg- og anleggsvirksomhet, produksjon og eiendomsutvikling.

Innenfor denne overordnede inndelingen har vi ansatte i ikke-fagarbeiderstillinger og fagarbeiderstillinger.

Ansatte i ikke-fagarbeiderstillinger:

1. Utgjør staben som deltar direkte i byggeprosesser innen næringsbygg, energibbygg, industribygg og infrastruktur, eller i produksjonsprosesser. Vi ansetter høyt kvalifiserte medarbeidere med nødvendige sertifikater og autorisasjoner innen bygg, vei, bro og prosjektering. For enklere arbeidsoppgaver benytter vi medarbeidere på lavere nivå. Vi har også nyutdannede fra universiteter og høyskoler uten tidligere arbeidserfaring – de er i starten av sin karriere.
2. Arbeider i støttefunksjoner knyttet til bygge- og produksjonsvirksomheten eller innen eiendomsutvikling. Dette inkluderer blant annet ansatte i direkte produksjon ved fabrikkene, støtteproduksjon, laboratorier, sentrale innkjøp, prosjektering og tilbudsarbeid.
3. For å sikre effektiv drift av selskapet, har vi ansatte i ulike back office-avdelinger.

Ansatte i fagarbeiderstillinger:

Disse medarbeiderne deltar direkte i bygge- eller produksjonsprosessen. For arbeidsoppgaver som krever spesialkompetanse, ansetter vi personer med relevant fagutdanning og kursbevis – som maskinførere i infrastrukturprosjekter, sjåfører av lastebiler og operatører av traverskraner.

Våre ansatte er aktive på ulike geografiske lokasjoner – både i Polen og internasjonalt, blant annet i Tyskland, Norge og Hviterussland.

S1-1 Retningslinjer for selvstendig næringsdrivende

Unibep Gruppen S.A., med hovedkontor i Bielsk Podlaski – en region kjent for sitt kulturelle og sosiale mangfold – legger stor vekt på likebehandling og på å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Selskapet fremmer aktivt mangfold, som anses som en ressurs, ikke et hinder.

Alle nyansatte signerer en erklæring om at de har gjort seg kjent med prinsippene for likestilling i arbeidslivet. Unibep Gruppen tolererer ikke noen form for diskriminering – verken direkte eller indirekte – basert på kjønn, alder, funksjonshemming, rase, religion, nasjonalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskap, etnisk bakgrunn, livssyn, seksuell orientering eller ansettelsesform.

Selskapet har innført retningslinjer mot mobbing og diskriminering i Unibep Gruppen. Formålet er å beskytte ansatte mot uønsket atferd som mobbing, trakassering og diskriminering. Retningslinjene inkluderer også tiltak for intervensjon og for å styrke gode relasjoner mellom kolleger. Regelmessige interne kurs øker bevisstheten om forbudet mot mobbing og diskriminering. Gruppens etiske retningslinjer fremmer verdier som respekterer menneskers verdighet og mangfold.

Ved å ansette mennesker fra ulike kulturelle, sosiale og yrkesmessige bakgrunner, skaper Unibep Gruppen et kreativt arbeidsmiljø der ulike tankesett og erfaringer utfyller hverandre. Å fremme mangfold og like muligheter bidrar til effektive team og gjør det mulig for ansatte å utvikle sitt fulle faglige potensial. For tiden utarbeides en formalisert mangfoldspolitikk som skal utfylle eksisterende verdier og prinsipper nedfelt i dokumentet "Fellesskap av prinsipper og mål", som alle nyansatte blir kjent med.

I Unibep Gruppen finnes det styringsdokumenter som sikrer respekt for mangfold og like muligheter. Disse inkluderer:

1. Unibeps tariffavtale
2. Arbeidsreglementer i alle øvrige selskaper i konsernet
3. Etiske retningslinjer for Unibep Gruppen
4. Retningslinjer for å forebygge mobbing, diskriminering og trakassering i Unibep Gruppen

Å sikre trygge arbeidsforhold er en hovedprioritet for oss. Vår virksomhet krever særskilt oppmerksomhet rundt helse- og sikkerhetsregler.

Unibep Gruppen har implementert et system for helse- og sikkerhetsledelse basert på ISO 45001-standarden, utgitt av Den internasjonale standardiseringsorganisasjonen i 2018. Systemet spesifiserer kravene til arbeidsmiljøledelse og gir retningslinjer for kontinuerlig overvåking og forbedring. Dette systemet omfatter alle ansatte og alle lokasjoner – kontorer, fabrikker og byggeplasser.

Helse- og sikkerhetskontoret har ansvar for å følge opp etterlevelsen av HMS-regler, og samarbeider tett med juridisk avdeling om overvåking av lovendringer. Informasjon om nye reguleringer publiseres regelmessig på konsernets intranett og sendes også til ansatte via e-post. Kontoret utfører tilsyn, overvåker forebyggende tiltak og organiserer opplæring. Seks personer jobber på hovedkontoret, inkludert HMS-direktør, spesialister og inspektører.

Det finnes egne HMS-komiteer i Unibep Gruppen som har rådgivende og vurderende funksjon:

- HMS-komiteen i Unibep S.A. består av åtte medlemmer. For Infrastrukturavdelingen finnes det en egen komité.
- HMS-komiteen i Unihouse S.A. har også åtte medlemmer og har vært i funksjon siden 2019, da Unihouse ble etablert som et selvstendig selskap.

Komiteene møtes én gang i kvartalet, og utarbeider protokoller som blant annet inneholder:

- vurdering av arbeidsforholdene,

- periodisk vurdering av HMS-tilstanden,
- vurdering av tiltak for å forebygge ulykker,
- analyse av nestenulykker,
- forslag til forbedringstiltak,
- standarder fra Byggesikkerhetsavtalen

I Unihouse S.A., etter overføringen av den organiserte delen av selskapet fra Unibep S.A. til det nyetablerte Unihouse S.A. i 2019, ble det opprettet en egen HMS-komité bestående av åtte medlemmer.

Unibep Gruppen gjennomfører et omfattende opplæringsprogram innen HMS, som inkluderer:

- introduksjonsopplæring ledet av HMS-avdelingen og nærmeste leder,
- periodisk opplæring, dokumentert gjennom registre i intranettet.

Siden 2015 har Unibep S.A. vært medlem av Byggesikkerhetsavtalen (Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie) – et initiativ med 18 signatarer som jobber for å øke sikkerheten på byggeplasser. Avtalen fremmer sikkerhetskultur gjennom systematiske løsninger som felles dokumentmaler, modeller for sertifisering av yrkeskvalifikasjoner og regelmessige kurs.

Etiske retningslinjer for Unibep Gruppen definerer standarder for etikk og adferd som gjelder for alle ansatte, uavhengig av ansettelsesform. Retningslinjene omfatter blant annet:

- overholdelse av lov og etikk,
- menneskerettigheter, inkludert forbud mot mobbing, diskriminering og trakassering,
- helse og sikkerhet på arbeidsplassen,
- forebygging av korrupsjon og interessekonflikter.

Retningslinjene danner grunnlaget for alle interne regler i konsernet og er bindende både for ansatte og forretningspartnere, som forplikter seg til å følge etiske standarder som en del av kontrakten.

Unibep Gruppen forplikter alle ansatte til å følge lovgivning, interne retningslinjer og etiske normer. Alle, uavhengig av stilling, har ansvar for å unngå handlinger som kan skade selskapets omdømme. Selskapet handler i tråd med god forretningsskikk og lokale samfunnspraksiser i regionene der det opererer.

Ansatte anses som selskapets viktigste verdi, og derfor er enhver krenkelse av menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter strengt forbudt i Unibep Gruppen. Forholdet mellom ledere og medarbeidere skal bygge på gjensidig respekt, og maktforhold skal ikke misbrukes. Mellom kolleger gjelder ærlighet og respekt.

Organisasjonen sikrer likestilling og opprettholder forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn, alder, nasjonalitet, funksjonshemming, seksuell legning eller andre beskyttede egenskaper. Mobbing, trakassering og andre former for upassende oppførsel er også forbudt. Derfor har vi en prosedyre mot trakassering og diskriminering for å sikre beskyttelse av de ansatte og for å kunne reagere effektivt på avslørte tilfeller. Prosedyren diskuteres jevnlig i intern opplæring, og de ansatte bekrefter skriftlig at de kjenner til prosedyren.

Unibep Group sørger for et sunt og trygt arbeidsmiljø, samtidig som vi arbeider for å opprettholde balansen mellom arbeid og privatliv. Selskapets aktiviteter er fokusert på å sikre de høyeste standardene for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, noe som er en del av organisasjonens bredere bærekraftspolicy.

Organisasjonen oppfordrer de ansatte til å rapportere eventuelle brudd, for eksempel tilfeller av mobbing, diskriminering eller uregelmessigheter på arbeidsplassen. Alle rapporter behandles med største alvor, og selskapet iverksetter tiltak for å eliminere problemene og de negative effektene av dem.

S1-2 Prosedyrer for samarbeid med egne ansatte og tillitsvalgte om påvirkninger

I Unibep-konsernet ligger ansvaret for samarbeid med ansatte direkte hos ledere og direktører med ansvar for de respektive organisatoriske enhetene. Samarbeidet med ansatte skjer som regel direkte, og ved behov også i dialog med ansatterepresentanter (for eksempel gjennom drøftelser av Arbeidsreglementets bestemmelser med fagforeninger). Ansattes innspill benyttes av ledere i den daglige beslutningstakingen. Annenhvert år gjennomføres en systematisk medarbeiderevaluering – alle ansatte i Unibep-konsernet omfattes av denne prosessen. I tillegg gjennomføres det regelmessige medarbeiderundersøkelser, hvor resultatene brukes til å forbedre arbeidsforhold og -miljø samt gir ledelsen viktig styringsinformasjon. Hvert år arrangeres det julearrangementer for ansatte og deres familier i samarbeid med Unibep-konsernets stiftelse Unitalent. I 2024 deltok rundt 600 personer på slike arrangementer i tre byer: Bielsk Podlaski, Białystok og Warszawa.

Unibep-konsernet benytter en flerkanals kommunikasjonsmodell som sikrer at de ansatte holdes oppdatert om pågående endringer, konsernets utviklingsplaner og viktige hendelser i virksomheten (blant annet gjennom det månedlige nyhetsbrevet HR News). Ved viktige driftsmessige endringer blir de ansatte varslet i forkant i tråd med gjeldende lovverk – dette gjelder for eksempel børsannonseringer, intern informasjon eller meldinger sendt via systemer brukt av ansatte med tilgang til konsernets e-post (for tiden ca. 1200 personer). Når det gjelder saker innen HR og lønn, kunngjøres endringer vanligvis på forhånd. Grunnleggende reguleringer som Arbeidsreglementet og Lønnsreglementet diskuteres også med fagforeningene.

Unibep-konsernet tilbyr flere kanaler for å rapportere brudd, tilgjengelige for alle ansatte. De ansatte informeres jevnlig om disse kanalene via e-post, intranett og plakater på byggeplasskontorene. De rapporteringskanalene som er tilgjengelige for alle ansatte i konsernet, er nærmere beskrevet i kapittel S1-3. Kanalene sikrer anonymitet for innsenderen.

I 2024 ble det ikke rapportert noen alvorlige hendelser i Unibep-konsernet knyttet til brudd på menneskerettighetene som ville stride mot FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet eller OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Det totale beløpet i bøter, sanksjoner og erstatninger som følge av hendelser og klager utgjorde 0 PLN.

S1-3 Prosesser for utjevning av negativ påvirkning og kanaler for rapportering av problemer fra enhetens ansatte

Unibep-konsernet gjennomfører undersøkelser, inspeksjoner og revisjoner med mål om å identifisere og vurdere risiko knyttet til arbeid. Resultatene benyttes til å evaluere og kontinuerlig forbedre systemet for helse- og sikkerhetsstyring. Kontrollprosessen omfatter følgende tiltak:

Miljøundersøkelser på arbeidsplasser – disse gjennomføres blant annet i henhold til gjeldende lovverk og er knyttet til eksponering for faktorer som støy, mekaniske vibrasjoner eller støv. I 2024 ble nødvendige målinger av arbeidsmiljøet utført, og resultatene fra vurderingen av yrkeseksponering for helsefarlige faktorer ble brukt til å oppdatere risikovurderingene på arbeidsplassene.

Yrkesrisikovurdering – gjennomføres systematisk i samsvar med lovkrav og oppdateres etter behov på alle stillinger i selskaper som inngår i Unibep-konsernet. Risikoarkene er tilgjengelige for alle ansatte via intranettet i HMS-seksjonen. I 2024 ble risikovurderingene oppdatert, samtidig som det ble etablert

grupper av ansatte i administrative stillinger, som for eksempel på byggeledelse, mellomledelse og HMS-avdelinger. Nye risikovurderinger ble også utarbeidet for nye stillinger innen produksjon.

Inspeksjoner – utføres regelmessig av HMS-avdelingen, byggeledelsen, kontraktsledelsen, markedssjefer samt underleverandørenes ledelse. Innføringen av et elektronisk rapporteringssystem for HMS har bidratt til forbedret gjennomføring av anbefalinger, bedre kommunikasjon og tydeligere ansvar for tilsyn, og dermed også økt sikkerhet ved byggearbeid. Avvik og farer identifisert under interne inspeksjoner førte til både muntlige og skriftlige pålegg i form av protokoller eller notater i HMS-loggboken. Byggeledelsen og underleverandører er forpliktet til å iverksette pålegg innen fastsatt frist. Ansatte som ikke fulgte HMS-regler ble sendt på ekstra opplæring, og dette ble registrert i opplæringsoversikten. Underleverandører som neglisjerte HMS-anbefalingene fra Unibep S.A. og satte liv og helse i fare, mottok et formelt HMS-varsel. Øverste ledelse gjennomførte egne HMS-besøk.

Interne revisjoner – utføres planmessig og regelmessig. De dekker blant annet HMS-mål og -prosesser for styring av helse og sikkerhet. Resultatene brukes som grunnlag i samsvarsvurderinger, noe som gjør det mulig å kontinuerlig forbedre og utvikle HMS-systemet i konsernets avdelinger. Handlingskort for korrigerende tiltak etter revisjoner, samt revisjonsrapporter, gjennomgås under ledermøtene i Unibep S.A.

Rapportering av nestenulykker – alle ansatte er forpliktet til å rapportere observerte farer på arbeidsplassen til sine overordnede. Overordnede rapporterer videre hendelser, feil og nestenulykker til HMS-kontoret via et elektronisk rapporteringssystem. Basert på denne informasjonen sender HMS-kontoret ut et varsel om hendelsen per e-post til alle aktuelle prosjekter. Varslene publiseres på synlige og tilgjengelige steder på byggeplassene til informasjon for alle ansatte, underleverandører og gjester. HMS-kontoret registrerer og fører oversikt over alle nestenulykker. I løpet av 2024 ble det rapportert totalt 41 nestenulykker i Unibep-konsernet.

I henhold til gjeldende HMS-regelverk har enhver arbeidstaker rett til å nekte å utføre arbeid som etter vedkommendes vurdering kan føre til ulykker, skader eller forverring av egen helse eller andres.

Spørsmål fra ansatte til selskapets ledelse. På bakgrunn av den utfordrende situasjonen i Unibep-konsernet, som følge av resultatene for 2023, ble det gjennomført regelmessige møter mellom ledelsen og de ansatte – totalt tre nettbaserte møter. Om lag 500 ansatte deltok i hvert møte. Spørsmål kunne stilles både før, under og etter møtene, og ble sendt anonymt til Unibep S.A.s pressesekretærs e-post. Totalt ble det mottatt ca. 40 spørsmål, som ble besvart av konsernsjef Dariusz Blocher. Svarene ble publisert i konsernets interne kvartalstidsskrift, "Uniwieści" (nr. 68/2024).

Frem til implementeringen av varslerven hadde konsernet en intern kanal for varsling – en e-postkasse på eksterne servere, administrert av en utpekt Compliance-koordinator. Det var også mulig å sende skriftlige varsler til Compliance-koordinatoren eller direkte til ledelsen. Ved å tilby flere kanaler gis de ansatte valgfrihet til hvordan de ønsker å varsle. Ansatte kunne når som helst rapportere forhold til nærmeste eller høyere leder, som var forpliktet til å videreformidle saken til koordinatoren eller ledelsen, avhengig av alvorlighetsgrad.

Etter at varslerven trådte i kraft, ble det implementert et nytt internt varslingssystem levert av en ekstern leverandør, som sikrer trygt og konfidensielt bruk – inkludert databeskyttelse for varslere og andre involverte parter.

For å oppfylle kravene i loven ble det utviklet og iverksatt en ny prosedyre for varsling av lovbrudd og oppfølging av slike saker. Alle ansatte ble informert og forpliktet til å gjøre seg kjent med denne. Interne opplæringskurs ble også gjennomført på byggeplasser og kontorer, og skal videreføres i innværende år.

Det interne varslingssystemet er tilgjengelig via intranettet, og plakater med QR-koder til varslingsskjemaet henges opp synlig på kontorer og byggeplasser.

Nyansatte får informasjon om varslingskanalene under onboarding-prosessen.

Den implementerte prosedyren for varsling av lovbrudd og oppfølging av varsler i Unibep-konsernet beskriver også tiltak for å beskytte varslere mot represalier. Prosedyren muliggjør anonyme varslinger. I alle tilfeller som er rapportert gjennom varslingskanalene eller avdekket på annen måte, er det blitt iverksatt nødvendige tiltak for å undersøke og håndtere forholdene.

S1-4 Håndtere vesentlige påvirkninger på egen arbeidsstyrke og bruke metoder for å redusere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke, og effektiviteten av disse tiltakene

Unibep-konsernet legger stor vekt på sin politikk for likebehandling og mangfoldsledelse, særlig når det gjelder rekruttering, prestasjonsvurdering, opplæring, forfremmelse og avlønning. Tiltakene som er iverksatt på mangfoldsområdet er blant annet å inkludere prinsippene i interne dokumenter som organisasjonskulturen eller bedriftens tariffavtale og avlønningsreglement. En viktig del av arbeidet med å etterleve mangfoldsprinsippene er å skape den rette atmosfæren på arbeidsplassen, slik at medarbeiderne føler seg verdsatt og respektert, og at de kan utvikle seg og realisere sitt fulle profesjonelle potensial.

Når det gjelder ledelses- og tilsynsorganene, vil vi gjerne informere om at sammensetningen av konsernselskapenes styre og representantskap varierer med hensyn til utdanning, alder og yrkeserfaring. Byggebransjen er en spesifikk bransje, og ved utvelgelsen av ledelsespersonell legger konsernselskapene først og fremst vekt på objektive kriterier, herunder den kompetansen som er nødvendig for å kunne utføre ledelsesfunksjonene på en god måte, kunnskap, erfaring eller egenskaper som er ønskelige i byggebransjen og på bestemte ledelsesområder, i samsvar med den spesifikke karakteren til stillingene til de enkelte medlemmene av representantskapet. I representantskapene utgjør kvinneandelen 33 %. I selskapenes styre utgjør kvinneandelen 9,09 %.

For å strukturere praksisen ble Unibep Group Code of Conduct opprettet i mars 2020. Dokumentet er en samling av den mest ønskelige oppførselen til de ansatte overfor kunder og eksterne partnere og kolleger. De etiske retningslinjene fastsetter de grunnleggende atferdsreglene for korrupsjon, mobbing og generelt samarbeid i virksomheten.

Den 4. april 2024 vedtok styret i UNIBEP S.A. en prosedyre for å motvirke mobbing og diskriminering i Unibep-konsernet. Prosedyren har som mål å formalisere tiltakene som er iverksatt for å sikre beskyttelse av de ansatte mot mobbing, diskriminering og seksuell trakassering på arbeidsplassen eller i forbindelse med arbeidet, og i tilfelle et negativt fenomen skulle oppstå, definerer den hvilke tiltak som skal iverksettes og hvilke konsekvenser det skal få for gjerningsmennene.

Når det gjelder å påvirke de ansattes sikkerhet, iverksetter arbeidsgiveren en rekke tiltak for å minimere risikoen for utilsiktede hendelser, og identifiserer og implementerer muligheter for å forbedre de ansattes sikkerhet. Før arbeidet påbegynnes, blir alle ansatte gjort kjent med det jobbspesifikke risikovurderingsarket og får utdelt verneutstyr som hjelm med hakestropp, klær med tilstrekkelig synlighet, nødvendig personlig verneutstyr, inkludert arbeidssko. På denne måten beskyttes de ansatte, og arbeidsgiveren minimerer risikoen for ulykker. I tillegg beskrives hver ulykke i henhold til Unibeps arbeidsstandard. Etter hver ulykkeshendelse iverksettes korrigerende tiltak for å unngå en lignende situasjon i fremtiden. Medarbeiderne gjennomgår en rekke innledende, periodiske og oppfølgende kurs for å øke bevisstheten og forbedre arbeidsforholdene i sine stillinger.

For å forebygge negative konsekvenser for de ansatte inspiserer helse- og sikkerhetskontolet arbeidsforholdene under helse- og sikkerhetsbesøk og minner de ansatte om reglene for bruk av egnet personlig verneutstyr.

Ved behov anbefaler kontolet at det iverksettes ytterligere forebyggende tiltak i tråd med retningslinjene i avtalen om sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen. Helse- og sikkerhetskontolet arrangerer jevnlig opplæring i emner som svarer til de identifiserte anbefalingene, for å øke bevisstheten blant de ansatte og dermed minimere risikoen for negative konsekvenser for arbeidstakerne.

Førstehjelpsutstyr, brannslukningsapparater og AED-defibrillatorer er påkrevd og kontrolleres jevnlig for å sikre at de er effektive, fullstendige og lett tilgjengelige for å redusere skadevirkninger. Ved negative konsekvenser iverksettes det korrigerende tiltak etter en forutgående ulykkesanalyse, noe som resulterer i utvikling av korrigerende og forebyggende tiltak for å unngå lignende hendelser i fremtiden. Det er en prioritert oppgave å oppnå positive materielle effekter, og derfor er det innført forebyggende måltider for ansatte som utfører spesielt belastende arbeid under byggeforhold.

Når det gjelder vesentlige påvirkninger knyttet til egen arbeidsstyrke, iverksettes det ulike tiltak for å forebygge og redusere negative effekter på arbeidstakerne. Hvert prosjekt starter med at det utarbeides et prosjektåpningscharter sammen med anleggslederen, som inkluderer en detaljert handlingsplan for helse og sikkerhet for å identifisere potensielle risikoer på et tidlig tidspunkt. Det gjennomføres regelmessige helse- og sikkerhetsbesøk og helse- og sikkerhetsvurderinger for å overvåke at sikkerhetsreglene på arbeidsplassen overholdes, og for å avdekke eventuelle sikkerhetsmangler. De gjennomføres i et informasjonssystem som inneholder informasjon om informasjon om helse- og sikkerhetsanbefalinger og resultatene av utførte korrigerende tiltak. Systemet gjør det mulig å overvåke tiltakene som iverksettes for å forbedre arbeidsforholdene. I tillegg gjør digitaliseringen av helse- og sikkerhetsprosessene det mulig å håndtere dokumentasjon på en effektiv måte og reagere raskt på nye risikoer. Takket være digitaliseringen har alle ansatte tilgang til Unibep-konsernets prosedyrer og standarder når som helst.

I Unibep-konsernet iverksettes det en rekke systemiske, forebyggende og strukturerte tiltak og ad hoc-tiltak for å skape et arbeidsmiljø som gir de ansatte en følelse av stabilitet og materiell økonomisk tilfredsstillelse for arbeid som er tilpasset den ansattes faglige kompetanse og kvaliteten på det arbeidet som utføres, samt åpenhet om reglene for fortsatt ansettelse.

I alle Unibep-konsernets selskaper finnes det interne arbeidslover. Bestemmelsene i disse sikrer de ansatte arbeids- og lønnsvilkår som utelukkende er basert på deres stilling - uavhengig av andre kriterier. Vi anser det som en overordnet verdi å sikre at de ansatte får lik lønn for likt eller likeartet arbeid. Dette prinsippet ligger til grunn for konsernets langsiktige personalpolitikk.

Hvert år i november/desember i et gitt kalenderår gjennomgås den nåværende arbeidsstokken, og personalstrukturen for det påfølgende kalenderåret planlegges. Denne praksisen gjør at eventuelle planer som påvirker ansettelsesforholdet til en bestemt medarbeider, blir fastlagt i god tid. Dette gir medarbeiderne mulighet til å iverksette tiltak for å finne nytt arbeid utenfor konsernets strukturer, og arbeidsgiveren har mulighet til å avslutte ansettelsesforholdet i fellesskap.

De samme prinsippene for åpenhet om ansettelsesforhold gjelder for både arbeidere og funksjonærer som er involvert i produksjonen i bred forstand. Når det gjelder de ansatte på byggeplassen, utarbeider anleggslederen alltid et organisasjonskart over arbeidsforholdene på byggeplassen før arbeidet med prosjektet starter, der det tas hensyn til behovet for ansatte i de respektive stillingene og varigheten av

ansettelsesforholdet. I tillegg avholdes det jevnlig personalmøter med områdelederne for å analysere bemanningsbehovet for den kommende perioden. På disse møtene fordeles medarbeiderne på spesifikke prosjekter. Dette sikrer at bemanningsbehovet kan identifiseres nøyaktig med hensyn til pågående kontrakter og de som starter opp i nær fremtid. Dette gjør det mulig å følge med på både pågående kontrakter og kontrakter som skal lanseres i nær fremtid. Denne kontinuerlige overvåkingen gjør det mulig for arbeidsgiveren å planlegge og kontrollere ansettelsesstrukturen. Medarbeiderne har oppdatert kunnskap om bemanningssituasjonen.

Det at Unibep er et konsern gir arbeidsgivere fleksibilitet til å tilby ansatte ansettelse i våre konsernselskaper. Dette er spesielt viktig når det som følge av konjunktursvingninger i økonomien oppstår svingninger i etterspørselen etter medarbeidere i en bestemt bransje. Gjennom avtaler med de ansatte fylles bemanningshullene i de segmentene som signaliserer økt behov for medarbeidere. Gjennom vårt mangfold skaper vi muligheter for at medarbeiderne kan fortsette i jobben.

Unibep-konsernet utvikler stadig sine aktiviteter innen byggeprofiler. Dette gjør det mulig for arbeidsgiveren å instruere de ansatte til å delta i gjennomføringen. Dette fjerner behovet for å avslutte ansettelsesforhold med ansatte.

Unibep-konsernet er en organisasjon som fokuserer på å utvikle medarbeidernes faglige kompetanse. Det arrangeres opplæring og kurs for å forbedre de ansattes kvalifikasjoner eller for å gjøre dem i stand til å tilpasse seg nye arbeidsoppgaver. Denne tilnærmingen til kompetanseheving er et viktig element i å stabilisere ansattes sysselsetting i vår organisasjon.

I Unibep Group har de ansatte tilgang til psykologisk støtte. Det er mulig å få individuelle psykologiske konsultasjoner. Det arrangeres jevnlig webinarer om temaer som støtter de ansattes psykologiske velvære.

Praksisen for bruk av selskapets sosiale fond er heller ikke uten betydning. Viktige mål på dette området er blant annet å gi de ansatte mulighet til fysisk aktivitet gjennom idrettsbaner eller haller som leies av arbeidsgiveren. I tillegg deltar arbeidsgiveren i finansieringen av sportskort som er tilgjengelige for de ansatte.

I tilfeller der det er nødvendig å avslutte arbeidsforholdet på grunn av forhold hos arbeidsgiveren, avsluttes arbeidsforholdet på en måte som gir de ansatte rett til kontant sluttvederlag i henhold til arbeidsrettslige bestemmelser.

S1-5 Mål for håndtering av vesentlige negative konsekvenser, forbedring av positive konsekvenser og håndtering av vesentlige risikoer og muligheter

Organisasjonen har vedtatt mål som blant annet går ut på å redusere den negative påvirkningen på de ansatte. Disse målene er gitt til toppledelsen og videreformidles nedover til lavere nivåer. Ett av av målene er å redusere antallet alvorlige ulykker. For å oppnå dette gjennomføres det en rekke aktiviteter for å redusere dem, fra toppledelsens engasjement til helse- og sikkerhetskontorets operative aktiviteter.

Redusere antall hendelser knyttet til helse og sikkerhet i 2024 Helse- og sikkerhetskontoret:

- a) organiserte en rekke opplæringsøkter for de ansatte om temaene
 - Sikkert arbeid i høyden
 - Førstehjelp
 - Vertikal transport
 - Praktiske tips for godkjenning/kontroll av stillas
 - Helse- og sikkerhetsdokumentasjon

- Uregelmessigheter på byggeplassen (arbeid i høyden, jordarbeid, murarbeid)
 - Grunnleggende personlig verneutstyr/ bruk av komplette betongplattformer.
 - Opplæring av personer som er utpekt til å bekjempe branner og evakuere ansatte
- b) Gjennomførte regelmessige helse- og sikkerhetsbesøk for å kontrollere helse- og sikkerhetskvaliteten på byggeplassene. I løpet av disse besøkene ble det gitt 3427 helse- og sikkerhetsanbefalinger som ble fulgt opp fortløpende.
- c) Systematisk overvåking av ulykker og nestenulykker i Unibep-konsernet, utvikling av varsler og tiltak for å eliminere dem i fremtiden
- d) Det ble arrangert månedlige byggemøter for å diskutere de viktigste hendelsene i Unibep-konsernet og utveksle erfaringer.
- e) Gjennomført en informasjonskampanje gjennom intern kommunikasjon ved hjelp av plakater som er utviklet for å øke bevisstheten og dermed minimere risikoen for ulykkeshendelser i Unibep-konsernet.

Bevisstgjøring blant arbeidstakerne om sikre arbeidsmetoder og beskyttelsestiltak fører til en større følelse av trygghet blant arbeidstakerne, noe som kan ha en positiv innvirkning på jobbtilfredsheten.

Tiltak for å støtte ansattes utvikling og trivsel med mål om å redusere turnover

Tilfredshet med arbeidsplassen påvirkes i stor grad av det brede utvalget av fordeler som tilbys av Unibep Gruppen. Fordelspakken gjennomgås og tilpasses jevnlig basert på de ansattes behov, som det nylig innførte EAP24-programmet. De eksisterende fordelene i Unibep Gruppen er beskrevet i detalj i rapportens punkt S1-11.

Et annet viktig område som bidrar til de ansattes engasjement og arbeidsglede er tilgangen til både eksterne og interne opplæringsprogrammer. Disse er rettet mot ansatte i ulike deler av virksomheten, blant annet støtteavdelinger, byggeledelse, produksjon og operatører av spesialisert utstyr. Unibep Gruppen gir økonomisk støtte til ansatte som ønsker å ta høyere utdanning, inkludert bachelor-, master- og etterutdanningsstudier. Opplæringen bidrar til å øke ansattes kompetanse og kunnskap, noe som igjen styrker effektiviteten, engasjementet i arbeidsoppgavene og tilfredsheten med egne karrieremuligheter. Arbeidstakerutvikling er et omfattende satsingsområde som er nærmere beskrevet i punkt S1-13.

Et av Unibep Gruppens hovedmål innen håndtering av vesentlige risikoer og muligheter er å redusere ansattturnover. Dette er avgjørende ikke bare for å sikre høy sikkerhet på arbeidsplassen, men også for å bygge operasjonell effektivitet og stabile team. Langtidsansatte tilegner seg verdifull erfaring og kunnskap, inkludert innen HMS, som fører til økt bevissthet om risiko og mer effektiv respons i krisesituasjoner.

For å redusere turnover implementerer selskapet ulike utviklingsprogrammer og tiltak som skal forbedre ansattes trivsel. Målet med disse initiativene er ikke bare å øke arbeidstilfredsheten, men også å styrke langsiktig engasjement blant ansatte. Utviklingsprogrammene inkluderer ulike kurs, workshops og mentorordninger som gjør det mulig for de ansatte å tilegne seg nye ferdigheter og utvikle sitt potensial. Dette bidrar til at de føler seg verdsatt og motiverte til å oppnå bedre resultater i arbeidet.

Samtidig legger gruppen stor vekt på å forbedre de ansattes trivsel. Det er innført helsefremmende og sportslige tiltak som støtter balansen mellom arbeid og privatliv, og som har en positiv effekt på ansattes helse og generelle velvære.

I tillegg spiller økonomiske forhold en viktig rolle i strategien for å beholde talenter. Årlige lønnsvurderinger og det nye bonussystemet som ble innført i 2024 sikrer konkurransedyktig og rettferdig godtgjørelse, noe som øker både motivasjonen og engasjementet.

Integreringen av disse tiltakene skaper et arbeidsmiljø som fremmer langsiktig engasjement og yrkesmessig tilfredshet, noe som direkte fører til lavere turnover og økt teamstabilitet.

HMS-mål og forbedring av arbeidsforhold

HMS-mål i organisasjonen fastsettes på ledelsesnivå, hvor toppledelsen angir de strategiske retningene innen helse, miljø og sikkerhet. Deretter overføres disse målene til lavere nivåer i organisasjonen for gjennomføring. Hvert år fastsettes konkrete HMS-mål, som dekker både overordnede prioriteringer for konsernet og lokale krav. Oppnåelsen av disse målene overvåkes systematisk.

Regelmessige møter og konsultasjoner gjør det mulig for ansatte og deres representanter å følge opp resultatene og sammenligne dem med de fastsatte målene. Sammen analyserer de resultatene og identifiserer forbedringsområder, samt foreslår tiltak som bidrar til bedre arbeidsforhold og mer effektiv HMS-innsats. Under kvartalsvise møter i HMS-komiteen fremmer ansatterepresentanter forslag til forbedring av arbeidsmiljøet, som diskuteres og analyseres nøye med hensyn til gjennomførbarhet og mulige fordeler. Tiltakene overvåkes kontinuerlig i samarbeid med ansatterepresentanter og verneombud.

For å sikre effektiv styring av HMS-mål gjennomføres løpende overvåking av ulykkesstatistikk. Både mindre og alvorlige ulykker analyseres i forhold til antall ansatte og salgresultater. Resultatene presenteres regelmessig under månedlige byggemøter for ledelsen samt på styremøter, noe som sikrer kontinuerlig oppfølging fra toppledelsen av effektiviteten i HMS-arbeidet.

S1-6 Egenskaper ved enhetens ansatte

Å tilpasse bemanningsnivået til organisasjonens aktuelle behov er et av de av de viktigste områdene innen virksomhetsstyring. På den ene siden er det nødvendig å sørge for at det finnes et tilstrekkelig antall ansatte med riktig kompetanse til å utføre virksomhetens oppgaver, og på den andre siden må bemanningsnivået tilpasses markedsforholdene og den arbeidsmengden som markedet genererer.

Ved utgangen av 2024 hadde Unibep-konsernet 1 680 ansatte, hvorav 513 kvinner og 1 167 menn. Unibep-konsernet er et av de selskapene som har medarbeidernes kunnskap som sin viktigste ressurs, og derfor gjør selskapet sitt ytterste for å garantere anstendige arbeidsforhold og et godt arbeidsmiljø for sine ansatte.

Et sentralt element i utformingen av en ansettelsespolitikk er utviklingen av standarder som gjør det mulig å beholde medarbeidere med riktig kompetanse, kunnskap og erfaring på lang sikt. og erfaring. Hver gang en medarbeider slutter, påløper det ekstra kostnader i forbindelse med rekruttering, opplæring av nye medarbeidere og organisatoriske endringer som følge av uplanlagte avganger.

REKRUTTERING AV NYE MEDARBEIDERE

Totalt antall nyansatte etter kjønn og alder	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	26	44	70
30 til 50 år	59	105	164
over 50 år	5	24	29
SUMA	90	173	263

Sysselsettingsgrad	17%	15%	16%
Antall ansatte	513	1 167	1 680

Forholdstallet som er vist ovenfor, representerer prosentandelen av antall ansatte i 2024 i forhold til antall ansatte i hver gruppe ved utgangen av året.

AVGANG AV ANSATTE

Totalt antall avganger blant ansatte etter kjønn og alder	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	28	54	82
30 til 50 år	70	165	235
over 50 år	4	74	78
SUMA	102	293	395
Avgangsrate	20%	25%	24%
Antall ansatte	513	1 167	1 680

Avgangsrate som er vist ovenfor, representerer prosentandelen av personer som forlater organisasjonen i 2024 i forhold til antall ansatte i hver gruppe ved utgangen av det aktuelle året.

GJENNOMTREKK AV ANSATTE

	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
I ikke-manuelle stillinger	20%	23%	22%
I arbeidsstillingene	-	26%	26%
Generelt	20%	24%	23%

For å presentere omsetningsstatistikken ble følgende metode brukt: antall avganger i den analyserte perioden, dividert på antall mellomlange ansettelser, multiplisert med 100 % for å presentere statistikken i prosent. Antall personer som forlot organisasjonen mellom 01.01.2024 og 31.12.2024 - som representerer antall avganger - ble hentet fra ERP-systemet.

For å beregne verdien for gjennomsnittlig sysselsetting ble antall ansatte per 1.1.2024 og 31.12.2024 hentet fra systemet, de to verdiene ble lagt sammen og dividert med 2. Dataene som ble presentert, ble deretter utarbeidet for de enkelte ansattgruppene.

I 2024 **gikk arbeidsstyrken** i Unibep-konsernet **ned med 5,5 %** sammenlignet med året før. Konsernet sysselsatte 513 kvinner, noe som utgjør 30,5 % av den totale arbeidsstyrken. Dette er en økning sammenlignet med året før, da kvinneandelen utgjorde 28,8 % av den totale arbeidsstyrken.

INDIKATOREN VISER HELTIDS- OG DELTIDSANSATTE. TOTALT ANTALL ANSATTE ETTER KONTRAKTSTYPE OG KJØNN

Type arbeidsavtale	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
fast periode	123	236	359
på ubestemt tid	390	931	1321
Totalt for alle ansatte	513	1167	1680

TOTALT ANTALL ANSATTE PER REGION

Region	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
Polen	509	1114	1623
Skandinavia	1	12	13
Tyskland	1	25	26
Ukraina og Hviterussland	2	16	18
SUMA	513	1167	1680

Regionen forstås i utsagnet ovenfor som området for realisering av investeringer. Hovedinndelingen skiller mellom innenlands- og eksportarbeid. I tillegg er alle eksportmarkedene delt inn etter målland eller geografisk område. De hviterussiske og ukrainske markedene behandles samlet. Dataene som presenteres er nøyaktige, hentet fra det sentrale HR- og regnskapssystemet. I tillegg finnes det representasjonskontorer i Hviterussland og Ukraina, som sysselsetter flere personer på hvert kontor.

TOTALT ANTALL ANSATTE FORDELT PÅ ANSETTELSESTYPE OG KJØNN

	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
på heltid	507	1159	1666
deltid	6	8	14
SUMA	513	1167	1680

S1-7 Kjennetegn ved ikke-ansatte som er virksomhetens egne ansatte

PERSONER SOM UTFØRER ARBEID FOR ORGANISASJONEN, MEN SOM IKKE ER ANSATT I ORGANISASJONEN

	Kontraktsavtaler	B2B	Leasing av ansatte	Totalt
Unibep-konsernet	21	16	0	37

Dataene som presenteres ovenfor er faktiske. Organisasjonen har egne oppstillinger for administrasjon og regnskapsføring av personer som utfører arbeid for organisasjonen og som ikke er bundet av en ansettelseskontrakt. Dataene som presenteres er per 31.12.2024.

I løpet av året har antallet kontraktsansatte gått ned, og antallet er lavt i forhold til arbeidsstyrken. Kontraktsansatte er i stor grad administrativ støtte (f.eks. renholdere) eller lærlinger som får arbeidserfaring.

S1-8 Omfanget av kollektive forhandlinger og sosial dialog

	2024
Prosentandel av ansatte som er omfattet av tariffavtaler	71,14%

I 2024 hadde Unibep-konsernet 57 ansatte utenfor Polen, både i og utenfor EØS-området, noe som utgjør < 10 % av den totale arbeidsstyrken. Disse medarbeiderne er ikke inkludert i antallet ansatte som er omfattet av tariffavtaler og sosial dialog.

S1-9 Mangfoldsindikatorer

I Unibep-konsernet utgjør menn mellom 30 og 50 år den største gruppen av ansatte, med 65,89 %, sammenlignet med 22,56 % kvinner i samme alderskategori. Menn utgjør også en høyere andel av de ansatte i de andre alderskategoriene. Menn under 30 år utgjør 8,69 % og kvinner 6,13 % av den totale arbeidsstyrken. Gruppen av ansatte over 50 år utgjør 19,29 % av den totale arbeidsstyrken, der kjønnsfordelingen er som følger: 1,85 % kvinner og 17,44 % menn.

Unibep-konsernet har kvinner ansatt på alle nivåer i organisasjonen, med unntak av i arbeidsstillinger. Kvinner utgjør 42,5 % av de ansatte i stillinger som ikke er lederstillinger, og 22,3 % av de ansatte i lederstillinger.

Unibep Group utnytter mangfoldet i arbeidsmarkedet på en dyktig måte, fordi vi tror at tiltak som fremmer mangfold, bygger et kreativt, samarbeidsvillig og komplementært team.

MANGFOLD I STAB OG LEDELSE

STYRET	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	0 0%	0 0%	0 0%
30 til 50 år	0 0%	2 18%	2 18%
over 50 år	1 9%	8 73%	9 82%
Totalt	1 9%	10 91%	11 100%
TOPPLEDELSEN	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	0 0%	0 0%	0 0%
30 til 50 år	13 19%	34 51%	47 70%
over 50 år	4 6%	16 24%	20 30%
Totalt	17 25%	50 75%	67 100%
MELLOMLEDELSE	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	1 0%	4 1%	5 1%
30 til 50 år	60 21%	177 63%	237 84%
over 50 år	2 1%	38 13%	40 14%
Totalt	63 22%	219 78%	282 100%
KOORDINATORER	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	7 2%	14 6%	21 8%
30 til 50 år	78 31%	129 52%	207 83%
over 50 år	3 1%	19 8%	22 9%
Totalt	88 35%	162 65%	250 100%

SPESIALISTER	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	95 16%	77 13%	172 29%
30 til 50 år	228 38%	139 23%	367 61%
over 50 år	21 4%	37 6%	58 10%
Totalt	344 58%	253 42%	597 100%
MANUELLE ARBEIDERE	Kvinner	Menn	Totalt
under 30 år	0 0%	51 11%	51 11%
30 til 50 år	0 0%	247 52%	247 52%
over 50 år	0 0%	175 37%	175 37%
Totalt	0 0%	473 100%	473 100%

S1-10 Tilstrekkelige lønninger

Alle ansatte i Unibep-konsernet mottar en passende godtgjørelse i tråd med gjeldende standarder.

S1-11 Sosial beskyttelse

Vi tar ansvar for våre ansatte og legger særlig vekt på deres helse og sikkerhet på arbeidsplassen. De har tilgang til ulike tilleggsgodter og goder. Alle ansatte i Unibep-konsernet er omfattet av ytelsessystemet. Omfanget av tilleggsgodtene varierer ikke med stillingsprosent eller ansettelsestid.

Ansatte i Unibep-konsernet kan benytte seg av følgende pakker og ekstra fordeler:

- Ytelser som følger av bestemmelsene i Unibeps bedriftskollektive avtale eller lønnsreglementene i de øvrige selskapene, inkludert:
 - for ansatte som er midlertidig utstasjonert (f.eks. kostgodtgjørelse, innkvartering i arbeidshoteller eller private boliger leid av selskapet, fastsatt nattillegg, transport til og fra oppdragssted dekket av arbeidsgiver, samt refusjon av faktiske reiseutgifter mellom hjemsted og oppdragssted);
 - Ytelser angitt i Unibeps bedriftskollektive avtale eller i lønnsreglementet til Unihouse for ansatte som ikke er midlertidig utstasjonert (f.eks. refusjon av reisekostnader eller tilgang til gratis transport, innkvartering i arbeidshoteller eller private boliger leid av selskapet, rett til kontant godtgjørelse for overnatting);
 - Rett til privat helsetjeneste (såkalte «medisinske pakker»);
 - Ytelser i henhold til reglene for **Bedriftsfondet for sosiale ytelser**. Midlene fra fondet benyttes til:
 1. Økonomisk støtte i form av engangsutbetalinger,
 2. Pengeytelser med sosial karakter,
 3. Tilskudd til ferieopphold for ansatte og deres familier,
 4. Tilskudd til ferieopphold for ansattes barn,
 5. Leie av idrettsanlegg for ansattes fritidsaktiviteter,
 6. Tilskudd til opphold, kost og behandling i kurbad eller helseinstitusjoner,
 7. Tilskudd til deltakelse i treningskortordningen,
 8. Tilskudd til kjøp av ortopedisk og rehabiliterende utstyr samt optiske hjelpemidler,

9. Mulighet til å bruke firmabiler også privat, i henhold til interne retningslinjer: «Retningslinjer for tildeling, bruk og kostnadsfordeling av firmabiler i Unibep-konsernet»,
10. Finansiering av kurs og opplæring som styrker ansattes faglige kvalifikasjoner,
11. Tilgang til personlig verneutstyr, arbeidsklær og -sko samt personlig hygieneutstyr i henhold til interne retningslinjer: «Retningslinjer for tildeling av personlig verneutstyr, arbeidsklær og -sko samt hygieneutstyr i Unibep-konsernet»

S1-12 Personer med nedsatt funksjonsevne

Unibep-konsernet er åpent for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Den lave andelen ansatte i denne gruppen skyldes i stor grad virksomhetens hovedområde – byggeproduksjon – som stiller høye krav til fysisk helse på grunn av arbeidsforholdene på byggeplassen. Tabellen nedenfor viser antall ansatte fordelt etter type funksjonsnedsettelse og andelen de utgjør i de ulike ansattegruppene. Personer med nedsatt funksjonsevne arbeider både på kontor og ute på byggeplass.

TYPE FUNKSJONSHEMMING	Kvinner	Menn	Totalt
Lett grad av funksjonsnedsettelse	3 0,6%	5 0,4%	8 0,5%
Moderat grad av funksjonshemming	2 0,4%	2 0,2%	4 0,2%
Totalt	1%	0,6%	0,7%

S1-13 Indikatorer for opplæring og kompetanseutvikling

Periodisk evaluering av ansatte

For å imøtekomme medarbeidernes behov for tilbakemeldinger har Unibep-konsernet i mange år hatt et system for periodisk evaluering. Frem til 2024 ble den periodiske evalueringsprosessen gjennomført i henhold til gjeldende prosedyrer hvert 2. år. I 2024 ble det besluttet å endre prosessen, og fra og med 2025 vil den periodiske evalueringen av Unibep-konsernets ansatte bli gjennomført en gang i året. Ansatte i ikke-manuelle stillinger som har vært ansatt i organisasjonen i mer enn tre måneder, er gjenstand for periodisk evaluering.

I 2024 arbeidet en etablert prosjektgruppe med å oppdatere og revidere kompetansemodellen for de periodiske arbeidsarkene for spesialist- og ledervurderinger, samt å tilpasse IT-verktøyene som skal brukes til å gjennomføre prosessen.

Hovedformålet med medarbeidersamtalen er å kartlegge medarbeidernes nøkkelkompetanse og skape et komfortabelt rom for tilbakemelding til alle som deltar i programmet. Regelmessige medarbeidersamtaler hjelper medarbeiderne med å danne seg et realistisk bilde av karrieren sin og planlegge den videre. Det er en viktig del av oppbyggingen av personalpolitikken. Et viktig ledd i prosessen er å gjennomføre **en utviklingssamtale**, der medarbeiderne deltar sammen med sine overordnede og representanter fra rekrutterings- og personalutviklingsavdelingen. I dette møtet gis det tilbakemelding om samarbeidet hittil og om planer og forventninger for fremtiden.

Det ble ikke gjennomført noen periodisk evaluering av ansatte i Unibep-konsernet i 2024.

Utvikling av personalet

Unibep-konsernet er en organisasjon som kontinuerlig jobber for å styrke kompetansen, tilegne seg ny kunnskap og fylle kunnskapsgap blant sine ansatte gjennom kurs, seminarer, webinarer og konferanser. Unibep er en lærende organisasjon. Vi legger stor vekt på å sikre oppdatert kunnskap av høy kvalitet, sørge for god overlapp i teamene og legge til rette for erfaringsutveksling mellom medarbeidere. For å støtte dette arbeidet har vi implementert Unibep Kunnskapsakademi samt flere andre opplæringsinitiativer.

Medarbeiderutvikling er et sentralt element i Unibep-konsernets strategi, visjon og misjon. Opplæring er et viktig investeringsområde som gir langsiktige fordeler både for den enkelte ansatte og for selskapet som helhet. Kompetanseheving bidrar til økt forretningsmessig effektivitet, styrking av vår konkurransekraft og utvikling av teamenes potensial. I 2024 fortsatte vi med våre egne utviklingsprogrammer, samtidig som vi utviklet nye programmer tilpasset ulike ansattegrupper, basert på deres behov – noe som viser konsernets sterke engasjement for medarbeiderutvikling.

Hvert år identifiseres opplæringsbehov i samarbeid med ledelsen i Unibep-konsernet, og det utarbeides egne opplæringsplaner. Disse dekker ulike opplæringsområder, inkludert fagkurs, oppdatering av kunnskap i tråd med endringer i lovgivning, utvikling av mellommenneskelige ferdigheter, IKT-opplæring, lederutvikling og språkkurs.

Opplæringstiltakene følges opp og evalueres regelmessig, og deres effektivitet vurderes. Ved behov gjøres nødvendige justeringer i programmene, slik at de kontinuerlig kan tilpasses både medarbeidernes utviklingsbehov og det dynamiske forretningsmiljøet. Automatisering spiller en stadig viktigere rolle i utviklingsarbeidet, blant annet gjennom undersøkelser av tilfredshet med utviklingsprogrammene og rapportering av fremdrift i opplæringsplanene.

Gjennom kurs, konferanser og utviklingsprogrammer som styrker kompetanse og utvikler nye ferdigheter, blir medarbeiderne mer effektive og engasjerte i sine arbeidsoppgaver. De opplever økt arbeidsglede og føler at de er en viktig del av organisasjonen.

Kompetanseutviklingsplanen for ansatte gjennomføres gjennom:

- **Eksterne kurs**, levert av spesialiserte eksterne leverandører, i henhold til den årlige opplæringsplanen.
- **Interne kurs**, gjennomført av egne ansatte innenfor rammen av Unibep-konsernets Kunnskapsakademi, som støtter kunnskapsdeling i organisasjonen. Disse inkluderer: introduksjonskurs for nyansatte, tekniske kurs, samt kurs innen juss, IT, regnskap, HR, myke ferdigheter, interne retningslinjer og prosedyrer, samt andre kurs basert på de enkelte forretningsområdenes behov.

Andre former for støtte til medarbeiderutvikling inkluderer støtte til deltidsstudier (bachelor og master), videreutdanning, og dekning av utgifter i forbindelse med faglige sertifiseringer. I tillegg oppfordres ansatte til å delta på temakonferanser, webinarer og kurs innen personvern (GDPR).

Ansatte i Unibep-konsernet utvikler nye ferdigheter gjennom opplæringstiltak. Kursene som ble gjennomført i 2024 kan, avhengig av hvilke kompetanser de utvikler, deles inn i følgende kategorier:

- **Spesialistkurs** – for ansatte i spesialiserte avdelinger som regnskap, juridisk, teknisk kontor eller HR. Disse kursene fokuserer på oppdatert kunnskap som muliggjør effektiv måloppnåelse innen hver faggruppe. Dette inkluderer også kurs for å oppnå elektrikersertifikat eller opplæring i bruk av spesialutstyr på byggeplasser.
- **Interpersonlige kurs** – forbedrer teamenes effektivitet og ferdigheter i å bygge relasjoner med eksterne interessenter. Dette er såkalte «myke ferdigheter»-kurs, med mål om å utvikle sosiale og psykologiske kompetanser.
- **Lederkurs** – en nøkkelkomponent i utviklingen av ledere og mellomledere. Dette opplæringsprogrammet skal styrke ferdigheter og kompetanser som kreves for effektiv ledelse av team og organisasjon.
- **IT-kurs** – utviklet i tråd med selskapets digitaliseringsprosess og omfatter opplæring i bruk av IT-verktøy

som støtter og effektiviserer de viktigste forretningsprosessene. I tillegg til verktøy for kostnadsberegning, planlegging og rapportering, dekker kursene også programmer som støtter regnskap, jus og HR.

- **Språkkurs** – for ledere og spesialister som i sitt arbeid har kontakt med internasjonale interessenter. De fleste kursene er i engelsk språk.

I Unibep-konsernet utnevnes det årlig et eget Talentprogram – **Kadra Rezerwowa**. Dette utviklingsprogrammet er blitt en fast tradisjon i selskapet. I 2024 ble 10 utvalgte medarbeidere invitert til å delta i et prestisjefyllt lederutviklingsprogram, som også inkluderte et mentorprogram.

Mentorprogrammet er en effektiv form for opplæring, der en erfaren medarbeider (mentor) følger opp og støtter den ansatte i utviklingen av sine ferdigheter og karrierevei. Deltakerne mottar både faglige råd og personlig veiledning, ikke bare relatert til oppgaver, men også knyttet til karriereutvikling og forberedelse til fremtidige lederroller i konsernet.

De viktigste utviklingsprogrammene i Unibep Kunnskapsakademi inkluderer:

1. **Lederakademiet** – et ettårig internt opplæringsprogram i ledelseskompetanse, spesielt rettet mot nyutnevnte ledere. Kursene leveres av interne, kvalifiserte trenere.
2. **Senter for interpersonlig kompetanse** – åpne kurs innen myke ferdigheter som kommunikasjon, målsetting, assertivitet og tilbakemelding.
3. **Tekniske torsdager** – månedlige digitale møter rettet mot ingeniørstaben, med fokus på kvalitet i byggeprosesser, miljøstandarder, tekniske temaer fra byggeplasser, ny teknologi og HMS.
4. **Finansielle torsdager** – en ny kursform der ansatte i økonomiavdelingene (regnskap, controlling, IT) svarer på deltakernes spørsmål om prosjektrekskap, regnskapsproblematikk og informasjonssystemer. Kursene er rettet mot ansatte med ansvar for den økonomiske delen av prosjektgjennomføringen.
5. **Verktøykassen** – et program for alle ansatte i konsernet som ønsker å utvikle ferdigheter i bruk av verktøy i Office 365-pakken som er nyttige i det daglige arbeidet. I 2024 ble det gjennomført svært populære kurs i blant annet MS Excel og Power BI. En tydelig trend i 2024 er økt interesse for mer avansert opplæring. *Verktøykassen* er et program som skal bidra til høyere arbeidseffektivitet.

Følgende prosedyrer brukes i organiseringen og gjennomføringen av opplærings- og utdanningsaktiviteter i Unibep-konsernet:

4. **Faglig utvikling av ansatte i Unibep-konsernet** - prosedyren gir de ansatte mulighet til å opprettholde og forbedre de faglige kvalifikasjonene som er nødvendige for å kunne fungere effektivt i sine stillinger, og til å tilegne seg de faglige kvalifikasjonene som er nødvendige for den målstillingen som følger av det planlagte karriereforløpet i Unibep-konsernet.
5. **Reglement for kompetanseheving og drift av opplæringssystemet for ansatte i Unibep-konsernet** - fastsetter prinsipper og vilkår for kompetanseheving og drift av opplæringssystemet for ansatte i Unibep-konsernet. Det gir de ansatte mulighet til kontinuerlig å forbedre sine faglige ferdigheter, noe som øker kvaliteten på arbeidet i organisasjonen.

GJENNOMSNITTLIG ANTALL OPPLÆRINGSTIMER PER ÅR PER ANSATT (1 TIME = 60 MINUTTER) FORDELT PÅ KJØNN OG ANSATTKATEGORI I 2024.

GRUPPE	Kvinner	Menn	Totalt
Ledelse	3,0	36,4	33,4
Ledelsen	56,3	21,4	30,2
Mellomledelse	33,1	15,5	19,4
Koordinatorer	17,1	12,0	13,8

Spesialister	17,3	11,5	14,8
Manuelle arbeidere	0,0	1,9	1,9
Totalt	20,5	9,1	12,6

Hovedgruppen av opplæringsdeltakere er ansatte i Unibep-konsernet, som er ansatt i henhold til en ansettelseskontrakt. Det finnes enkelte kurs for kolleger som er ansatt på arbeidsavtale eller ansatte hos underleverandører, men omfanget av disse kursene er minimalt og registreres ikke.

I 2024 fortsatte vi med støtteprogrammet "EAP 24" (Employee Assistance Program) for ansatte og deres familier, som består av

- pedagogisk og psykoedukativ psykologisk støtte, inkludert psykologisk rådgivning, lederstøttetjenester, nettbasert utdanning og psykoedukasjon. Rådgivning og psykologisk støtte gis gjennom individuelle konsultasjoner, og kontinuerlig kommunikasjon om selskapets EAP-program og psykoedukative aktiviteter sørger for bevisstgjøring om å ta vare på psykisk velvære og en vennlig arbeidsplass.

I 2024 BLE DET LEVERT FØLGENDE ANTALL EAP24-STØTTETJENESTER FOR UTDANNING: (DATA FRA ÅRSRAPPORTEN)

1	Antall implementerte EAP-støtteaktiviteter ²⁴	118
2	Antall deltakere i EAP24-støtte	1 673

S1-14 Indikatorer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen

1. Totalt antall tapte dager på grunn av arbeidsrelaterte skader, arbeidsrelaterte sykdommer og dødsfall.

Alle ansatte i Unibep-konsernet er omfattet av ledelsessystemet for sikkerhet på arbeidsplassen.

I 2024 var det i Unibep-konsernet 11 arbeidsulykker blant heltidsansatte og 3 ulykker på vei til/fra jobb. Disse inkluderte forstuinger, brudd, kontusjoner, brudd, forvridninger, forstrekninger og muskelbristninger.

Indikatorer for heltidsansatte i organisasjonen

	2023	2024
Total arbeidstid for alle ansatte (heltid og deltid) per år (h)	2 975 997	2 997 395

Navn på forretningsenhet	Type yrkesskade	
UNIBEP GROUP	brudd, bruddskader, forstuinger, kutt, brannskader og muskelskader	forstuing, brudd, kontusjon, ruptur, dislokasjon, kutt, rift, muskelruptur
	2023	2024
Antall arbeidsulykker med dødelig utfall	0	0
Antall alvorlige arbeidsulykker	0	0
Antall arbeidsulykker på arbeidsplassen	0	0
Antall arbeidsulykker	8	12
Total ulykkesfrekvens (totalt antall ulykker per 1 million arbeidstimer)	2,55	4,21
Antall dager med arbeidsuførhet forårsaket av arbeidsulykker	694	497

Alvorlighetsgrad for arbeidsulykker	86,75	41,42
Antall ulykker på vei til/fra jobb	4	3
Antall tilfeller av registrerte yrkessykdommer	0	0

Indikatorer for andre ansatte hvis arbeid eller arbeidsplass kontrolleres av organisasjonen

	2023	2024
Total arbeidstid for ansatte hvis arbeid eller arbeidsplass kontrolleres av organisasjonen (h)	7 642 563	5 609 953

Navn på forretningsenhet	Type yrkesskade	
UNIBEP-KONSERNET - ANSATTE HOS UNDERLEVERANDØRER	brudd, bruddskader, kutt, amputasjon, knusing	kutt, kutt, forstuinger, forvridninger, brudd, brudd, amputasjon, kontusjon

	2023	2024
Antall arbeidsulykker med dødelig utfall	0	0
Antall alvorlige arbeidsulykker	0	1
Antall arbeidsulykker på arbeidsplassen	0	1
Antall arbeidsulykker	14	14
Total ulykkesfrekvens (totalt antall ulykker per 1 million arbeidstimer)	1,91	2,52
Antall tilfeller av rapporterte yrkessykdommer	0	0

Det gjennomføres en analyse av arbeidsulykker i selskapene i Unibep-konsernet. Analysen som ble gjennomført for 2024 viste:

- **hos Unibep S.A.:**
 - Antall arbeidsulykker økte med tre ulykker (43 %) sammenlignet med året før, med en reduksjon i antall ansatte på ca. 1,72 %;
 - Ulykkesfrekvensen per 1 million arbeidstimer var 3,41 og økte med 46,34 prosent
 - Alvorlighetsgraden for ulykker var 54,86, en nedgang på 5,01 % fra året før
 - Antall dager med arbeidsuførhet på grunn av arbeidsulykker utgjorde 384 og gikk ned med 66,23 % sammenlignet med året før
- **hos Unihouse S.A.:**
 - Antall arbeidsulykker økte med 1 ulykke (25 %) sammenlignet med året før
 - Ulykkesfrekvensen per 1 million arbeidstimer var 6,25 i 2024, en økning på 48 % fra året før.
 - Alvorlighetsindeksen for ulykker var 22,6 og gikk ned med 80,89 %.
 - Antall dager med arbeidsuførhet på grunn av arbeidsulykker utgjorde 113 og gikk ned med 76 % sammenlignet med året før
- **i Unibep-konsernet:**
 - Antall arbeidsulykker økte med 4 ulykker sammenlignet med året før
 - En økning på 50 % i antall ulykker sammenlignet med fjoråret, med en reduksjon i arbeidsstyrken med omtrent 5,46 prosent.
 - Ulykkesfrekvensen per 1 million arbeidstimer var 4,21 og økte med 39,43 % sammenlignet med året før.
 - Alvorlighetsindeksen for ulykker var 41,42 i 2024, en nedgang på 52,26 % fra i fjor
 - Antall dager med arbeidsuførhet på grunn av arbeidsulykker utgjorde 497 og gikk ned med 28,399 % sammenlignet med året før

I 2024 ble det ikke registrert noen dødsfall som følge av arbeidsrelatert sykdom, verken blant Unibep-konsernets ansatte eller de som hadde sitt arbeid eller sin arbeidsplass under kontroll av organisasjonen (underleverandører). Det ble heller ikke registrert noen tilfeller av arbeidsrelatert sykdom.

S1-15 Indikatorer for balanse mellom arbeid og fritid

FORELDREPERMISJON

	2024		
	Kvinner	Menn	Totalt
Antall ansatte som hadde rett til foreldrepermisjon fra 1.1.2024 til 31.12.2024	153	267	420
Antall ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon fra 1.1.2024 til 31.12.2024	45	15	60
Antall ansatte som i perioden 1.1.2024 til 31.12.2024 kom tilbake i jobb etter å ha tatt ut foreldrepermisjon	24	14	38
Antall ansatte som mellom 1.1.2024 og 31.12.2024 kom tilbake i jobb etter foreldrepermisjon og var ansatt i minst 12 måneder	24	9	33
Antall ansatte som kom tilbake i jobb etter foreldrepermisjon i forrige rapporteringsår (2023)	24	1	25
Indikator for tilbakevending til arbeid	53%	93%	63%
Opprettholdelse av sysselsetting	53%	60%	55%

S1-16 Lønnsindikatorer (lønnsgap og totallønn)

Med hensyn til reguleringer knyttet til utforming av lønnspolitikk i tråd med prinsippene om rettferdig lønn og motvirkning av diskriminering av kvinner, gjennomfører selskapet regelmessig lønnsmonitorering på nivået av brutto lønn, tillegg og total lønn. Hovedverktøyet er analyse av lønnsgapet.

For beregning av lønnsgapindeksen benyttes følgende metodikk. Innsamling av rådata – personalavdelingens team arbeider med det omfattende ERP-systemet Microsoft Dynamics AX 2012, som er datakilden for analysen. Systemet er integrert i alle prosesser knyttet til personalpolitikken, inkludert ansettelse og lønnsberegning, og sikrer derfor omfattende og pålitelige data. For beregning av lønnsgapet hentes en oversikt over ansatte med lønns- og tilleggsdata, gjeldende på beregningstidspunktet. Lønnsstatistikken baseres på brutto månedslønn fra arbeidskontrakten (uten arbeidsgiveravgift). For andre analyser benyttes de faktisk utbetalte lønningene.

Validering av data – for å sikre pålitelige resultater blir dataene fra ERP-systemet kontrollert og forberedt til beregning. Først omregnes alle lønninger til månedlig brutto lønn. For timebetalte ansatte multipliseres timelønn med gjennomsnittlig månedlig arbeidstid i timer. Deretter justeres lønn for deltidsansatte slik at den reflekterer full stilling proporsjonalt. Oversikten kompletteres også med data for analyse, bl.a. kjønn, selskapstilhørighet og stillingsgruppe for hver ansatt.

Beregning – de validerte dataene behandles i regnearkprogram hvor gjennomsnitt og median beregnes separat for kvinner og menn for hele utvalget. Verdiene beregnes i flere kategorier: for hele Unibep-gruppen, for de enkelte konsernselskapene, samt for de ulike stillingskategoriene. Disse statistikkene brukes til å beregne både ujustert og justert lønnsgap ved å ta hensyn til hierarkiske nivåer i organisasjonsstrukturen. Følgende formler benyttes for beregning av lønnsgapet.

Periode	2024	
Forholdet mellom årslønnen til den best betalte medarbeideren og	Median	Gjennomsnittlig

alle ansatte

Lønnsforhold for administrerende direktør	16,4	13,7
---	------	------

Lønnsgap basert på median:

$$GPGR = \frac{\text{Medianlønn menn} - \text{Medianlønn kvinner}}{\text{Medianlønn menn}} \times 100\%$$

Lønnsgap basert på gjennomsnitt:

$$GPGR = \frac{\text{Gjennomsnittslønn menn} - \text{Gjennomsnittslønn kvinner}}{\text{Gjennomsnittslønn menn}} \times 100\%$$

LØNNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN (%) - DETALJER FOR 2024

Brutto månedslønn	Median	Gjennomsnittlig
Ledelse	19%	21%
Ledelsen	12%	11%
Mellomledelse	6%	5%
Koordinatorer og spesialister	21%	19%
Manuelle arbeidere	Mangel på kvinnelig sysselsetting	
Totalt	-5%	7%
Brutto månedslønn inkludert faste godtgjørelser	Median	Gjennomsnittlig
Ledelse	19%	21%
Ledelsen	12%	12%
Mellomledelse	6%	7%
Koordinatorer og spesialister	22%	20%
Manuelle arbeidere	Mangel på kvinnelig sysselsetting	
Totalt	-1%	9%
Brutto månedslønn inkludert faste og variable tillegg	Median	Gjennomsnittlig
Ledelse	-9%	-4%
Ledelsen	14%	7%
Mellomledelse	5%	6%
Koordinatorer og spesialister	23%	21%
Manuelle arbeidere	Mangel på kvinnelig sysselsetting	
Totalt	8%	13%

Ved beregning av lønnsgapet må man ta hensyn til kjønnsfordelingen innenfor de ulike ansattgruppene. Mangelen på kvinner i gruppen av ansatte på operative stillinger gjør det umulig å beregne denne statistikken for denne gruppen, og påvirker samtidig den uprøvde lønnsgapverdien justert for organisatorisk hierarki betydelig.

For best mulig å ivareta problemstillingen rundt lønnsgapet, har selskapet besluttet å gjennomføre en jobbanalyseprosess (grading). I de siste månedene av 2024, i samarbeid med et eksternt konsultentselskap, ble det utarbeidet foreløpige resultater av gradingen, som i kommende perioder vil muliggjøre enda mer presise og objektive analyser av ansettelsesvilkårene.

	Totalt gjennomsnitt
Forholdet mellom samlet lønn for ansatte på laveste nivå og minstelønn	157%

S1-17 Hendelser, klager og alvorlig innvirkning på menneskerettighetene

I Unibep-konsernet tar vi skritt for å sikre åpenhet og for å overholde lovkrav ved å gjøre det mulig å rapportere om lovbrudd og uregelmessigheter.

I 2024 ble det ikke registrert noen vesentlige saker knyttet til brudd på menneskerettighetene i Unibep-konsernet. Prosedyren mot trakassering og diskriminering ble tatt i bruk i 2024. Alle ansatte ble informert om implementeringen av den. Det ble også gjennomført intern opplæring i forebygging av mobbing, diskriminering og trakassering.

S2 Ansatte og arbeidere i verdikjeden

SBM-2 Interessenters interesser og meninger

Informasjon om påvirkningen av interessenters interesser, meninger og rettigheter er gitt i avsnittet ESRS 2 Generelle opplysninger i SBM-2opplysningene.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

Unibep-konsernet legger særlig vekt på å håndtere påvirkningen på de ansatte i verdikjeden, og anerkjenner deres rolle som et sentralt element i en bærekraftig utvikling. Som en del av vesentlighetstilnærmingen identifiseres grupper av ansatte som er direkte eller indirekte knyttet til konsernets virksomhet, og det tas hensyn til aspekter som arbeidsforhold, menneskerettigheter og lik tilgang til utviklingsmuligheter.

Kjennetegn ved de ansatte i verdikjeden

Unibep-konsernet har både ansatte og ikke-ansatte i sine strukturer.

Oppstrøms:

- **Nivå 1**

Unibep-konsernets verdikjede på nivå 1 består av viktige leverandører, underleverandører og samarbeidspartnere som leverer tjenester og produkter som er nødvendige for byggeprosjekter, organisasjonens ledelse og den daglige driften. Dette omfatter blant annet design- og konstruksjonstjenester, levering av maskiner, utstyr og kontorrekvisita, teknologisk, finansiell og rådgivende støtte, samt en flåte av firmabiler.

- **Nivå 2**

Unibep-konsernets Tier 2-verdikjede omfatter leverandører av materialer og utstyr, som er nøkkelkomponenter i leveransen av byggeprosjekter. Dette omfatter et bredt spekter av byggematerialer, som asfalt, betong, glass og isolasjon, samt spesialisert utstyr, inkludert kjeler, pumper og turbiner, som støtter leveransen av høyteknologiske prosjekter.

- **Nivå 3**

Unibep-konsernets Tier 3-verdikjede omfatter leverandører av råvarer som kjøpes direkte og brukes i byggevirksomheten, som stål, tømmer og tilslag. I tillegg omfatter verdikjeden råvarer som brukes i produksjonen av materialer og halvfabrikata, for eksempel olje, kobber og aluminium, samt energikilder som strøm, varme og drivstoff, som sikrer driften av konsernets maskiner, kjøretøy og infrastruktur.

Nedstrøms:

Nedstrøms i Unibep-konsernets verdikjede dekker et bredt spekter av kunder, som utbyggere, offentlige institusjoner, produksjons- og logistikkelskaper, samt privatkunder, inkludert boligkjøpere, lokalsamfunn og sluttbrukere som sjåførere, lokomotivførere og universitetsansatte.

S2-1 Retningslinjer for ansatte i verdikjeden

Atferdskodeksen fastsetter de gjeldende forretningsstandardene og handlingsmønstrene i alle selskapene i Unibep-konsernet, både i forhold til forretningspartnere/leverandører og interne relasjoner.

Atferdskodeksen i Unibep-konsernet utgjør utgangspunktet for øvrige regler i konsernet og eksisterer side om side med dem. Alle andre interne retningslinjer i konsernet tar hensyn til prinsippene som er fastsatt i denne kodeksen. Kodeksen fastsetter grunnleggende prinsipper knyttet til konkrete områder for etisk oppførsel, og brudd på disse kan medføre disiplinære konsekvenser, inkludert oppsigelse.

Kodeksen gjelder for alle ansatte i Unibep-konsernet som er ansatt på bakgrunn av arbeidsavtale eller annen form for sivilrettslig kontrakt. Alle ansatte plikter å sette seg inn i dokumentet og følge prinsippene som er fastsatt der.

Atferdskodeksen i Unibep-konsernet er utarbeidet for å angi holdningsmønstre og retningslinjer for de ansattes opptreden i forhold til hverandre, forretningspartnere, aksjonærer, offentlige institusjoner og lokalsamfunnene i områdene hvor konsernets selskaper opererer. Den definerer prinsipper og verdier som ansatte i Unibep-konsernet skal følge, og fastsetter deres grunnleggende rettigheter og plikter.

Kodeksen fastsetter grunnleggende prinsipper og normer for oppførsel innen følgende områder:

- Respekt for lov og etiske verdier
- Menneskerettigheter
- Lik behandling og forbud mot diskriminering, trakassering og mobbing
- Bekjempelse av korrupsjon og misbruk
- Bekjempelse av hvitvasking av penger
- Overholdelse av regler for rettfærdig konkurranse
- Regler om interessekonflikter
- Gaver, oppmerksomheter, underholdning og andre ubetalte ytelser
- Helse og sikkerhet på arbeidsplassen
- Miljøforpliktelser
- Varsling om lovbrudd og uregelmessigheter

Konsernet forplikter seg til å drive virksomheten på en lovlydig, etisk, ansvarlig og bærekraftig måte. De samme holdningene forventes av leverandørene gjennom hele verdikjeden. Leverandører som samarbeider med konsernet, og som ønsker å opprettholde de høyeste forretningsstandardene samt høy

kvalitet på leverte produkter og tjenester, og deres underleverandører, skal følge prinsippene i dette dokumentet. Dersom en leverandør på grunn av særlige omstendigheter ikke kan overholde prinsippene, skal den aktuelle konsernselskapet straks informeres.

Dokumentet "Leverandørenes atferdsprinsipper" fastsetter standarder for leverandører til Unibep-konsernet når det gjelder lovlighet, og sikrer særlig overholdelse av gjeldende nasjonale, EU- og internasjonale lover, spesielt FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, grunnleggende konvensjoner fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), samt FNs bærekraftsmål. Dette inkluderer blant annet arbeidsrett, bekjempelse av korrupsjon, bestikkelser, nepotisme, ulovlige fordeler, hvitvasking av penger og forebygging av illojal konkurranse.

S2-2 Retningslinjer for ansatte i verdikjeden

Unibep-konsernet samler ikke direkte inn meninger og synspunkter fra ansatte i verdikjeden. Som en del av prosessen med dobbel vesentlighetsvurdering har konsernet imidlertid involvert representanter for sentrale interessenter, hvis synspunkter er inkludert i resultatene av denne vurderingen. Detaljert informasjon om metodene og verktøyene som er benyttet i undersøkelsen, som for eksempel spørreundersøkelser og konsultasjoner, er beskrevet i delen ESRS 2 Generelle informasjonsavsløringer IRO-1.

Konsernet har en fungerende kanal for varsling av uregelmessigheter, som alle ansatte er informert om. Disse kanalene muliggjør rapportering av potensielle problemer, inkludert de som relaterer seg til verdikjeden. En detaljert beskrivelse av kanalens funksjon og effektivitet finnes i delen S1-2 i rapporten.

Per i dag fører konsernet ikke systematisk statistikk over antall involverte ansatte i verdikjeden, hyppigheten av involvering eller antallet rapporterte og løste saker. Slike data blir imidlertid delvis inkludert gjennom analyse av rapporter mottatt via kanalene for varsling av uregelmessigheter.

S2-3 Prosesser for å redusere negativ påvirkning og kanaler for ansatte til å rapportere problemer i verdikjeden

Eliminering eller begrensning av negative påvirkninger og overvåking av effektiviteten av tiltakene som er iverksatt i Unibep-konsernet gjennomføres gjennom risikostyringsprosesser og regelmessige risikovurderinger, samt objektive revisjoner. Basert på disse vurderingene evalueres eksisterende mekanismer, og nødvendige endringer implementeres.

Systemet for varsling av lovbrudd og uregelmessigheter brukes også for å håndtere rapporter, inkludert anonyme varsler.

Leverandører kan rapportere eventuelle bekymringer eller overtredelser via:

- E-post: zgloszenia@gkunibep.pl
- Tradisjonell post: Unibep S.A., ul. Kondratowicza 37, 03-285 Warszawa, Revisjons- og internkontrollkontor, Compliance-koordinator, merket «Zgłoszenie» (Rapport).

Fra og med 2024 vil det også være mulig å sende inn varsler via en ny elektronisk kanal:

- <https://zgloszeniagkunibep.integrityline.com/>

Ved innsending av varsel garanterer Unibep S.A. full konfidensialitet for de oppgitte opplysningene og en rask avklaring av situasjonen beskrevet i varslene. Denne informasjonen er nedfelt i Atferdskodeksen for

leverandører, som deles med leverandørene. I tillegg vil det på Unibep-konsernets nettside være et rapporteringsskjema tilgjengelig for alle, uavhengig av relasjon til konsernet. Dette systemet er utviklet i samsvar med varslingsloven og sikrer konfidensialitet, anonymitet og trygghet for varslerne.

Alle mottatte varsler overvåkes og følges opp på riktig måte. Så langt har det ikke vært noen varsler fra ansatte i verken øvre eller nedre deler av verdikjeden.

Konsernet har også implementert en prosedyre for rapportering av lovbrudd og oppfølging av slike saker i Unibep-konsernet, som inneholder bestemmelser for beskyttelse av personer mot gjengjeldelse.

S2-4 Håndtere vesentlige påvirkninger på aktører i verdikjeden og anvende metoder for å håndtere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til aktører i verdikjeden og effektiviteten av disse tiltakene

I tråd med sine standarder krever Unibep-konsernet at leverandørene overholder prinsipper for etisk atferd, med respekt for menneskerettighetene og overholdelse av etiske standarder. De viktigste forventningene inkluderer:

- forbud mot barnarbeid og tvangsarbeid,
- sørge for et trygt og vennlig arbeidsmiljø fritt for diskriminering, mobbing og trakassering,
- respekt for arbeidstakernes rett til å organisere seg.

Unibep-konsernet har nulltoleranse mot enhver form for korrupsjon. Leverandørene er forpliktet til å behandle sine ansatte rettferdig, sørge for rimelig avlønning og forvalte arbeidstiden på en ansvarlig måte. I tillegg anbefaler konsernet at leverandørene beskytter personopplysninger og sørger for informasjonssikkerhet i sin virksomhet.

Leverandørene er også forpliktet til å drive sin virksomhet på en måte som ikke går på bekostning av helse og sikkerhet for underleverandører, lokalsamfunn eller sluttbrukere av produktene. Unibep-konsernet legger særlig vekt på det sosiale og miljømessige ansvaret til sine forretningspartnere, og etterstreber et samarbeid basert på tillit og felles verdier.

S2-5 Mål for å håndtere vesentlige negative virkninger, forsterke positive virkninger og håndtere vesentlige risikoer og muligheter

Unibep-konsernet har ennå ikke satt spesifikke mål for håndtering av vesentlige negative påvirkninger, risikoer og muligheter når det gjelder ansatte i verdikjeden. Som en del av sin ESG-strategi har konsernet likevel satt seg som mål å håndtere 100 % av alle rapporter om brudd. Denne forpliktelsen gjenspeiler konsernets prioritering av å fremme åpenhet, ansvarlighet og overholdelse av de høyeste etiske standarder i hele verdikjeden.

S3 Berørte lokalsamfunn

SBM-2 Interessenters interesser og meninger

Informasjon om påvirkningen av interessenters interesser, meninger og rettigheter er gitt i avsnittet ESRS 2 Generelle opplysninger i SBM-2opplysningene.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter når det gjelder påvirkning på forbrukere og sluttbrukere, presenteres i SBM-3-opplysningene i ESRS 2 Generelle opplysninger.

S3-1 Retningslinjer knyttet til berørte lokalsamfunn**S3-3 Prosesser for å avhjelpe negative konsekvenser og kanaler for berørte lokalsamfunn til å rapportere problemer**

Unibep-konsernet har i dag ikke et formalisert dokument som regulerer prosessene knyttet til knyttet til identifisering, vurdering, håndtering og utbedring av påvirkninger, samt håndtering av vesentlige risikoer og muligheter, særlig når det gjelder berørte lokalsamfunn. Konsernet opptrer likevel i samsvar med aksepterte etiske standarder og interne retningslinjer, med tanke på ansvaret for virksomhetens innvirkning på lokalsamfunnene og deres daglige funksjon. Vi er klar over hvordan vår virksomhet påvirker menneskers dagligliv og miljøet i et bredere perspektiv, og vi tar beslutninger med den største omhu og tar hensyn til sosialt ansvar og bærekraft.

Konsernet anser lanseringen av en egen kommunikasjonskanal for lokalsamfunnene som et viktig element i en åpen dialog, og planlegger derfor å undersøke muligheten for å implementere en slik kanal i løpet av de kommende årene.

S3-4 Håndtering av betydelig påvirkning på berørte lokalsamfunn og bruk av tilnærminger for å håndtere betydelige risikoer og muligheter knyttet til disse lokalsamfunnene, og effektiviteten av disse tiltakene**S3-5 Mål for håndtering av betydelig negativ påvirkning, forbedring av positiv påvirkning og håndtering av vesentlige risikoer og muligheter**

I sin strategi for bærekraftig utvikling har UNIBEP-konsernet forpliktet seg til å kommunisere aktivt med lokalsamfunnene for å redusere den negative innvirkningen investeringene har på naboene.

Unibep-konsernet driver sin virksomhet i nært samspill med det sosiale miljøet, og ansvarlig kommunikasjon er en av konsernets prioriteringer. Et sentralt element er respekt for lokalsamfunnets rettigheter og tiltak for å minimere innvirkningen av investeringene. I praksis innebærer dette blant annet:

- overholdelse av portforbudsregelen,
- reparasjon av adkomstveier som brukes under prosjektgjennomføringen,
- organisere investeringslogistikken på en måte som minimerer ulempene for lokalbefolkningen.

Et av de grunnleggende prinsippene er absolutt overholdelse av lover og standarder knyttet til helse og sikkerhet, miljøvern og andre gjeldende forskrifter.

I krisesituasjoner er det overordnede målet med kommunikasjon:

- lindre bekymringene til lokalsamfunn og interessenter,
- bygge tillit ved å kommunisere konsernets forpliktelse til å løse problemer på en åpen måte. til å løse problemer.

Unibep Group bruker en rekke ulike kommunikasjonskanaler, som personlige møter, telefonsamtaler, e-post, nettsider og sosiale medier. Vi overvåker mediene døgnet rundt og tar raske og ansvarlige grep og reagerer på nye meninger og kommentarer på en pålitelig måte.

S4 Forbrukere og sluttbrukere**SBM-2 Interessenters interesser og meninger**

Informasjon om påvirkningen av interessenters interesser, meninger og rettigheter er gitt i avsnittet ESRS 2 Generelle opplysninger i SBM-2opplysningene.

SBM-3 Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres sammenheng med strategien og forretningsmodellen

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter når det gjelder påvirkning på forbrukere og sluttbrukere, finnes i tabellen "Vesentlige ESG-spørsmål" i SBM-3-opplysningene under ESRS 2 Generelle opplysninger.

S4-1 Retningslinjer knyttet til forbrukere og sluttbrukere

Kommunikasjon med ansatte og omverdenen er en prioritet for oss.

Vi utvikler våre kommunikasjonskanaler i sosiale medier, deltar i initiativer rettet mot studenter og unge ingeniører. Vi samarbeider tett med universiteter og studenter som er medlemmer av vitenskapelige foreninger. Våre aktiviteter intensiveres gjennom deltakelse på jobbmesser og arrangementer som Unibep Day ved universitetene. Ansatte i Unibep-konsernet holder forelesninger og opplæring for universitetsstudenter. I 2024 lanserte vi et nytt praksisprogram rettet mot studenter. Vi har deltatt på flere konferanser på universiteter og arrangementer rettet direkte mot studenter. I tillegg støtter vi unge ingeniører med økonomisk støtte til interessante vitenskapelige initiativer.

Vårt samarbeid omfatter ikke bare universiteter, men også videregående skoler med teknisk (bygge-)profil, hvor våre aktiviteter er omfattende og inkluderer: vitenskapelige stipender dedikert til de beste elevene, organisering av studiebesøk og tekniske opplæringskurs for elever. Vi deltar på åpne dager og arbeids- og læringsdager rettet mot videregående skoleelever. En stor del av aktivitetene gjennomføres som yrkespraksis ledet av instruktører i praktisk opplæring, arrangert direkte ved Unihouse-fabrikken.

Tiltak rettet mot samarbeid med studenter og elever har betydelig innvirkning på utvikling av deres ferdigheter, motivasjon og forberedelse til arbeidslivet, samt på å bygge relasjoner for fremtiden.

Vi sørger for korrekt merking av produkter. Unibep-konsernet merker sine produkter som en tjenesteleverandør. Kun Unihouse S.A., som produsent av moduler, merker sine produkter utelukkende av logistiske grunner, basert på sin egen utviklede metodikk for å unngå feil på byggeplassen.

Når det gjelder kommunikasjon i Unibep-konsernet gjelder følgende:

- En merkevarebyggingplan (et strategisk dokument som beskriver hvordan vi skal informere om våre merker, hvordan vi kommuniserer eksternt i markedet, og hva samt hvilke verktøy vi bruker til intern kommunikasjon osv.),
- Visuell identitetsmanual (en samling grafikker som beskriver våre merker),
- Standardisering av byggeplassutseende og regler for merkevarebygging på byggeplasser,
- Mediovervåking som sikrer løpende informasjon om konsernets og dets merkenes tilstedeværelse i media,
- Årlige kommunikasjons- og markedsføringsplaner,
- Regelmessige månedlige møter i Unibep-konsernets markedsføringsteam, som fungerer som et forum for informasjonsutveksling og erfaringsdeling i det daglige arbeidet.

S4-2 Samarbeidsprosesser for samhandling med forbrukere og sluttbrukere

S4-3 Prosesser for å redusere negativ påvirkning og kanaler for problemrapportering ved forbrukere og sluttbrukere

Vårt hovedmål er kundetilfredshet. Vi tar sikte på å gjøre dette samtidig som vi tar hensyn til alle gjeldende lovkrav for produktene og tjenestene vi tilbyr. Unibep-konsernets kjernevirksomhet er bygging av boliger og offentlige bygninger. Dette er en virksomhet med et særlig ansvar for de investeringene som tas i bruk. Loven i hvert enkelt land stiller spesifikke krav til helse og sikkerhet for mennesker som oppholder seg i

disse bygningene. Helsen og sikkerheten til kundene, som er sluttbrukerne av produktene vi selger, er et sentralt tema for konsernet.

Uaktsomhet på dette området kan få svært alvorlige juridiske og økonomiske konsekvenser. og økonomiske, og i verste fall føre til fare for menneskeliv og utestenging av selskapet fra markedet.

Prinsippene for samarbeid med kundene er definert i kontraktene som inngås med investorer og, i UNIDEVELOPMENT SAs tilfelle, med kjøpere av fast eiendom. De definerer prosedyrene i tilfelle feil eller mangler i anleggene som er under oppføring. Meldingene kommer som oftest fra anleggsadministratorene via egne investorplattformer eller via e-post. Garantimeldingene undersøkes av garantikontorene, hvis kompetente medarbeidere vurderer årsakene til og gyldigheten av de identifiserte feilene og manglene, og iverksetter tiltak for å utbedre dem.

UNIDEVELOPMENT SAs kunder kan bruke kundeportalen, der de kan melde inn en feil og følge status på en pågående sak.

Antall, type og kostnad for feil og mangler overvåkes fortløpende for å begrense forekomsten av dem i fremtiden.
i fremtiden.

S4-4 Håndtering av vesentlige konsekvenser for forbrukere og sluttbrukere og bruk av metoder for å håndtere vesentlige risikoer og muligheter knyttet til forbrukere og sluttbrukere, og effektiviteten av disse tiltakene

4. april 2024 vedtok styret i UNIBEP S.A. Sponsorpolicyens prinsipper for Unibep-konsernet. Denne politikken fastsetter mål for sponsoraktiviteter, slik som:

- å fremme og styrke prestisje og verdier i Unibep-konsernet, samt dets merker: Unidevelopment og Unihouse;
- å øke kjennskapen til og rekkevidden av konsernets aktiviteter, noe som bidrar til økt salg og oppnåelse av lønnsomhet;
- å promotere nye prosjekter, enten de gjennomføres selvstendig eller i samarbeid med partnere;
- å bygge et positivt omdømme ved å overføre fordelaktige assosiasjoner fra sponsede enheter til konsernet;
- å støtte salgs- og markedsføringsaktiviteter, inkludert bruk av logo og varemerker fra konsernets selskaper;
- å nå ut med budskap til nøkkelinteressenter og miljøer;
- å bygge omdømme og anerkjennelse i offentligheten.

I 2024 har Unibep-konsernet ikke registrert noen avvik fra regelverk eller retningslinjer knyttet til markedsføringskommunikasjon, inkludert reklame, promotering og sponning.

Hovedområdet for Unibep-konsernets virksomhet er bygging av boliger og offentlige bygninger, noe som innebærer et stort ansvar for helse og sikkerhet for sluttbrukerne. Hver investering gjennomføres i samsvar med gjeldende regelverk som nøye regulerer krav til helse- og sikkerhetsvern. Forsømmelser på dette området kan medføre svært alvorlige juridiske og økonomiske konsekvenser, og i verste fall true menneskeliv og utelukke selskapet fra markedet.

Unibep-konsernet styrer kvaliteten på sine investerings- og byggeprosjekter i tråd med lovpålagte krav. I byggebransjen er det, i tillegg til tillit mellom investor og entreprenør, avgjørende å sikre helse, miljø og sikkerhet for alle interessenter.

Unibep-konsernet innehar flere sertifikater som bekrefter høyeste standarder for kvalitet og sikkerhet:

- ISO 45001:2018 – system for arbeidsmiljø- og sikkerhetsstyring,
- ISO 14001:2015 – miljøstyringssystem,
- ISO 9001:2015 – kvalitetstyringssystem

I tillegg har UNIHOUSE S.A.:

1. SINTEF Teknisk Godkjenning nr. TG 2593 for Unihouse S.A. paneler og moduler. Godkjenningen omfatter konstruksjonen av Unihouse S.A. paneler og moduler og de tekniske løsningene i våtrom i bygninger oppført i Norge. SINTEF verifiserer dem med hensyn til oppfyllelse av tekniske forskrifter, bygningsfysikk, akustikk og brannbeskyttelse. I tillegg verifiseres materialene som er brukt med hensyn til egenskaper og potensiell påvirkning på helse og miljø (f.eks. verifiseres utslipp av formaldehyd, utlekking av tungmetaller til bruksvann fra installasjoner og innredninger og til grunnen via regnvann), og grenseverdier må ikke overskrides.
 2. Europeisk teknisk vurdering ETA, som gjør det mulig å CE-merke konstruksjonen av Unihouse S.A.-produkter. RISE-instituttet, som utsteder denne vurderingen, kontrollerer alle løsninger med tanke på konstruksjon, bygningsfysikk, oppfyllelse av kravene til brannmotstand, samt parametrene til materialene som brukes i produksjonen og deres samsvar med kravene i EU-standarder og forskriftene i de implementerende landene.
 3. Sertifikat for samsvar av Unihouse S.A.-produkter med tyske DIN-standarder som brukes i trekonstruksjoner, utstedt av Bundes-Gütegemeinschaft - Montagebau und Fertighäuser e.V., og RAL-GZ 421-sertifikat som bekrefter den høye kvaliteten på utførelsen av Unihouse S.A.-produkter.
- Infrastrukturdivisjonen i Unibep S.A. har et sertifikat for fabrikkproduksjonskontroll for asfaltverkene sine.

I 2024 hadde Unibep-konsernet ingen brudd på regelverk knyttet til produkters og tjenesters innvirkning på og tjenester på kundenes helse og sikkerhet.

Konfidensialitet av informasjon i Unibep-konsernet er beskyttet av et generelt system for beskyttelse av bedriftshemmeligheter. Dette systemet består av:

- fysiske databeskyttelsestiltak, inkludert beskyttelse av kontorkomplekset av et eksternt selskap, begrensning av uautorisert tilgang til bygningen ved hjelp av et smartkortsystem, overvåking og korrekt distribusjon av dokumentasjon;
- prosedyrer for å sikre datasikkerheten i IT-nettverket (f.eks. autorisasjon av tilgang til kopierings- og utskriftsutstyr og utskrifter ved hjelp av kort) og sikkerheten til data som overføres via Internett (f.eks. kontroll av nettverkstrafikk, sikring av datamaskiner, plassering av servere i sikre lokaler, sikring av informasjon med egnet programvare).

Et av målene i Unibep CGs vedtatte ESG-strategi er å respektere personvernet og konfidensialiteten til informasjon. Det er opprettet en egen prosjektgruppe for å implementere dette målet, som arbeider med løsninger for å forbedre konsernets informasjonssikkerhetssystem.

De ansatte ved revisjons- og internkontrollkontoret gjennomgår kontinuerlig kontrollene som er på plass når det gjelder sikkerheten i databeskyttelsessystemene, og gjennomfører revisjoner og internkontroller i henhold til fastsatte årsplaner.

Selskapet har vedtatt en personvernerklæring med tilhørende prosedyrer, som utgjør et sett med interne regler som skal sikre korrekt behandling av personopplysninger, og som tar hensyn til forpliktelsene som følger av bestemmelsene i Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27.04.2016 om

beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger og om oppheving av direktiv 95/46/EF og polske lovbestemmelser om beskyttelse av personopplysninger. Forpliktelsene som er fastsatt i retningslinjene gjelder for alle personopplysninger som behandles av selskapet, både på papir og i elektronisk form. Retningslinjene gjelder for alle ansatte i selskapet. Retningslinjene skal revideres av selskapets personvernombud ved utgangen av hvert kalenderår eller ved endringer i lovgivningen.

I 2024 ble det ikke mottatt noen klager på brudd på personvernet til kundene.

Unibep-konsernet legger særlig vekt på forretningsetikk, kvaliteten på tjenestene som tilbys og beskyttelse av kundenes og interessentenes helse, sikkerhet og personopplysninger. Retningslinjene og prosedyrer, samt sertifiseringer, bekrefter at Unibep-konsernet har forpliktet seg til å overholde de høyeste standarder i alle aspekter av virksomheten. Detaljert informasjon om risikostyring og risikoer finnes i Styrets rapport om Unibep-konsernets virksomhet for 2024, i pkt. 8.1.

S4-5 Mål for å håndtere vesentlige negative virkninger, forsterke positive virkninger og håndtere vesentlige risikoer og muligheter

UNIBEP-konsernet har ingen spesifikke mål på dette området.

1.4. EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

Informasjon relatert til styring

G1 Å drive en virksomhet

G1-1 Bedriftskultur og forretningspolitikk

For å oppfylle den lovpålagte forpliktelsen i henhold til lov om vern av varslere var det nødvendig å implementere en varslings- og oppfølgingsprosedyre i Unibep-konsernet. Formålet med prosedyren er å sikre at selskapet opererer i samsvar med nasjonal og europeisk lovgivning ved å innføre en effektiv mekanisme for å sikre at uregelmessigheter knyttet til driften av organisasjonen forebygges og bekjempes i form av en varslingskanal i Unibep-konsernet.

Proseduren beskriver hvilke områder av uregelmessigheter som omfattes av varslingsprosedyren, reglene for rapportering, undersøkelse og oppfølging, og hvordan varslere er beskyttet og ikke kan utsettes for gjengjeldelse for brudd som har funnet sted.

Et av Unibep-konsernets viktigste konkurransefortrinn er organisasjonskulturen, som er formet av generasjoner av medarbeidere som har bidratt til utviklingen av organisasjonen vår i nesten 75 år. Vi er stolte av våre Podlasie-røtter og selskapets historie. I årevis har vi arbeidet på grunnlag av en kodeks som er utarbeidet av våre ansatte. "Unibep Group Community of Principles and Objectives", som ble vedtatt i 2017 og endret i 2022, bygger konsernets identitet basert på verdier som er retningsgivende for alle ansatte. Det er kunnskap, lidenskap og tillit som gjør det mulig for oss å foreta ytterligere ambisiøse investeringer.

I 2024, på grunn av selskapets unike situasjon og hyppige møter mellom ledelsen og Unibep-konsernets ansatte, understreket selskapets ledelse at grunnlaget for Unibep-konsernets nye identitet og verdier til Unibep-konsernet er åpen kommunikasjon og ivaretagelse av konstruktive tilbakemeldinger.

"Unibep-konsernets prinsipp- og målfellesskap" er et dokument som er offentlig tilgjengelig på alle konsernets kontorer, også for personer utenfor organisasjonen, via nettstedet [www.unibep.pl](https://unibep.pl/zrownowazony-rozwoj.html) (fanen ESG; lenke: <https://unibep.pl/zrownowazony-rozwoj.html>). Det er obligatorisk for våre nyansatte å gjøre seg kjent med dokumentet i løpet av de første arbeidsdagene ved å undertegne et løfte om å overholde Unibep-konsernets regler og prosedyrer, inkludert en erklæring om respekt for menneskerettighetene. Vi bygger fremtiden vår på felles mål, og vi beveger oss mot modernitet med respekt for tradisjonen.

"Prinsipp- og målfellesskap" viser de viktigste verdiene for Unibep-konsernet:

- Kunnskap
- Lidenskap
- Tillit

Konsernets medarbeidere er klar over betydningen av forretningsetikk og behovet for å etterleve denne i et børsnotert selskap. I Unibep-konsernet arbeider vi for å sikre at alle ansatte opptrer som de beste rollemodeller. Vi mener at korrupsjon og bestikkelser er elementer i et større fenomen knyttet til verdier, etikk og integritet i forretningslivet. Der hvor folk handler på grunnlag av åpne og velkjente etiske verdier, er trusselen mye lavere. Derfor er det så viktig med opplæring av de ansatte, der eksisterende prosedyrer og interne instruksjoner blir påminnet og diskutert.

Vårt hovedmål er kundetilfredshet. Dette gjør vi med behørig hensyn til alle gjeldende lovkrav for de produktene og tjenestene vi leverer.

Unibep S.A. har tatt i bruk kravene i de internasjonale ISO-standardene som et sett med beste tilgjengelige og anbefalte forretningspraksiser innenfor ulike aspekter av bedriftens samfunnsansvar. Konsernet håndterer miljøspørsmål, arbeidssikkerhet, kvaliteten på utførelsen av byggearbeidene og de produserte byggevarene ved å anvende kravene i standardene ISO 9001, 14001, 45001 og PN-EN 13108-21 i form av et sammenhengende integrert styringssystem, som er underlagt uavhengig sertifisering. Omfanget av sertifiserte aktiviteter er definert av individuelle sertifikater, som er tilgjengelige på www.unibep.pl.

Unibeps integrerte styringssystem er gjenstand for regelmessige analyser av hvordan det fungerer med hensyn til risiko. Alle prosesser i selskapet overvåkes, kontrolleres og beskrives i form av interne prosedyrer, som er tilgjengelige for de ansatte på intranettet. Instruksjoner og pålegg som refererer til det integrerte styringssystemet, oppfyller kravene til aktsomhetsprosedyrer. Vårt arbeid bekreftes av at Unibep S.A.s styre har vedtatt en policy for det integrerte styringssystemet. Integrert styringssystem, som viser de ansatte at de skal prioritere kundenes behov, kontinuerlig utvikling av de ansattes kompetanse, effektiv styring av arbeidssikkerhet og miljøvern, overholdelse av gjeldende lover og etiske standarder og samarbeid med lokalmiljøet.

Medarbeiderne ved revisjons- og internkontrollkontoret kontrollerer kontinuerlig det integrerte styringssystemet ved å gjennomføre revisjoner og internkontroller i henhold til årlige planer.

I 2024 utførte de syv oppgaver for å sikre at internkontrollsystemet fungerer som det skal, f.eks. på områdene anskaffelser og kontraktsgjennomføring, innkjøp av materialer og tjenester og kontrakts sirkulasjon. Status for implementeringen av de relevante anbefalingene fra de ovennevnte oppgavene overvåkes systematisk.

Det integrerte styringssystemet er også gjenstand for periodiske gjennomganger av toppledelsen. Resultatene av disse gjennomgangene har til hensikt å bekrefte at de vedtatte organisatoriske løsningene er tilstrekkelige og effektive, samt å danne grunnlag for kontinuerlige forbedringer i et eksternt og internt miljø som er i dynamisk endring. De positive resultatene av eksterne revisjoner som er en del av tilsynet

med det integrerte styringssystemet, utført av DEKRA Certification og Company Production Control i Infrastructure Division av ITC, bekrefter de gjennomførte aktivitetene.

I Unibep-konsernet finnes det selskapsinterne lover som regulerer arbeidsorganisering og avlønningsregler. Disse inkluderer:

1. Bedriftsoverenskomst for Unibep S.A,
2. Arbeidsreglement i alle andre selskaper i konsernet,
3. Godtgjørelsesordninger i alle andre konsernselskaper,
4. Forskrifter for selskapets fond for sosiale ytelser i alle konsernselskaper,
5. Prosedyre for forebyggende medisinske undersøkelser,
6. Prosedyre for regler om tildeling, bruk og regnskapsføring av firmabiler,
7. Prosedyre for regler om tildeling av personlig verneutstyr, arbeidsklær og fottøy og produkter for personlig hygiene.

G1-2 Styling av leverandørrelasjoner

Mye avhenger av våre underleverandører, derfor gjennomgår kontraktører en innledende prekvalifisering før samarbeid igangsettes, og deretter registreres de i kontraktørregisteret. Dette registeret henter informasjon om kontraktøren fra offentlige registre (bl.a. GUS, KRS, VIES). Før kontraktinngåelse gjennomgår kontraktøren også en to-trinns skatte- og transaksjonskontroll, nemlig ved utvelgelse og deretter under kontraktsbehandlingen av en ansatt, samt vurdering av juridisk team. Ved signering av kontrakten forplikter kontraktøren seg til å følge retningslinjene for kontraktørers opptreden, som inneholder aspekter knyttet til virksomhetsdrift og samarbeid med Unibep-konsernet, inkludert blant annet samarbeidsprinsipper, etikk og krav til miljøvern, helse, miljø og sikkerhet (HMS). Samtidig evalueres samarbeidet med kontraktører under gjennomførte kontrakter, blant annet med hensyn til miljøvern og HMS. Disse evalueringene er blant kriteriene som vurderes ved valg av kontraktør til samarbeid.

Unibep støtter seg i stor grad på selskaper som har rammeavtaler med oss, og som vi har opparbeidet tillitsbaserte standarder og gode erfaringer med. Som del av gjennomføringen av ESG-strategien i Unibep-konsernet pågår arbeid med å kartlegge verdikjeden blant kontraktører. Målet er å utvikle et effektivt system for kvalifisering av kontraktører.

Vi ønsker å basere vår virksomhet på pålitelige og miljøvennlige materialer. Vi er klar over at bygging av en slik forsyningskjede krever stor innsats og innebærer risiko, blant annet avhengighet av tilgjengelighet på materialer og tjenester, noe som påvirker enhetspriser, samt behov for økt innsats i å finne nye løsninger. I Unihouse S.A. gjelder en instruks for innføring av nye materialer. Denne understreker nødvendigheten av å innhente alle nødvendige erklæringer fra leverandører, inkludert miljødeklarasjoner, samt valg av materialer med minimal påvirkning på omgivelsene, for eksempel når det gjelder formaldehydinnhold og flyktige organiske forbindelser.

I 2024 førte ikke Unibep-konsernet statistikk over antall nye leverandører som ble verifisert med hensyn til ESG.

G1-3 Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Som en del av det gjeldende samsvarsstyringssystemet, i tillegg til Adferdskoden, har Unibep-konsernet også en Prosedyre for Bekjempelse av Korrupsjon og Misbruk. Denne prosedyren utgjør en integrert del av tiltakene som skal redusere risikoen for korrupsjon og fremme høyeste etiske standarder i konsernets virksomhet. Gjennom implementeringen styrker Unibep effektivt forebyggende mekanismer og bygger en kultur preget av åpenhet og ansvarlighet.

Ved å regulere regler for håndtering av korrupsjonsrelaterte hendelser og misbruk, som kan forekomme i alle deler av Unibep-konsernets virksomhet på alle ledelsesnivåer, uttrykker vi en klar nulltoleranse for slik atferd og alle former for korrupsjon.

Prosedyren for bekjempelse av korrupsjon og misbruk i Unibep-konsernet omfatter:

- fastsettelse av formelle og organisatoriske betingelser for å sikre at virksomheten drives i samsvar med lovgivning, interne regelverk, bransjestandarder og vedtatte forpliktelser,
- fastsettelse av retningslinjer for å forebygge og bekjempe korrupsjon og misbruk som skader selskapet,
- etablering av regler for varsling av korrupsjon og misbruk,
- fastsettelse av prosedyrer for behandling av varsler,
- implementering av effektive korrigerende tiltak og interne kontrollmekanismer.

Alle ledere for forretningsområder i Unibep-konsernet, samt kontraktsdirektører i og utenfor Polen, skal obligatorisk sette seg inn i dokumentene som omhandler anti-korrupsjonsprosedyrer.

Overholdelse av anti-korrupsjonsreglene og overvåking av uønskede hendelser i konsernet håndteres av en Samsvarskoordinator, utnevnt av styreleder i Unibep S.A. Koordinatoren overvåker det etablerte varslingsystemet, sikrer konfidensialitet for varslere, gjennomfører undersøkelser, og følger opp med korrigerende tiltak. Alle styremedlemmer, ansatte og forretningspartnere i Unibep-konsernet er informert om organisasjonens policy og prosedyrer mot korrupsjon. Alle ledere og styremedlemmer har også gjennomgått opplæring i antikorrupsjon.

Ansatte i Unibep-konsernet plikter å unngå situasjoner som kan gi interessekonflikter og påvirke deres objektivitet i utførelsen av oppgaver. Oppståtte interessekonflikter kan føre til korrupsjon eller misbruk der en ansatt, på grunn av sin posisjon, kan oppnå fordeler gjennom beslutninger eller påvirke kollegers beslutninger til fordel for seg selv, nære relasjoner eller eksterne parter med familierelasjoner, arbeidsforhold eller forretningsforbindelser. Ved tvil om mulig interessekonflikt skal den ansatte avstå fra å handle, med mindre det ville skade selskapet. Situasjonen skal umiddelbart meldes til nærmeste overordnede og samsvarskoordinator.

Unibep-konsernet har følgende interne regler innen etikkområdet:

- Adferdskodeksen i Unibep-konsernet,
- Prosedyren for bekjempelse av korrupsjon og misbruk i Unibep-konsernet,
- Retningslinjer for forretningspartnere (den 4. april 2024 vedtok styret i UNIBEP S.A. et oppdatert dokument "Retningslinjer for kontraktører").

Den 4. april 2024 vedtok styret i UNIBEP S.A. en Policy for Håndtering av Interessekonflikter i Unibep-konsernet, som fastsetter regler for forebygging, identifisering og håndtering av interessekonflikter i samsvar med selskapets interesser. Ansatte informeres om regelverket via e-post, og nye ansatte får opplæring om bl.a. retningslinjer, prosedyre mot korrupsjon og policy for interessekonflikter i onboarding-prosessen. Leverandører, kontraktører og interessenter kan finne retningslinjene på konsernets nettsider, og retningslinjene for kontraktører er vedlegg til kontrakter med eksterne parter.

Konsernet har et opplæringsprogram for nye ledere. Hvert år mottar nye og forfremmede ledere informasjon om antikorrupsjon, som de skal sette seg inn i og bestå en kunnskapstest på. Det er også etablert interne opplæringer i samsvarssystemet for alle ansatte, som blant annet omfatter prosedyren for bekjempelse av korrupsjon og misbruk samt policy for interessekonflikter i Unibep-konsernet.

De viktigste reglene for ansatte i konsernet er:

- forbud mot å motta eller gi økonomiske eller personlige fordeler i forbindelse med tjenestutførelse eller verv,
- plikt til å være oppmerksom på situasjoner som kan føre til korrupsjon eller andre former for misbruk,
- varslings- eller misbrukssituasjoner via etablerte kanaler.

Et sentralt element for å avdekke uønskede hendelser som korrupsjon eller bestikkelser er varslingsystemet, regulert i prosedyren for varslings- og oppfølging i Unibep-konsernet. Gjennom disse løsningene kan ansatte og kontraktører melde om korrupsjons- og bestikkelsessaker, som behandles i samsvar med gjeldende regelverk.

G1-4 Bekreftede tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser

I 2024 ble det ikke avdekket noen tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser i Unibep-konsernet.

G1-5 Politisk påvirkning og lobbyvirksomhet

Unibep-konsernet følger prinsippene om politisk nøytralitet ved ikke å gi økonomisk støtte eller støtte i form av naturalier til politiske partier eller politikere. I tillegg er det ikke personer i ledelsen og representantskapet i konsernets selskaper som før de tiltrådte sine verv hadde tilsvarende verv i offentlig forvaltning.

i offentlig forvaltning. Denne tilnærmingen understreker uavhengigheten og åpenheten i Unibep-konsernets virksomhet.

Medlemskap i faglige organisasjoner og foreninger.

Medlemskap i organisasjoner og foreninger er et forum for Unibep-konsernet for å utveksle synspunkter og en mulighet til å styrke selskapets posisjon i markedet. Ved å samarbeide med organisasjonene nedenfor skaper vi verdier for samfunnet og interessentene våre.

I 2024 var Unibep-konsernet en del av viktige organisasjoner som f.eks:

- **Byggesikkerhetsavtalen (Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie)**, som samler de største hovedentreprenørene i Polen - i dag er det 18 selskaper som har undertegnet avtalen. Medlemmene samarbeider om å forbedre arbeidssikkerheten på byggeplasser i Polen. Unibep S.A. har vært medlem av avtalen siden 2015. Hovedmålet med organisasjonen er å bygge opp en sikkerhetskultur blant Unibep-konsernets ansatte og medarbeidere, samt investorer og statlige og lokale myndigheter. Takket være medlemskapet i organisasjonen arrangeres det hvert år en sikkerhetsuke, der det gjennomføres opplæring i helse og sikkerhet og en spesiell kampanje, hovedsakelig rettet mot Unibep-konsernets ansatte og våre forretningspartnere. Hvert år deltar titusenvis av ansatte og flere tusen underleverandørbedrifter i aktiviteter knyttet til Sikkerhetsuka. Byggesikkerhetsavtalen samarbeider blant annet med ZUS, Vegdirektoratet og Arbeidstilsynet. Siden 2024 har Hochtief Polska S.A., ledet av president Tadeusz Blech, hatt formannskapet i pakten. Minst fire ganger i året arrangeres det møter mellom lederne for de undertegnende selskapene, der ulykkesstatistikk diskuteres, god praksis utveksles og aktiviteter planlegges for å fremme en bred sikkerhetskultur. Pakten har interne støtteavdelinger - representanter for de underskrivende selskapene fra helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og fra kommunikasjonsavdelingen møtes med jevne mellomrom (ca. annenhver måned) for å diskutere de viktigste spørsmålene knyttet til målene i pakten, dvs. å redusere antall ulykker på byggeplasser.
- **Polske Arbeidsgiverforening for Byggenæring (Polski Związek Pracodawców Budownictwa)** er en landsomfattende organisasjon for selskaper i infrastruktur- og bygg- og anleggssektoren, som til sammen representerer mer enn 70 prosent av potensialet i det generelle markedet for gjennomføring av investeringer i landet vårt. Foreningen deltar aktivt i høringer om rettsakter som regulerer forretningsvirksomhet innen infrastruktur og bygg og anlegg. I PZPBs struktur er representanter for Unibep-konsernet aktive - de sitter blant annet i organisasjonens råd og har innflytelse på utformingen av foreningens program og aktiviteter. I 2024 ble den polske byggeindustrikongressen (som arrangeres annethvert år) avholdt, der de viktigste problemene i byggebransjen ble diskutert, blant annet mangelen på offentlige anskaffelser, utsiktene til endringer i markedet i forbindelse med blant annet klimaendringer, endringer i bransjens image osv. (se mer nedenfor).
- **Den Polske Samarbeidsplattformen for Anleggseksport (Polski Klaster Eksporterów Budownictwa)** er et initiativ fra entreprenører som har som mål å bygge opp og utdype samarbeidet mellom polske byggefirmaer på eksportmarkedene og internasjonalisere den polske bygg- og anleggssektoren. Klyngen presenterer polske selskapers muligheter til å ekspandere og

modernisere byggebransjen på verdensbasis ved hjelp av toppmoderne teknologi, produkter, systemer og profesjonelle ingeniører. Organisasjonen samarbeider med offentlige institusjoner og finanssektoren for øvrig som er interessert i å støtte utviklingen av polske byggefirmaer på utenlandske markeder. I 2024, som en del av samarbeidet mellom PKEB og PZPB, ble prosjektet "Construction for Poland" lansert, der byggebransjen utarbeidet et manifest om sine problemer i dagens virkelighet og pekte på hvor viktig bransjen er for den økonomiske utviklingen i hele landet. Prosjektet skal utvikles og videreføres i årene som kommer.

- **Den Polske Samarbeidsplattformen for Bygg (Polski Klaster Budowlany)** samler mer enn 300 bedrifter som opererer i bygg- og anleggssektoren. Unibep S.A. har vært medlem av klyngen nesten siden oppstarten. Siden 2015 har Polski Klaster Budowlany har status som en nasjonal nøkkelklynge. Klyngen samarbeider med entreprenører, universiteter, organisasjoner og FoU-sentre. Den er også medlem av Entreprenørrådet hos SMB-ombudsmannen. Takket være dette kan medlemmene av den **Polske Samarbeidsplattformen for Bygg** delta i arbeidsgrupper og ha en reell innvirkning på situasjonen for selskaper i SMB-sektoren. Klyngens medlemmer inviteres med jevne mellomrom til forretningsmøter, konferanser og opplæring der vi diskuterer den aktuelle økonomiske situasjonen i landet og i verden, samt muligheter for utvikling og samarbeid. De kan også delta i økonomiske utenlandsoppdrag som organiseres av den ovennevnte klyngen.
- **Foreningen for Børsnoterte Selskaper og Utstedere (Polski Związek Firm Deweloperkich)** arbeider for utviklingen av det polske kapitalmarkedet og representerer interessene til selskaper som er notert på Warszawa-børsen. Som en ekspertorganisasjon gir den utstederne kunnskap og råd om børsreguleringer og deres rettigheter og plikter. En viktig organisasjon med tanke på et bredt forstått samarbeid med finansmarkedet. Den organiserer opplæring i blant annet ESG-rapportering, men gjennomfører også analyser av polske selskaper på ESG-området.
- **Den Polske Foreningen for Eiendomsutviklere (Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych)** er en organisasjon som samler Polens største byggherrer. PZFD deler sin teoretiske kunnskap og praktiske erfaring, og bygger partnerskapsrelasjoner med aktører som skaper situasjonen i bransjen. Foreningens mål er å sikre gunstige vilkår for utbyggernes virksomhet, slik at polakkenes økende boligbehov kan dekkes på en tilfredsstillende måte. PZFD sørger også for kjøpernes sikkerhet ved å fremme ideen om en kodeks for god praksis, som er godkjent av UOKiK (Office of Competition and Consumer Protection) og er bindende i forholdet mellom medlemsbedriftene og boligkjøperne. Unidevelopment S.A. er medlem av PZFD.
- **Handelskammeret for Energi og Miljøteknologi (Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska)** - Unibep SA har vært medlem av handelskammeret siden november 2023. Det er en landsomfattende bransjeorganisasjon med økonomisk selvstyre. Kammeret består av bedrifter, selskaper og institusjoner fra hele energisektoren: kraftverk, kraftvarmeverk, energiverk, produsenter av maskiner og utstyr for energi- og miljøvern, selskaper som tilbyr design, montering, konstruksjon, IT-tjenester osv., energihandelsselskaper, selskaper som samarbeider med den profesjonelle og industrielle energisektoren, forsikringsselskaper og banker. IGEOS oppnår sine vedtektsfestede mål gjennom blant annet samarbeid med statsadministrasjonen, Sejmen, Senatet, sosiale og økonomiske organisasjoner, organisering av opplæring, økonomisk og organisatorisk rådgivning, samarbeid og erfaringsutveksling med innenlandske og utenlandske industri- og handelskamre, samt selvstyreorganisasjoner, opprettelse av en bank med økonomisk, finansiell og annen informasjon som er nødvendig for kammermedlemmenes økonomiske virksomhet, markedsføring av kammermedlemmenes produkter og tjenester.
- **Det Polske Rådet for Miljøvennlig Bygg (Polskie Stowarzyszenie Budownictwa Ekologicznego, PLGBC)** er en organisasjon med et oppdrag om å forbedre utformingen, oppføringen og bruken av bygninger i Polen, slik at bærekraftig byggeskikk blir en norm. Unidevelopment S.A., et eiendomsutviklingsselskap i Unibep-gruppen, er medlem av PLGBC og har deltatt på arrangementer organisert av foreningen.

- **Boligprodusentene** er den norske foreningen for boligbyggere i Norge. Virksomheten fokuserer på boligutviklingsspørsmål for å bidra til en kostnadseffektiv boligproduksjon av høy kvalitet.
- **Koalition für Holzbau** er en tysk forening som fremmer bruken av tre i bygg og anlegg. Unihouse er medlem for å fremme og utvikle trekonstruksjoner med vekt på bærekraftige løsninger. Som medlem av denne organisasjonen kan Unihouse samarbeide med andre selskaper og eksperter i bransjen, dele erfaringer og kunnskap om trekonstruksjon i Tyskland og dra nytte av ny teknologi og trender som støtter bærekraft og energieffektivitet i byggebransjen. Medlemskapet gjør det også mulig for selskapet å styrke sin posisjon som ledende innen moderne, miljøvennlig trekonstruksjon.

Konsernets selskaper er aktive medlemmer i mange foreninger og organisasjoner, og deltar på konferanser, kongresser og bransjetreff. De arrangerer arrangementer med og for de ansatte, og de er engasjert i å fremme moderne, økologisk og bærekraftig bygging.

I 2024 engasjerte Unibep-konsernet seg blant annet i følgende initiativer:

- **Nasjonal sikkerhetsuke**

Den 11. utgaven av Nasjonal sikkerhetsuke fant sted 13.–17. mai 2024. Dette initiativet handler ikke bare om foredrag, presentasjoner og opplæring – det er først og fremst et uttrykk for en sikkerhetskultur hvor 18 selskaper står samlet og viser sitt engasjement for reell forbedring av sikkerheten – både på byggeplasser og utenfor.

Årets slagord var: «*ALT ER PÅ STELL. #HARDETIL*», og hovedfokuset var viktigheten av orden – ikke bare på byggeplassen, men også på arbeidsstasjonen, i dokumentasjonen og i mellommenneskelige relasjoner. Toppledelsen i selskapene deltok aktivt i åpningen av sikkerhetsuka på flere byggeplasser. Hos Unibep-konsernet ble det for første gang arrangert et familievennlig løp i Warszawa, med ulike distanser for hele familien – som et helsefremmende tiltak rettet mot ansatte og deres nærmeste.

- **Aktiv deltakelse på Veiforum**

«*Veiene i fremtiden – vil kunstig intelligens erstatte mennesket?*» var tema for Veiforum i Ermland og Masuria, som fant sted 15.–17. september 2024 i Warchały. Arrangementet ble organisert av Foreningen for Polsk Veikongress og Veidirektoratet i Olsztyn, og samlet over 100 eksperter fra veisektoren. Det ble en viktig arena for faglig utveksling og erfaringsdeling.

Under konferansen presenterte Przemysław Kulmaczewski, laboratorieleder ved Infrastrukturavdelingen i Unibep SA, et teknologiforedrag med tittelen:

«*Mineral-cementblanding med skummet asfalt (MCAS) brukt i prosjektet: utbygging av riksvei 65 på strekningen Gołdap – starten på omkjøringsveien ved Gołdap, i Ermland og Masuria voivodskap*». Presentasjonen var resultatet av nært samarbeid med teknisk universitet i Kielce, og utgjør et godt eksempel på synergi mellom næringslivet og akademia.

Prosjektet demonstrerte hvordan akademisk kunnskap kombinert med bransjee erfaring fra Unibep SA resulterer i innovative og holdbare løsninger innen veiinfrastruktur – spesielt i regionen, hvor selskapet gjennomfører flere veiutbygginger og drifter tre asfaltfabrikker som støtter lokale infrastrukturprosjekter. Blant temaene som ble drøftet på forumet, var også fremtidens veibygging og bruk av kunstig intelligens i transportsektoren. Arrangementet ble avsluttet med en paneldebatt om muligheter og trusler knyttet til AI-utviklingen innen transport.

- **Polsk Infrastrukturkongress**

Unibep SA var partner under den 12. utgaven av Polens Infrastrukturkongress. Arrangementet fant sted i juni 2024 på Vitenskapsmuseet Kopernikus i Warszawa og samlet rundt 500 deltakere – hovedsakelig ledere i entreprenørselskaper, samt representanter fra byggherrer, relevante departementer, og bransjeorganisasjoner.

Dariusz Blocher, administrerende direktør i Unibep SA, deltok i en paneldebatt med tittelen: *«Beskyttelse av det polske byggemarkedet, sertifisering av hoved- og underentreprenører»*. Panelet, som inkluderte representanter fra byggherrer, bransjeforeninger og entreprenørbedrifter, konkluderte med at det er behov for mekanismer som beskytter det polske markedet mot selskaper som i dag fritt kan delta i anbud, uavhengig av kompetanse eller pålitelighet. For øyeblikket er det pris som er det avgjørende kriteriet i anbudsprosesser – ikke kvalitet, erfaring eller seriøsitet. Samtidig ble det erkjent at det ikke finnes noen lovhemmel som tillater å utelukke selskaper fra EU fra det polske markedet.

• Polsk Byggkongress

Den polske byggkongressen er et av de viktigste bransjearrangementene for bygge- og tilhørende sektorer, arrangert annethvert år av den polske arbeidsgiverforeningen for byggsektoren. I 2024 ble kongressen avholdt 16.–17. september på Polens Nasjonale Historiske Museum.

Under kongressen drøftet ledere for de største selskapene, forskere, beslutningstakere og representanter fra finans-, forsikrings- og offentlig sektor de viktigste utfordringene i bransjen: EU og Polens klimapolitikk og energiomstilling, kvinners rolle i byggebransjen, beskyttelse av det polske byggemarkedet gjennom sertifisering av entreprenører, indeksregulering av kontrakter, og situasjonen på arbeidsmarkedet – med anbefalinger for hvordan sektoren kan forbedre sitt omdømme. Unibep SA var en av kongressens partnere. Åpningstalen om statusen til den polske byggebransjen ble holdt av Dariusz Blocher – administrerende direktør i Unibep SA og leder av programrådet for Polsk Byggkongress.

Representanter fra styrene i Unibep-konsernets selskaper sitter i styringsorganene til de nevnte foreningene og organisasjonene, og bidrar aktivt til utformingen av deres virksomhet, inkludert den vedtektsfestede aktiviteten. Disse tiltakene har som formål å blant annet heve sikkerhetsnivået på byggeplasser og synliggjøre utfordringer i bygg- og anleggsbransjen. Unibep-konsernet støtter initiativer som fremmer utviklingen av byggebransjen i Polen, slik som støtten til kampanjen "Bygg for Polen", som er initiert og koordinert av den Polske Arbeidsgiverforening for Byggenæring og den Polske Samarbeidsplattformen for Bygg og Anleggseksport.

Medlemskap i bransjeorganisasjoner gjør det mulig for Unibep-konsernet å styrke sin markedsposisjon, fremme høye standarder i byggebransjen, samt bidra reelt til utviklingen av sektoren. Alle tiltak har et nøytralt formål og er rettet mot bransjens og samfunnets beste, uten tilknytning til politisk virksomhet.

G1-6 Betalingspraksis

Unibep-konsernet har en Regnskapspolicy samt en Prosedyre for sirkulasjon og godkjenning av regnskapsdokumenter. Formålet med denne prosedyren er å fastsette klare regler for kostnadsgodkjenning og korrekt dokumentflyt for fakturaer. Konsernet har imidlertid ikke en formalisert prosedyre eller policy for å forebygge betalingsforsinkelser.

Betalingsfrister som er avtalt i kontrakter, ligger normalt mellom 30 og 60 dager. Overfor leverandører og underentreprenører benyttes to betalingsmetoder: bankoverføring eller omvendt fakturakjøp (reverse factoring). Ved bruk av omvendt fakturakjøp skjer betaling til leverandørene innen 14 dager, mens konsernets gjeld til faktorselskapet forfaller innen 90 dager.

Gjennomsnittlig tid det tar for selskapet å betale en faktura etter avtalt eller lovbestemt forfallsdato, er 14 dager.

I 2024 var Unibep-konsernet ikke involvert i noen rettssaker knyttet til betalingsforsinkelser.

2. UTTALELSER FRA STYRET

Etter vår beste overbevisning er årsregnskapet for UNIBEP SA (henholdsvis separat og konsolidert) for 12-månedersperioden som ble avsluttet 31. desember 2024 og sammenligningstallene utarbeidet i samsvar med gjeldende regnskapsprinsipper og gir et rettviseende bilde av Unibeps og Unibep-konsernets eiendeler, finansielle stilling og resultat, og denne årsberetningen gir et rettviseende bilde av utstederens og konsernets utvikling og resultater, risikoer og trusler og av utstederens og konsernets stilling, herunder en beskrivelse av de mest sentrale truslene og risikoene.

Informasjon fra styret om enheten som er autorisert til å revidere regnskapet

På grunnlag av uttalelsen fra representantskapet i Unibep SA om valg av revisjonsselskap som skal utføre revisjon av årsregnskapet i samsvar med regelverket, herunder valg og prosedyre for valg av revisjonsselskap, informerer styret i Unibep SA om at:

- a) revisjonsselskapet og medlemmene av revisjonsteamet oppfylte vilkårene for å utarbeide upartiske og uavhengige revisjonsberetninger om årsregnskapet (henholdsvis separat og konsolidert) i samsvar med gjeldende regelverk, faglige standarder og yrkesetikk,
- b) de gjeldende reglene om rotasjon av revisjonsselskapet og hovedrevisor og obligatoriske karensperioder overholdes,
- c) Unibep SA har en policy for valg av revisjonsfirma og en policy for levering til Unibep SA av ytterligere tjenester som ikke er revisjonstjenester fra revisjonsfirmaet, et tilknyttet selskap til revisjonsfirmaet eller et medlem av revisjonsfirmaets nettverk, herunder tjenester som revisjonsfirmaet har betinget fritak for.

UNDERSKRIFTER FRA ALLE MEDLEMMER AV MORSELSKAPETS STYRE

Leder av hovedstyret

Andrzej Piotr Sterczyński

Visepresident i styret

Leszek Marek Gołąbiecki

Visepresident i styret

Adam Polinski

Medlem av konsernledelsen

Zbigniew Gościcki



Unibep SA, 3 Maja Street 19, 17-100 Bielsk Podlaski
Tlf: +48 85 7310 80 00, faks: +48 85 730 68 68
e-post: biuro@unibep.pl, www.unibep.pl