

Kodeks postępowania



Spis treści

01	Przestrzegamy naszych wartości i Kodeksu	3
	Wiadomość od Prezesa Grupy Skanska	4
	Nasze wartości	5
	Nasz Kodeks	6
	Odpowiedzialność osobista i przywódca	7
	Wskazówki dotyczące podejmowania decyzji	8
02	Zapewniamy bezpieczne i pełne szacunku miejsce pracy	9
	Uczciwe warunki pracy	10
	Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie	11
	Integracja i różnorodność	12
	Zastraszanie i nękanie	13
03	Dążymy do zrównoważonej przyszłości	14
	Klimat i środowisko	15
	Prawa człowieka	16
04	Zarządzamy naszymi relacjami, aby zapobiegać korupcji	17
	Przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji	18
	Prezenty i gościnność	19
	Konflikt interesów	20
	Spółeczne zaangażowanie	21
	Sponsoring	22
	Działalność polityczna	23
05	Chronimy informacje i aktywa	24
	Ochrona danych osobowych	25
	Informacje poufne	26
	Informacje niejawne i nadużycia na rynku	27
	Aktywa spółki i udziałowców	28
	Bezpieczeństwo danych	29
06	Promujemy uczciwy i przejrzysty biznes	30
	Uczciwa konkurencja	31
	Relacje z partnerami biznesowymi	32
	Sankcje handlowe i pranie brudnych pieniędzy	33
	Dokumentacja, raportowanie i oszustwa	34
	Komunikacja zewnętrzna	35
07	Zgłaszamy obawy	36
	Nasza kultura zgłaszania nieprawidłowości i polityka zakazu działań odwetowych	37
	Zgłaszanie problemu	38
	Szczegóły kontaktu	39

01

Przestrzegamy naszych wartości i Kodeksu

- Wiadomość od Prezesa Grupy Skanska
- Nasze wartości
- Nasz Kodeks
- Odpowiedzialność osobista i przywódcza
- Wskazówki dotyczące podejmowania decyzji

Wiadomość od Prezesa Grupy Skanska

W Skanska oferujemy dynamiczne miejsce pracy, w którym każdy może się uczyć, rozwijać i mieć wpływ na swoje miejsce pracy. Dlatego każdy pracownik powinien zapoznać się z naszym Kodeksem postępowania. Nasz Kodeks opisuje oczekiwania dotyczące naszego postępowania zarówno w Skanska, jak i poza nią. Oczekiwania te mają zastosowanie niezależnie od roli lub stanowiska.



Nasz Kodeks opiera się na wartościach, które definiują nas jako firmę i stanowią nasz solidny fundament. Pomagają budować zaufanie między nami a naszymi interesariuszami oraz przyciągają talenty i biznes. Nasze wartości są wielkim źródłem dumy, które jednoczą nas i czynią silniejszymi.

Oczywiście możliwość naruszeń etycznych i prawnych wiąże się z ryzykiem. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za postępowanie w sposób etyczny i zgodny z prawem. To oznacza bycie świadomym zasad właściwego postępowania, które mają zastosowanie w naszej pracy i wiedzę o tym, gdzie można zadać pytanie lub zgłosić niewłaściwe postępowanie. Nasz Kodeks prowadzi nas, gdy właściwa droga postępowania jest niejasna.

W firmie Skanska promujemy kulturę „zgłaszania nieprawidłowości”, w której każdy powinien czuć się komfortowo, zgłaszając swoje wątpliwości. Chciałbym wyrazić się jasno: Nie tolerujemy działań odwetowych wobec nikogo, kto w dobrej wierze zgłasza podejrzenie niewłaściwego postępowania. Nasza kultura „zgłaszania nieprawidłowości” ma kluczowe znaczenie, pomagając nam żyć zgodnie z naszymi wartościami i chronić naszą działalność.

Zapoznajcie się z Kodeksem i często zaglądajcie do niego w celu uzyskania wskazówek. Pamiętajcie jednak, że nie obejmuje on wszystkich sytuacji. Kierujcie się zdrowym rozsądkiem i zgłaszajcie nieprawidłowości, jeśli macie jakiegokolwiek wątpliwości.

Pracujemy nad wzmocnieniem Skanska poprzez stosowanie Kodeksu w naszej codziennej pracy. Jest to ciągłe zobowiązanie, które — jestem przekonany — możemy wspólnie zrealizować.

Anders Danielsson
Prezes Grupy Skanska

Nasze wartości

Od samego początku naszą filozofią jest to, że to, co jest dobre dla ludzi, społeczeństwa i środowiska, jest dobre dla biznesu. Jako organizacja ucząca się i oparta na wartościach ściśle wiążemy kierunek naszego rozwoju z naszymi podstawowymi przekonaniami. Nasze wartości nie tylko nas prowadzą, ale są integralną częścią naszego sukcesu, realizacji naszego celu budowania z korzyścią dla społeczeństwa i zapewniania zwrotu dla akcjonariuszy. Zdajemy sobie również sprawę, że ciągłe uczenie się jest kluczowym elementem utrzymania naszych wartości i pomaga nam rozwijać się zarówno na poziomie zespołu, jak i jednostki.

Troszczymy się o życie: chronimy ludzi i naszą planetę

Dbłość o zdrowie oraz bezpieczeństwo ludzi i naszego środowiska leży u podstaw naszych działań. W sytuacjach, które są fizycznie lub psychicznie niebezpieczne, nie pozostajemy biernymi obserwatorami. Podejmujemy działania w celu zmiany. Dotyczy to również środowiska i zmian klimatycznych. Opowiadamy się za zrównoważonymi rozwiązaniami i działamy w tym duchu, wspólnie ponosząc odpowiedzialność za dziedzictwo, które pozostawiamy przyszłym pokoleniom.

Działamy etycznie i transparentnie: jesteśmy wzorem do naśladowania

Każdy z nas uznaje swoją indywidualną odpowiedzialność za dawanie przykładu oraz działanie w najwyższym stopniu uczciwie i transparentnie. Wspieramy różne perspektywy, tworząc przestrzeń, w której każdy może swobodnie się wypowiadać i żyć zgodnie z naszym Kodeksem postępowania. Nie akceptujemy rozwiązań na skróty.

Razem jesteśmy lepsi: tworzymy zespoły

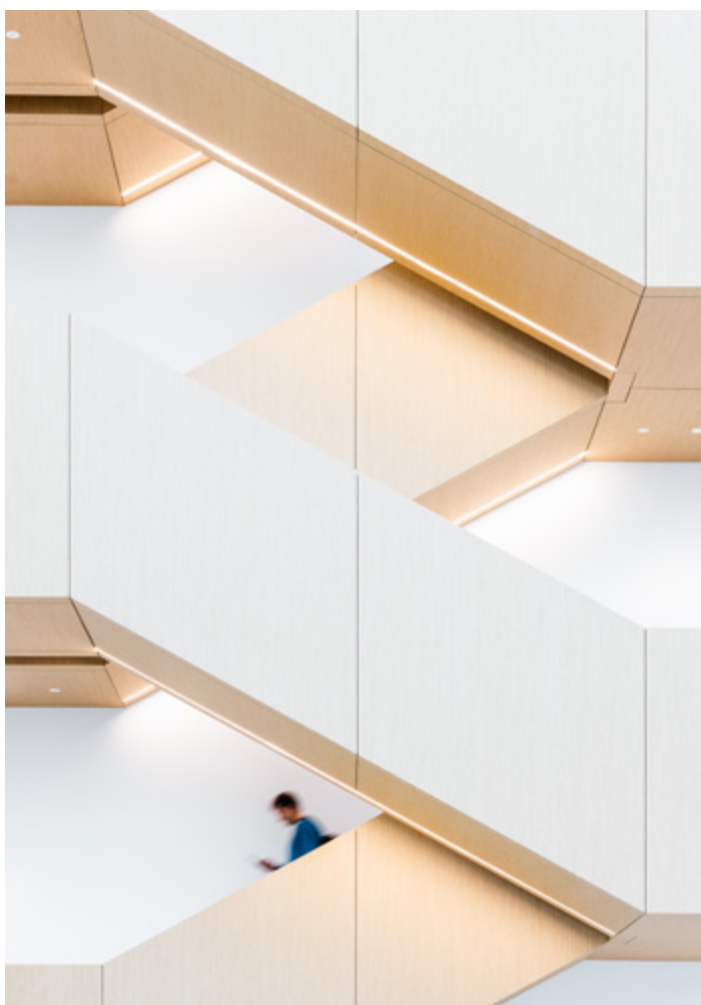
Wszystko, co robimy, razem robimy lepiej. Słuchamy i uczymy się z ciekawością, aby iść naprzód jako zespół. Otwarcie dzielimy się wiedzą, aby z powodzeniem powielać najlepsze praktyki. Wspieramy kulturę otwartości i integracji, uczciwości, zaufania i szacunku, w której wszyscy mają poczucie przynależności, niezależnie od tego, kim są i skąd pochodzą. Wprowadzamy innowacje i dostarczamy najlepsze rozwiązania, maksymalnie wykorzystując naszą różnorodność, a także różnorodność naszych klientów, partnerów i społeczności, w których działamy.

Dbamy o klienta: stawiamy go na pierwszym miejscu

Sukces naszych klientów jest naszym sukcesem. Zawsze uważnie słuchamy, aby zrozumieć ich potrzeby oraz potrzeby ich klientów, dzięki czemu możemy zapewnić narzędzia, których jedni i drudzy potrzebują, aby osiągać swoje cele. Razem patrzymy w przyszłość, aby tworzyć inteligentniejsze i bardziej zrównoważone rozwiązania, które urzeczywistnią ich wizje.

Nasz Kodeks

Nasz Kodeks opiera się na naszych wartościach i stanowi przewodnik dla naszych codziennych działań. Wskazuje nam, jak postępować w kontaktach ze sobą nawzajem, z naszymi klientami, partnerami biznesowymi i społecznościami, w których działamy. Odwołujemy się do tego Kodeksu, gdy stajemy przed dylematem etycznym. Zawiera on również informacje o tym, z kim należy się kontaktować w przypadku pytań lub wątpliwości.



Przestrzegamy wszystkich obowiązujących wymogów prawnych. Czasami standardy w naszym Kodeksie są bardziej rygorystyczne niż wymagania prawne. W takich przypadkach stosujemy wyższy standard Kodeksu, jeśli nie jest on sprzeczny z prawem lokalnym. Zwyczaje lub lokalne praktyki nigdy nie mają pierwszeństwa przed wymogami prawnymi. Jeśli nasz Kodeks wydaje się być sprzeczny z obowiązującym prawem, skonsultuj się ze swoim przełożonym.

Aby wspierać nasz Kodeks mamy bardziej szczegółowe polityki, zarówno na poziomie Grupy, jak i jednostek biznesowych, które wskazują zastosowanie zasad i oczekiwań określonych w naszym Kodeksie.

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

Wszyscy pracownicy Skanska — niezależnie od zajmowanego stanowiska — muszą przestrzegać niniejszego Kodeksu.

Kodeks ma zastosowanie do wszystkich podmiotów bezpośrednio lub pośrednio kontrolowanych przez Skanska. W przypadku spółek joint venture musimy zadbać, aby wdrożono nasz Kodeks lub kodeks porównywalny z naszym.

Od osób trzecich, takich jak dostawcy, podwykonawcy, konsultanci, pośrednicy i agenci, również oczekujemy przestrzegania wartości zawartych w naszym Kodeksie poprzez zobowiązanie się do przestrzegania naszego Kodeksu postępowania dostawcy (Kodeks dostawcy).

Czym jest przedsięwzięcie „joint venture”?

Przez „joint venture” rozumiemy spółki joint venture, konsorcja, wspólne operacje, sojusze stowarzyszeń, porozumienia zespołowe, a także inne ustalenia ustanowione dla projektu, który realizujemy lub w którym uczestniczymy jako strona wnosząca wkład.



Odpowiedzialność osobista i przywódcza

Każdy odgrywa rolę w zapewnianiu, że wspólnie stale jesteśmy organizacją etyczną, działającą zgodnie z przepisami i opartą na wartościach. Na naszych liderach spoczywa dodatkowa odpowiedzialność za budowanie naszej kultury postępowania w zgodzie z zasadami.

Oznacza to, że:

- są zaznajomieni zarówno z Kodeksem, jak i zasadami obowiązującymi w naszej pracy i kierują się nimi podczas codziennego podejmowania decyzji;
- zawsze postępują uczciwie i rzetelnie;
- zadają pytania i szukają porady, jeśli nie mają pewności w kwestii właściwego postępowania;
- zgłaszają niewłaściwe postępowanie tak szybko, jak to możliwe.

Dlatego oczekujemy, że nasi liderzy będą:

- działać jako wzór etycznego postępowania;
- budować inkluzywne zespoły i dbać o bezpieczeństwo psychologiczne w miejscu pracy;
- zachęcać pracowników do zgłaszania pytań i wątpliwości bez obawy przed odwetem oraz zapewniać odpowiednie obsługiwanie tych zgłoszeń.

Wskazówki dotyczące podejmowania decyzji

Nasz Kodeks nie obejmuje wszystkich przepisów prawa lub polityk wewnętrznych, które mają do nas zastosowanie, ani nie odnosi się do każdej sytuacji, która może wystąpić w pracy.

Jeśli znajdziesz się w sytuacji, w której nie jest jasne, jakie postępowanie jest właściwe, kieruj się własnym osądem i rozważ poniższe pytania:



02

Zapewniamy bezpieczne i pełne szacunku miejsce pracy

- Uczciwe warunki pracy
- Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie
- Integracja i różnorodność
- Zastraszanie i nękanie

Uczciwe warunki pracy

Szanujemy prawa pracownicze. Wszyscy pracownicy powinni być odpowiednio wynagradzani za swoją pracę i traktowani sprawiedliwie. Popieramy międzynarodowe standardy pracy i wymagamy ich przestrzegania od siebie oraz wszystkich osób pracujących w naszym łańcuchu dostaw. Pomagamy naszym pracownikom rozwijać się zawodowo, aby zwiększyć ich zaangażowanie oraz efektywność, wspierając nasze wartości i atrakcyjność jako firmy.

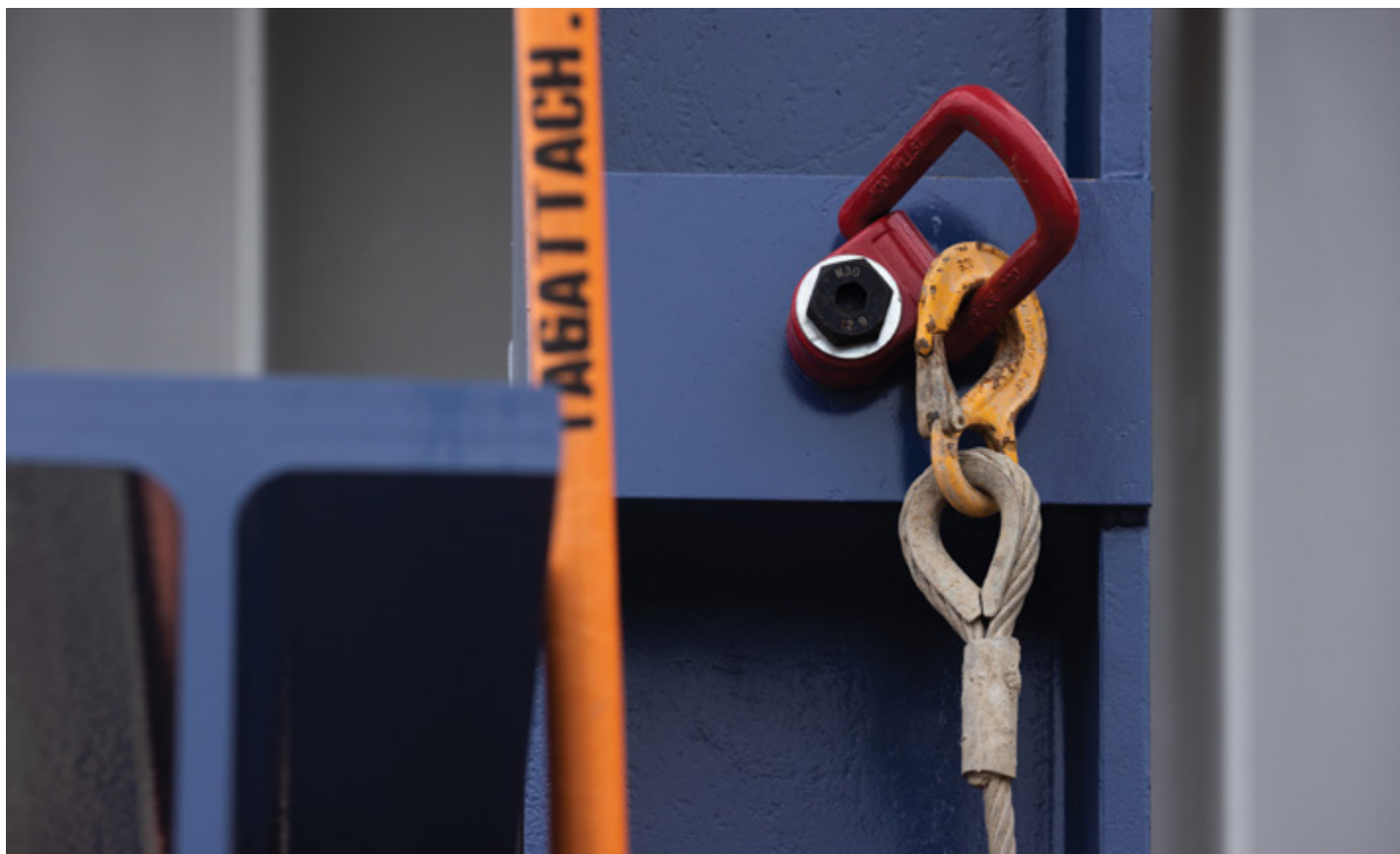
Oznacza to, że:

- przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących godzin pracy, płac i świadczeń;
- bronimy praw naszych pracowników do tworzenia oraz wstępowania do związków zawodowych i prowadzenia negocjacji zbiorowych;
- utrzymujemy dialog z organizacjami pracowniczymi, związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników;
- przyjmujemy odpowiedzialność za aktywny wkład we własną naukę i rozwój osobisty oraz rozwój naszych współpracowników, a także przekazujemy sobie nawzajem konstruktywne informacje zwrotne;
- zgłaszamy wszelkie nieuczciwe warunki pracy w Skanska lub u naszego podwykonawcy czy dostawcy.



Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z zespołem ds. zasobów ludzkich (HR).



Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

W Skanska dbamy o zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie wszystkich pracowników. Bezpieczeństwo naszych pracowników i podwykonawców jest naszym najwyższym priorytetem. Dlatego ustalamy standardy bezpieczeństwa — i wdrażamy rozwiązania techniczne oraz procedury — w celu zmniejszenia lub wyeliminowania zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa na naszych placach budów i w naszej działalności.

Oznacza to, że:

- nigdy nie przechodzimy obok prac, które są niebezpieczne lub niezdrowe i zawsze je zgłaszamy. Mamy prawo i odpowiedzialność, aby zatrzymać wszelkie działania, które mogą być niebezpieczne;
- wymagamy stosowania odpowiednich praktyk zabezpieczenia osobistego i zapobiegania wypadkom w naszych miejscach pracy. Ponadto promujemy je i udostępniamy w naszym łańcuchu dostaw i w całej naszej branży;
- wymagamy odpowiedniego przeszkolenia pracowników podwykonawcy i wyposażenia ich w odpowiedni sprzęt, do bezpiecznego wykonywania pracy;
- dbamy o zdrowie psychiczne własne i współpracowników;

- nigdy nie przychodzimy do pracy pod wpływem narkotyków lub alkoholu ani nie przystępujemy do pracy, gdy stan zdrowia lub zażywane leki mogą spowodować zagrożenie bezpieczeństwa dla siebie lub innych.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z zespołem ds. BHP.

Integracja i różnorodność

Cenimy nasze zróżnicowane zespoły i pracowników. Wierzymy, że zróżnicowane pochodzenie, doświadczenia i poglądy ulepszają miejsce pracy, wzbogacają zespoły i zapewniają lepsze rozwiązania dla klientów.



Oznacza to, że:

- szanujemy wszystkie osoby i pracujemy jako jeden zespół niezależnie od tego, czym się różnimy;
- zapewniamy wszystkim równe traktowanie i równe szanse bez względu na jakiegokolwiek cechy chronione przez obowiązujące prawo i przepisy, np. pochodzenie etniczne i płeć;
- zapewniamy równe szanse zatrudnienia we wszystkich aspektach stosunków pracy, w tym zatrudniania, szkolenia, awansowania oraz innych warunkach zatrudnienia;
- promujemy i przyczyniamy się do inkluzywnego oraz psychologicznie bezpiecznego środowiska pracy, w którym wszyscy czują się szanowani i doceniani;
- zachęcamy do wyrażania nowych pomysłów i opinii, nawet jeśli różnią się lub kontrastują z naszymi własnymi.

Co rozumiemy przez różnorodność?

Różnorodność to wszystko, co czyni nas wyjątkowymi jako jednostki, np. rasa, wiek, płeć, orientacja seksualna, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, język, wykształcenie, stan zdrowia, stan cywilny, zawód, wygląd i inne cechy osobiste, które mogą odróżniać nas od innych.

Co rozumiemy przez integrację?

Integracja odnosi się do środowiska pracy i kultury firmy, w której bogactwo pomysłów, unikalne poglądy, perspektywy i opinie każdego członka zróżnicowanej grupy są cenione i wspierane.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z zespołem ds. zasobów ludzkich (HR).

Zastraszanie i nękanie

Nie tolerujemy zastraszania i nękania w naszych miejscach pracy. Takie negatywne zachowania szkodzą ludziom i środowisku pracy, a także tłumią naszą produktywność oraz kreatywność.

Oznacza to, że:

- szanujemy się nawzajem i uważamy na to, jak nasze działania wpływają na innych;
- nie uczestniczymy w żadnych formach zachowania pozbawionego szacunku, zastraszania, dyskryminacji lub nękania, niezależnie od tego, czy jesteśmy w miejscu pracy, reprezentujemy Skanska w innych miejscach lub online;
- ostrożnie dobieramy słowa i nigdy nie używamy obraźliwego ani dyskryminującego języka i nie uciekamy się do agresji, gróźb lub przemocy w miejscu pracy;
- nie przynosimy do pracy materiałów o charakterze jednoznacznie seksualnym lub obraźliwym ani nie przekraczamy granic osobistych fizycznie, werbalnie lub online w sposób, który może być postrzegany jako molestowanie seksualne.

Czym jest nękanie w miejscu pracy?

Nękanie w miejscu pracy to niepożądane zachowanie oparte na rasie, płci, pochodzeniu etnicznym, narodowości, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, religii lub innych czynnikach chronionych przepisami antydyskryminacyjnymi. Obejmuje to molestowanie seksualne, obraźliwe żarty lub zdjęcia, wyzwiska, napaści fizyczne i groźby.

Na czym polega zastraszanie?

Zastraszanie to obraźliwe lub obelżywe zachowanie, które poniża albo powoduje szkody fizyczne lub emocjonalne.



Pytania lub wątpliwości?

Porozmawiaj ze swoim przełożonym lub zespołem ds. zasobów ludzkich (HR), jeśli masz jakiegokolwiek obawy dotyczące niewłaściwego zachowania.

Przestrzegamy
naszych
wartości
i Kodeksu
Postępowania

Zapewniamy
bezpieczne i
pełne szacunku
miejsce pracy

Dążymy do
zrównoważonej
przyszłości

Zarządzamy
naszymi
relacjami, aby
zapobiegać
korupcji

Chronimy
informacje i
aktywa

Promujemy
uczciwy
i przejrzysty
biznes

Zgłaszamy
obawy

03

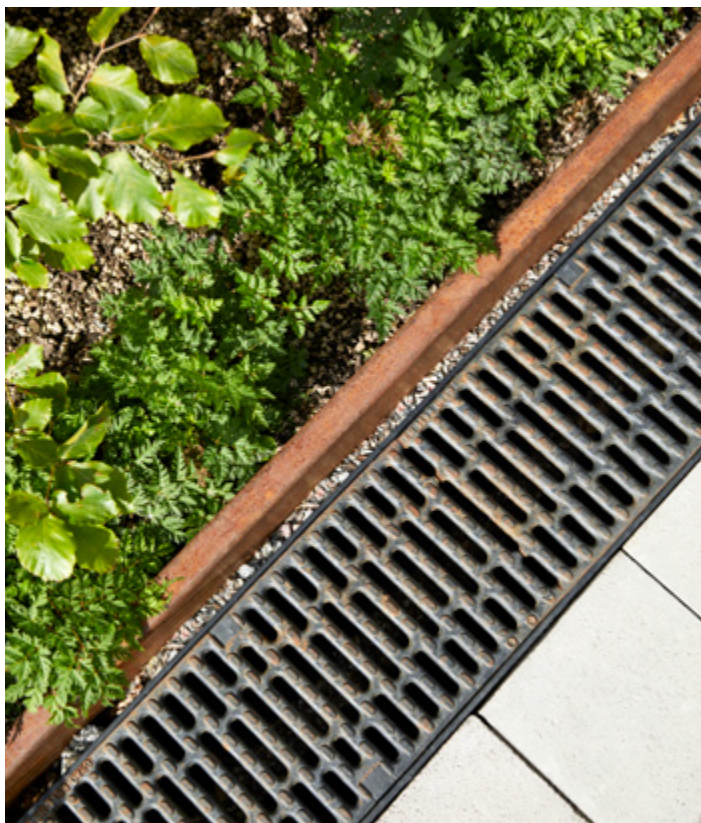
Dążymy do zrównoważonej przyszłości

- Klimat i środowisko
- Prawa człowieka



Klimat i środowisko

Dążymy do realizacji naszego celu, jakim jest przejście na budownictwo niskoemisyjne we wszystkich projektach i ostatecznie osiągnięcie zerowej emisji dwutlenku węgla netto do 2045 r. we własnej działalności oraz w naszym łańcuchu dostaw. Jesteśmy również świadomi, że nasza branża ma wpływ na lokalne środowisko, zarówno tam, gdzie działamy, jak i w całym naszym łańcuchu dostaw. Pracujemy nad zmniejszeniem naszego wpływu na środowisko i zapewniamy przemyślane wykorzystanie materiałów.



Oznacza to, że:

- aktywnie pracujemy na rzecz zmniejszenia negatywnego wpływu na klimat i środowisko naszych operacji, projektów, produktów i usług w całym cyklu życia projektu;
- uwzględniamy zagrożenia oraz możliwości środowiskowe przy inicjowaniu projektów lub ubieganiu się o nie;
- angażujemy interesariuszy w ochronę środowiska. Do interesariuszy tych należą pracownicy, klienci, nasz łańcuch dostaw i lokalne;
- w stosownych przypadkach realizujemy proces due diligence, aby zidentyfikować wpływ naszej firmy na środowisko, zarówno w ramach własnej działalności, jak i w naszym łańcuchu dostaw;
- dbamy o to, aby uczciwie przedstawiać nasze wysiłki zmierzające do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko w komunikacji zewnętrznej i materiałach marketingowych.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z zespołem ds. zrównoważonego rozwoju.

Prawa człowieka

Promujemy i szanujemy wszystkie obowiązujące, uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka. Poważnie traktujemy naszą odpowiedzialność za ochronę praw człowieka zarówno we własnej działalności, jak i w naszym łańcuchu dostaw. Zdecydowanie sprzeciwiamy się wszelkim formom współczesnego niewolnictwa, w tym pracy przymusowej, niewoli za długi, handlu ludźmi i pracy dzieci.

Oznacza to, że:

- w stosownych przypadkach realizujemy proces due diligence, aby zidentyfikować, gdzie nasza firma może mieć wpływ na prawa innych osób, zarówno we własnej działalności, jak i w naszym łańcuchu dostaw;
- nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej ani pracy dzieci na naszych placach budów lub w naszym łańcuchu dostaw;
- nie zezwalamy na żadne praktyki, które ograniczałyby swobodę przemieszczania się. Obejmuje to wymaganie od pracowników uiszczenia opłat rekrutacyjnych lub przekazania dokumentów tożsamości, paszportów czy pozwoleń na pracę jako warunek zatrudnienia;
- zapewniamy — i oczekujemy tego samego od naszych partnerów biznesowych — uczciwe wynagrodzenie, które jest zgodne co najmniej z krajowymi standardami prawnymi lub branżowymi;
- zgłaszamy podejrzenia dotyczące pracy przymusowej lub innych form łamania praw człowieka.



Pytania lub wątpliwości?

Zgłaszaj wątpliwości zespołom ds. zasobów ludzkich (HR), zrównoważonego rozwoju lub etyki.

Przestrzegamy
naszych
wartości
i Kodeksu
Postępowania

Zapewniamy
bezpieczne i
pełne szacunku
miejsce pracy

Dążymy do
zrównoważonej
przyszłości

Zarządzamy
naszymi
relacjami, aby
zapobiegać
korupcji

Chronimy
informacje i
aktywa

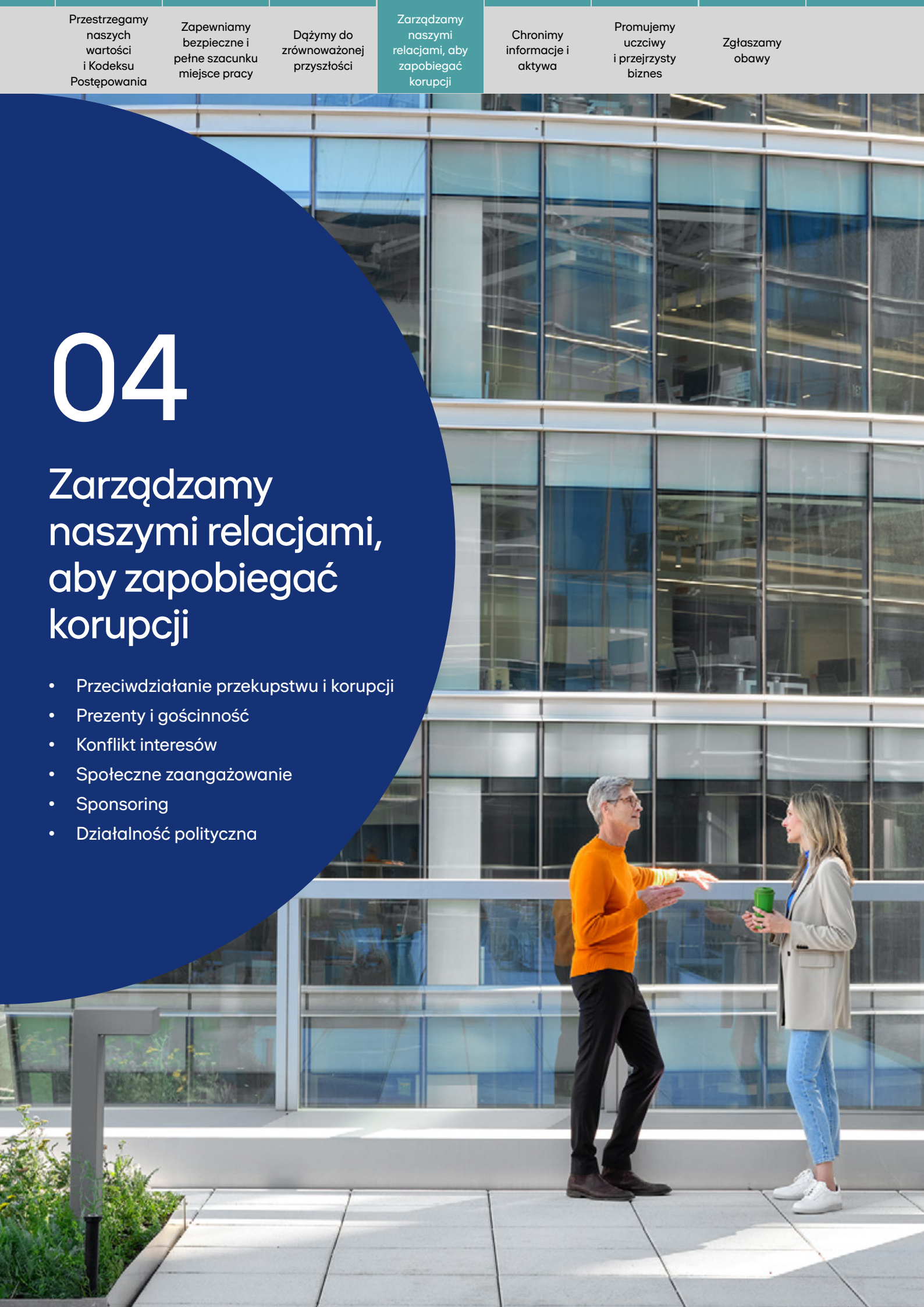
Promujemy
uczciwy
i przejrzysty
biznes

Zgłaszamy
obawy

04

Zarządzamy naszymi relacjami, aby zapobiegać korupcji

- Przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji
- Prezenty i gościnność
- Konflikt interesów
- Społeczne zaangażowanie
- Sponsoring
- Działalność polityczna



Przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z zachowaniem wysokiego poziomu uczciwości i nie tolerujemy żadnych form przekupstwa ani korupcji. Dbamy również o etyczne relacje z naszymi interesariuszami, w tym dostawcami, konsultantami i urzędnikami państwowymi.



Oznacza to, że:

- nigdy nie przekupujemy ani nie przyjmujemy łapówek, bezpośrednio lub pośrednio ani za pośrednictwem stron trzecich działających w naszym imieniu;
- nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie dajemy niczego wartościowego, aby wpłynąć na proces podejmowania decyzji w celu zapewnienia sobie lub Skanska nienależnej przewagi, zarówno podczas interakcji z urzędnikami państwowymi, jak i przedstawicielami firm;
- unikamy sytuacji, które mogą stwarzać pozory przekupstwa, korupcji lub innego niewłaściwego zachowania;
- nie dokonujemy płatności ułatwiających;
- angażujemy strony trzecie (pośredników) do reprezentowania Skanska tylko z uzasadnionych powodów biznesowych i w celu zrealizowania usług, które są odpowiednio udokumentowane i rozliczone.

Pamiętaj: Odmowa wręczenia łapówki nie wiąże się z żadnymi negatywnymi konsekwencjami, nawet jeśli oznacza utratę biznesu.

Na czym polega przekupstwo?

Przekupstwo to oferowanie, obiecywanie, dawanie, przyjmowanie lub żądanie czegośkolwiek wartościowego w zamian za nieuczciwą lub nienależną korzyść. Przekupstwo jest generalnie nielegalne, nieetyczne i stanowi naruszenie zaufania.

Kto jest urzędnikiem państwowym?

Jest to każda osoba powiązana z agencją rządową, w tym politycy, pracownicy rządowi na dowolnym szczeblu, kandydaci na urząd polityczny, pracownicy organizacji międzynarodowej lub dyrektorzy, urzędnicy albo pracownicy spółki będącej w całości lub częściowo własnością rządu lub kontrolowanej przez rząd.

Co to jest korupcja?

Korupcja to nadużywanie władzy, często w celu osiągnięcia osobistych korzyści. Przybiera ona różne formy, takie jak przekupstwo, defraudacja lub oszustwo, i może występować zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Czym są płatności ułatwiające?

Odnoszą się do płatności, często niewielkich, przekazywanych urzędnikom publicznym w celu ułatwienia lub przyspieszenia rutynowych działań, takich jak wydawanie zezwoleń, i są ogólnie uważane za formę przekupstwa.

Co oznacza „coś wartościowego”?

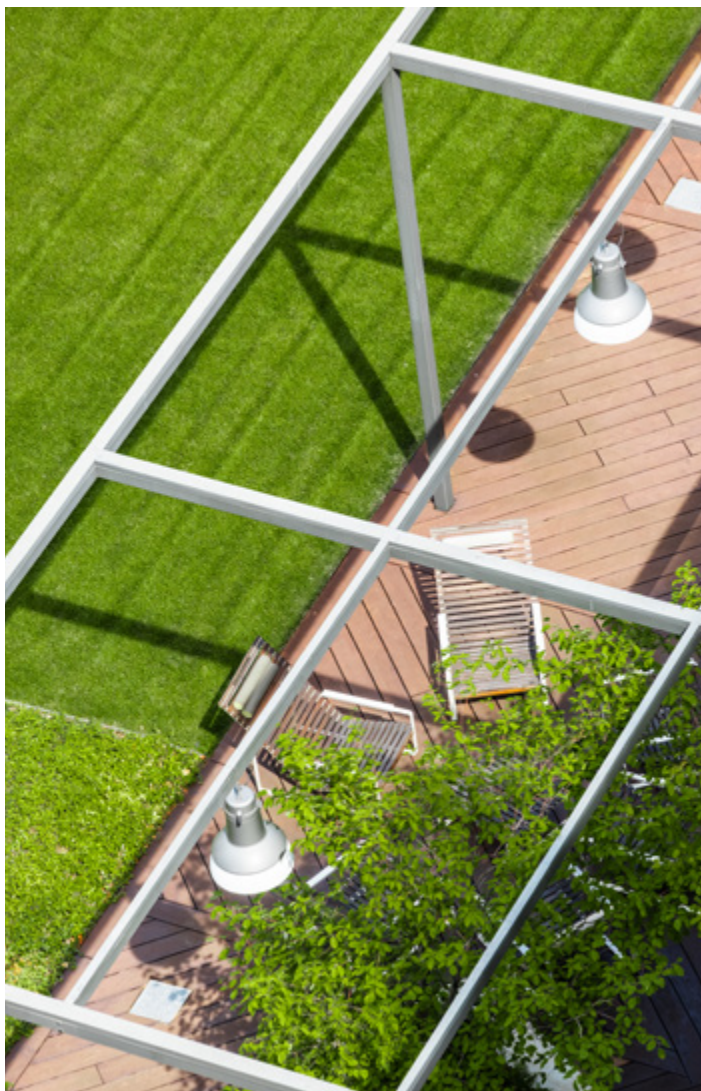
Mogą to być pieniądze, prezenty, przysługi, rabaty, darowizny na cele charytatywne, sponsoring, oferta pracy lub cokolwiek innego, co może być bezpośrednio lub pośrednio cenne dla odbiorcy.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw skontaktuj się z zespołem ds. etyki lub zespołem ds. prawa.

Prezenty i gościnność

Przekazujemy lub przyjmujemy tylko takie prezenty i gesty gościnności, które są odpowiednie i proporcjonalne w ramach uzasadnionych relacji biznesowych. Nie dajemy ani nie przyjmujemy niczego, co mogłoby prowadzić do konfliktu interesów lub stwarzać pozory przekupstwa.



Oznacza to, że:

- nie oferujemy ani nie przyjmujemy prezentów lub wyrazów gościnności w celu wywarcia wpływu na proces decyzyjny i uzyskania nienależnej przewagi;
- dbamy o to, aby wszelkie podarowane lub otrzymane prezenty lub gesty gościnności służyły ważnym celom biznesowym i były jawne, skromne oraz dozwolone przez politykę drugiej strony;
- pamiętamy, że prezenty i wyrazy gościnności o skromnej wartości mogą wydawać się niewłaściwe, jeśli będą częste lub rutynowe;
- nie oferujemy ani nie przyjmujemy prezentów w gotówce lub jej ekwiwalentach, takich jak bony upominkowe;
- przestrzegamy limitów pieniężnych i procesów zatwierdzania określonych w polityce jednostki biznesowej w zakresie prezentów i gościnności.

Czym jest „upominek”?

To może być cokolwiek wartościowego. Przykłady mogą obejmować towary lub jakiegokolwiek przedmioty fizyczne, pożyczki, przysługi i inne korzyści.

Czym jest gościnność?

Gościnność biznesowa obejmuje posiłki, rozrywkę (np. wydarzenia sportowe lub koncerty), zakwaterowanie i podróże.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw skontaktuj się z zespołem ds. etyki.

Konflikt interesów

Konflikt interesów ma miejsce, gdy wystąpi konflikt między naszym osobistym interesem a naszymi obowiązkami wobec Skanska. Nawet pozory konfliktu interesów mogą być równie szkodliwe, jak rzeczywisty konflikt. Musimy ujawniać wszystkie sytuacje konfliktu interesów i odpowiednio nimi zarządzać.

Oznacza to, że:

- unikamy sytuacji, które mogą wywołać konflikt lub sprawiać pozory konfliktu interesów;
- podejmujemy decyzje biznesowe bez względu na osobiste korzyści;
- przejrzystość ujawniamy potencjalne konflikty interesów zgodnie z zasadami naszej jednostki biznesowej, aby można było nimi zarządzać.

Czym jest konflikt interesów?

Konflikty interesów powstają, gdy nasze prywatne interesy, relacje osobiste lub działalność poza Skanska wpływają lub wydają się wpływać na naszą zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji, co może mieć negatywny wpływ na Skanska. Konflikt interesów może wystąpić w przypadku oferowania, wręczania lub przyjmowania gestów gościnności, zaproszeń na imprezy rozrywkowe, prezentów, darowizn na cele charytatywne, darowizn na cele polityczne lub sponsoringu, a także wtedy, gdy nasze bliskie relacje mogłyby kolidować z naszymi obowiązkami wobec Skanska. Konflikty te mogą również wystąpić, gdy jesteśmy zaangażowani w działalność biznesową, która konkuruje lub współpracuje ze Skanska.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw należy skontaktować się z zespołem ds. etyki lub zespołem ds. prawa.





Społeczne zaangaŹowanie

Wspieramy społecznoŹci, w ktŹrych
działamy, aby wzmacniać nasze
relacje z interesariuszami oraz
wspierać naszą kulturę prowadzenia
działalnoŹci w sposób odpowiedzialny i
zrŹwnowaŹony.

Oznacza to, Źe:

- wspieramy społecznoŹci, wykorzystując nasz czas, wiedzę i zasoby;
- nigdy nie oferujemy ani nie zobowiŹzujemy się do zrobienia czegoŹ, co rodziłoby nieuzasadnione oczekiwanie wobec ktŹrejkolwiek ze stron;
- postępujemy zgodnie z procedurami naszej jednostki biznesowej dotyczŹcymi zatwierdzania inicjatyw społecznego zaangaŹowania w celu uniknięcia jakiegokolwiek ryzyka, np. pozorŹw przekupstwa.

Pytania lub wŹtpliwoŹci?

JeŹli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przeŹoŹonym. W przypadku pytaŹ dotyczŹcych odpowiednich działaŹ skontaktuj się z zespołem ds. zrŹwnowaŹonego rozwoju. W przypadku wŹtpliwoŹci dotyczŹcych potencjalnych konfliktŹw interesŹw skontaktuj się z zespołem ds. etyki.



Sponsoring

Wybieramy działania sponsoringowe, które koncentrują się na możliwościach związanych z naszą działalnością i są zgodne z naszymi wartościami oraz strategią zrównoważonego rozwoju. Do wszelkich ustaleń dotyczących sponsoringu podchodzimy w sposób uczciwy i przejrzysty.

Oznacza to, że:

- jesteśmy ostrożni przy wyborze działań sponsoringowych, dbając o to, aby strona sponsorowana i Skanska dzieliły podobne wartości, a dane działanie było powiązane z naszą działalnością;
- zawsze bierzemy pod uwagę ryzyko przekupstwa i nigdy nie używamy sponsoringu do wywarcia niewłaściwego wpływu na nasze procesy biznesowe;
- uzyskujemy akceptację wyższego szczebla zgodnie z zasadami autoryzacji ustalonymi przez naszą jednostkę biznesową, zanim wyrazimy zgodę na sponsoring w imieniu naszej firmy.

Czym jest sponsoring?

Sponsoring jest transakcją dokonywaną z perspektywą uzyskania korzyści handlowych. Kiedy dokonujemy płatności, w gotówce lub w naturze, aby powiązać naszą markę z jakąś działalnością lub organizacją, jest to uważane za sponsoring.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku pytań handlowych skontaktuj się z zespołem ds. komunikacji. W przypadku wątpliwości dotyczących potencjalnych konfliktów interesów skontaktuj się z zespołem ds. etyki.

Działalność polityczna

Cieszy nas zainteresowanie naszymi projektami i inicjatywami ze strony polityków wszystkich partii. Chcemy dostarczać politykom istotnych informacji na temat naszej branży, aby mogli podejmować świadome decyzje. Angażując się w lobbing lub dokonując wpłat na cele polityczne, dbamy o to, aby zawsze działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.



Oznacza to, że:

- nie dokonujemy nadmiernych lub niewłaściwych wpłat na cele polityczne w imieniu Skanska i dbamy o to, aby nie naruszały one naszej Polityki przeciwdziałania korupcji;
- zawsze uzyskujemy odpowiednią zgodę przed dokonaniem jakichkolwiek wpłat na cele polityczne w imieniu Skanska;
- dbamy o to, aby wszystkie działania lobbingowe prowadzone w naszym imieniu były odpowiednie i przejrzyste oraz nie wpływały negatywnie na Skanska lub naszą markę. W stosownych przypadkach postępujemy zgodnie z ustalonymi protokołami angażowania lobbystów;
- zawsze wyjaśniamy, czy działamy we własnym imieniu, czy w imieniu Skanska, gdy angażujemy się w działalność polityczną.

Co uważa się za wpłaty na cele polityczne?

Są to wszelkiego rodzaju wpłaty dokonywane w celu wsparcia organizacji politycznych, partii, kandydatów lub stanowiska w referendum. Może to być gotówka lub usługi, materiały, czas pracownika lub korzystanie z obiektów firmy.

Czym jest lobbing?

Lobbing opisuje działania mające na celu wywarcie wpływu na decyzje dotyczące polityki publicznej poprzez dostarczanie informacji lub wyrażanie opinii wybranym albo mianowanym urzędnikom. Niektóre kraje regulują kwestie lobbingu.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku pytań dotyczących odpowiednich działań skontaktuj się z zespołem ds. komunikacji. W przypadku wątpliwości dotyczących potencjalnych konfliktów interesów skontaktuj się z zespołem ds. etyki.

Przestrzegamy
naszych
wartości
i Kodeksu
Postępowania

Zapewniamy
bezpieczne i
pełne szacunku
miejsce pracy

Dążymy do
zrównoważonej
przyszłości

Zarządzamy
naszymi
relacjami, aby
zapobiegać
korupcji

Chronimy
informacje i
aktywa

Promujemy
uczciwy
i przejrzysty
biznes

Zgłaszamy
obawy

05

Chronimy informacje i aktywa

- Ochrona danych osobowych
- Informacje poufne
- Informacje niejawne i nadużycia na rynku
- Aktywa spółki i udziałowców
- Bezpieczeństwo danych



Ochrona danych osobowych

Szanujemy prawo do prywatności i podejmujemy wszelkie odpowiednie środki ostrożności w celu ochrony powierzonych nam danych osobowych. Przetwarzamy dane osobowe w sposób odpowiedzialny i zgodnie z przepisami o ochronie danych.

Oznacza to, że:

- dbamy o to, aby wykorzystywanie przez nas danych osobowych było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Obejmuje to takie działania jak gromadzenie, rejestrowanie, strukturyzowanie, przechowywanie, odzyskiwanie, przeglądanie, ujawnianie, przesyłanie, usuwanie lub niszczenie danych lub kombinacja tych czynności;
- dbamy o to, aby osoby powierzające nam swoje dane osobowe rozumiały, dlaczego je wykorzystujemy i co planujemy z nimi zrobić;
- nie przechowujemy danych osobowych dłużej, niż jest to konieczne do realizacji konkretnego celu, dla którego zostały zgromadzone, a także traktujemy je z zachowaniem poufności i bezpieczeństwa;
- rozumiemy, że dostęp do danych osobowych powinni mieć wyłącznie ci, którzy są upoważnieni do ich używania i mają uzasadniony powód, aby to robić.

Czym są dane osobowe?

Są to informacje odnoszące się do osoby fizycznej lub takie, które mogą być wykorzystane do jej bezpośredniej lub pośredniej identyfikacji. Mogą one obejmować dane kontaktowe (takie jak numer telefonu lub adres e-mail), imiona i nazwiska członków rodziny, informacje dotyczące opieki zdrowotnej, numery paszportów lub dokumentów tożsamości, adresy IP, numery kont lub zdjęcia.

Pytania lub wątpliwości?

Wszelkie pytania dotyczące danych osobowych należy zgłaszać osobie odpowiedzialnej za ochronę danych lub zespołowi prawnemu.

Informacje poufne

Dbamy o poufność naszych pomysłów, procesów i innych informacji biznesowych, aby zachować konkurencyjność i chronić interesy naszych udziałowców. Niektóre z naszych poufnych informacji stanowią rodzaj aktywów znanych jako własność intelektualna.

Oznacza to, że:

- zachowujemy poufność wszystkich niepublicznych informacji, niezależnie od tego, czy należą do Skanska, innej firmy lub osoby fizycznej;
- podejmujemy wszelkie uzasadnione środki w celu ochrony informacji poufnych przed nieuprawnionym ujawnieniem, niewłaściwym wykorzystaniem, utratą lub kradzieżą;
- zachowujemy ostrożność w kontaktach z konkurencją, aby nie ujawniać tajemnic handlowych;
- nie podejmujemy działań na podstawie informacji poufnych otrzymanych wskutek pomyłki. Zamiast tego kontaktujemy się z nadawcą i niezwłocznie zgłaszamy incydent przełożonemu;
- nie pytamy nowych współpracowników o poufne informacje od ich poprzednich pracodawców;
- podtrzymujemy nasze zobowiązanie do zachowania poufności po odejściu ze spółki i nieprzyjmowania, nieużywania ani niewykorzystywania poufnych informacji Skanska.

Czym są informacje poufne?

Informacje poufne odnoszą się do informacji niepublicznych, takich jak plany biznesowe lub strategiczne, plany marketingowe, informacje finansowe, szczegóły i plany projektów, dane klientów i partnerów, własność intelektualna oraz inne informacje, które nie są znane poza naszą organizacją.

Czym jest własność intelektualna?

Odnosi się do wytworów umysłu, do których firma lub osoba fizyczna może rościć sobie prawo własności. Takie wytwory to m.in. marki, patenty, znaki towarowe, tajemnice handlowe, wynalazki i materiały chronione prawem autorskim.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw skontaktuj się z zespołem ds. prawa lub zespołem ds. etyki.



Informacje niejawne i nadużycia na rynku

Przestrzegamy przepisów dotyczących zakazu wykorzystywania informacji niejawnych i uczciwego ujawniania informacji. Nie wykorzystujemy informacji niejawnych do podejmowania decyzji inwestycyjnych, ani nie zachęcamy do tego innych. Dotyczy to obrotu instrumentami finansowymi Skanska (takimi jak akcje) lub innych spółek.

Oznacza to, że:

- nie handlujemy instrumentami finansowymi spółki, w tym Skanska, jeśli mamy niejawne informacje o tej spółce;
- nigdy nie ujawniamy poufnych lub niepublicznych informacji nikomu, kto nie ma uzasadnionej potrzeby i prawa do posiadania tej informacji;
- nie uczestniczymy w rozpowszechnianiu fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji i nie podejmujemy żadnych działań zmierzających do manipulowania ceną instrumentów finansowych będących w obrocie publicznym;
- przekazujemy wszelkie informacje, które mogą mieć wpływ na cenę akcji, wyłącznie za pośrednictwem zespołu komunikacji Skanska lub zespołu ds. relacji z inwestorami Grupy Skanska.

Czym są informacje niejawne?

Są to informacje o firmie, które, jeśli zostaną podane do wiadomości publicznej, mogą mieć znaczący wpływ na wartość akcji lub innych instrumentów finansowych. Przykłady możliwych informacji niejawnych obejmują wyniki finansowe, istotne zbycia, przejęcia lub projekty.

Czym jest wykorzystywanie informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi i nadużycia na rynku?

Wykorzystywanie informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi odnosi się do kupowania lub sprzedawania instrumentów finansowych stanowiących akcje w spółce przy jednoczesnym posiadaniu informacji niejawnych na temat tej spółki. Dokonywanie takich transakcji jest nielegalne, niezależnie od tego, czy dokonujesz transakcji samodzielnie, czy udostępniasz informacje komuś innemu, kto może handlować przy użyciu tych informacji.

Nadużycia na rynku obejmują bezprawne ujawnianie informacji niejawnych i manipulację na rynku.



Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw skontaktuj się z zespołem ds. prawa.



Aktywa spółki i udziałowców

Odpowiedzialnie korzystamy z aktywów naszej firmy i aktywów naszych interesariuszy. Aktywa obejmują surowce, pieniądze, produkty, nieruchomości, sprzęt, komputery, urządzenia mobilne i dane.

Oznacza to, że:

- chronimy nasze aktywa oraz aktywa naszych klientów i udziałowców przed uszkodzeniem, kradzieżą, utratą i niewłaściwym użyciem;
- przed wykorzystaniem aktywów firmy na osobisty użytek zapoznajemy się z polityką danej jednostki biznesowej;
- nie wykorzystujemy aktywów firmy do osiągnięcia osobistych korzyści, takich jak dodatkowa działalność gospodarcza;
- usuwamy odpady lub nadwyżki materiałów na projekcie wyłącznie zgodnie z polityką naszej jednostki biznesowej.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z kierownikiem miejsca pracy lub kierownikiem budowy.

Bezpieczeństwo danych

Chronimy i właściwie wykorzystujemy nasze zasoby informatyczne (IT). Promujemy również właściwe korzystanie z naszych systemów informatycznych, aby zapobiec utracie lub kradzieży naszych aktywów. Wspieramy kulturę cyberbezpieczeństwa i zachowujemy czujność wobec wszelkich form cyberzagrożeń.

Oznacza to, że:

- nie używamy naszych komputerów i systemów komunikacji elektronicznej do niewłaściwej komunikacji, takiej jak oszustwo, dyskryminacja, obrażanie lub nękanie;
- zachowujemy ostrożność podczas otwierania załączników lub linków w wiadomościach e-mail, gdy odwiedzamy strony internetowe, które nie są związane z naszą działalnością lub pochodzą z nieznanego źródła oraz podczas korzystania z nośników zewnętrznych (takich jak dyski USB);
- zachowujemy czujność i unikamy wszelkich podejrzanych działań, takich jak phishing czy ataki socjotechniczne;
- zachowujemy szczególną ostrożność podczas korzystania z informacji firmowych poza naszym miejscem pracy i dbamy o to, aby były one przechowywane wyłącznie przy wykorzystaniu rozwiązań technicznych zatwierdzonych przez Skanska;
- przestrzegamy warunków dopuszczalnego użytkowania sprzętu IT.

Czym są zasoby IT?

Zasoby IT obejmują zarówno przedmioty fizyczne, np. komputery, telefony i drukarki, jak i media elektroniczne, takie jak poczta elektroniczna, dostęp do sieci i internetu oraz narzędzia do współpracy.



Pytania lub wątpliwości?

Zgłaszaj incydenty bezpieczeństwa lub inne problemy swojemu zespołowi IT.

Przestrzegamy
naszych
wartości
i Kodeksu
Postępowania

Zapewniamy
bezpieczne i
pełne szacunku
miejsce pracy

Dążymy do
zrównoważonej
przyszłości

Zarządzamy
naszymi
relacjami, aby
zapobiegać
korupcji

Chronimy
informacje i
aktywa

Promujemy
uczciwy
i przejrzysty
biznes

Zgłaszamy
obawy

06

Promujemy uczciwy i przejrzysty biznes

- Uczciwa konkurencja
- Relacje z partnerami biznesowymi
- Sankcje handlowe i pranie brudnych pieniędzy
- Dokumentacja, raportowanie i oszustwa
- Komunikacja zewnętrzna

Uczciwa konkurencja

Przepisy antymonopolowe chronią rynek poprzez promowanie wolnej i uczciwej konkurencji. Wspieramy uczciwą konkurencję i nie angażujemy się w zachowania antykonkurencyjne.

Oznacza to, że:

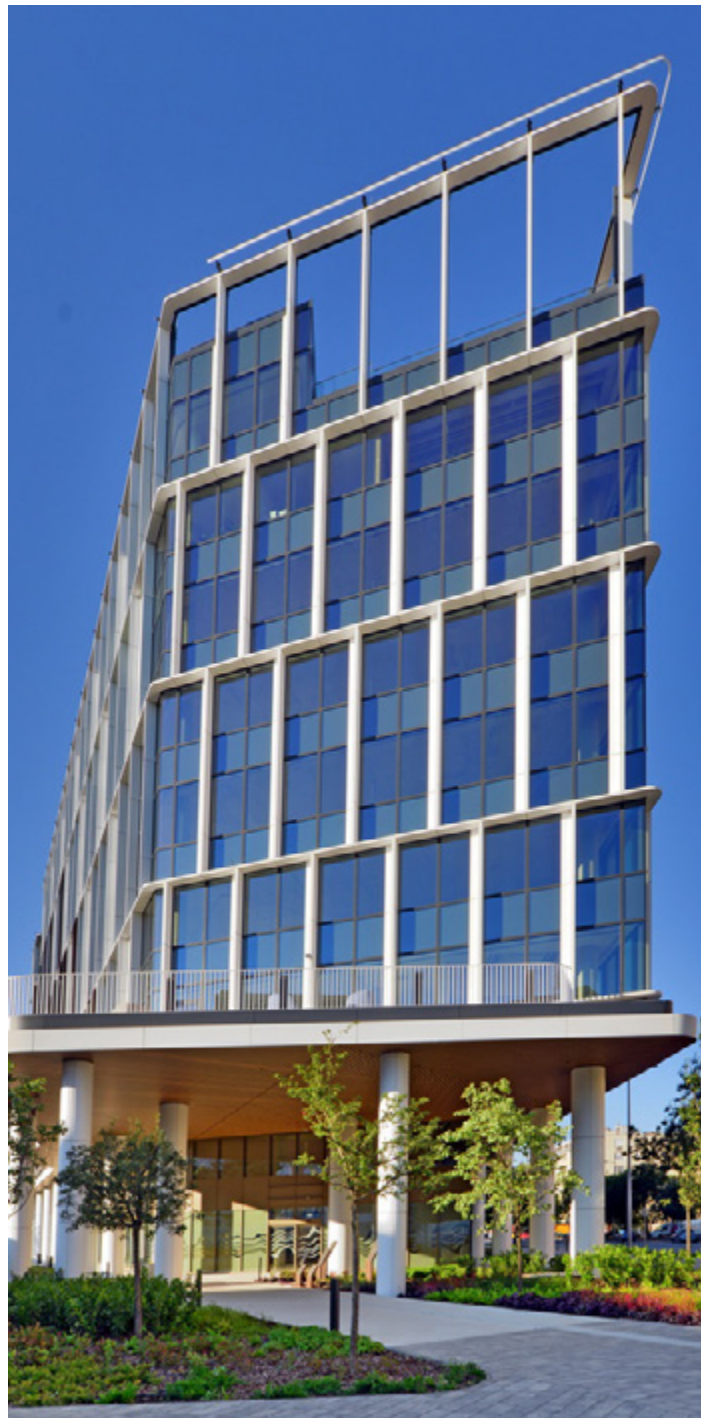
- nie tolerujemy naruszeń prawa konkurencji i prawa antymonopolowego;
- nie dokonujemy ustaleń z konkurentami w celu ograniczenia konkurencji (bezpośrednio lub pośrednio przez stronę trzecią);
- nie omawiamy ani nie wymieniamy poufnych informacji handlowych z konkurentami.

Czym jest zachowanie antykonkurencyjne?

Zachowanie antykonkurencyjne odnosi się do praktyk biznesowych, które uniemożliwiają lub ograniczają konkurencję na rynku. Obejmuje to porozumienia antykonkurencyjne, w ramach których firmy zgadzają się lub porozumiewają, aby nie konkurować ze sobą w określony sposób. Przykłady obejmują ustalanie cen przez konkurentów, manipulowanie ofertami lub dzielenie między siebie rynków czy klientów. Może to również obejmować monopolizację lub nadużywanie pozycji dominującej.

Pytania lub wątpliwości?

Skonsultuj się z zespołem ds. prawa w celu uzyskania wskazówek.





Relacje z partnerami biznesowymi

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Utrzymujemy konstruktywne i długoterminowe relacje z partnerami biznesowymi, których wartości są zbieżne z naszymi.

Oznacza to, że:

- działamy uczciwie i sprawiedliwie w kontaktach z naszymi partnerami biznesowymi i oczekujemy od nich tego samego;
- realizujemy odpowiednie procesy due diligence, w tym kontrole związane ze zrównoważonym rozwojem, w odniesieniu do naszych partnerów biznesowych;
- uwzględniamy nasz Kodeks dostawcy jako część naszych umów z odpowiednimi partnerami biznesowymi;
- aktywnie słuchamy naszych klientów, aby zrozumieć ich potrzeby oraz oczekiwania, współpracując z nimi w innowacyjny i proaktywny sposób.

Pytania lub wątpliwości?

Skonsultuj się ze swoim przełożonym, jeśli masz obawy dotyczące etycznego postępowania partnera biznesowego. W przypadku bardziej złożonych kwestii skontaktuj się z zespołem odpowiedzialnym za kontakt z dostawcą lub podwykonawcą lub z zespołem etyki.

Sankcje handlowe i pranie brudnych pieniędzy

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji dotyczących sankcji handlowych i przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy. Prowadzimy interesy z klientami i partnerami biznesowymi cieszącymi się dobrą reputacją, zaangażowanymi w legalne działania biznesowe z wykorzystaniem środków pochodzących z legalnych źródeł.

Oznacza to, że:

- realizujemy odpowiedni, ciągły proces due diligence w celu zrozumienia działalności oraz pochodzenia klientów i partnerów biznesowych. W tym musimy zidentyfikować rzeczywistego beneficjenta;
- postępujemy zgodnie z odpowiednim procesem weryfikacji sankcji, aby nie angażować się w jakiegokolwiek transakcje obejmujące kraje, regiony, firmy, osoby fizyczne, towary lub usługi objęte sankcjami;
- nigdy nie angażujemy się w transakcje biznesowe, jeśli podejrzewamy, że są realizowane przy wykorzystaniu funduszy pochodzących z nielegalnej działalności.

Co to są sankcje handlowe?

Sankcje handlowe to instrumenty prawne wykorzystywane przez rządy i organy międzynarodowe w celu wywierania wpływu na politykę zagraniczną poprzez zakazywanie transakcji biznesowych z określonymi krajami, osobami i podmiotami lub poprzez ograniczanie importu lub eksportu określonych produktów albo usług.

Czym jest pranie brudnych pieniędzy?

Pranie brudnych pieniędzy to czynność polegająca na ukrywaniu nielegalnego źródła pieniędzy lub aktywów, aby wyglądały na legalne.

Pytania lub wątpliwości?

Skonsultuj się z zespołem ds. etyki lub zespołem ds. prawa w celu uzyskania wskazówek.





Dokumentacja, raportowanie i oszustwa

Prowadzenie działalności w sposób uczciwy i przejrzysty wymaga prowadzenia odpowiedniej dokumentacji. Rejestrujemy i raportujemy nasze informacje biznesowe w sposób pełny i dokładny. Nie tolerujemy żadnych form oszustw ani fałszywych roszczeń i przestrzegamy wszystkich obowiązujących wymogów dotyczących sprawozdawczości.

Oznacza to, że:

- prowadzimy dokładną i kompletną dokumentację, która nie jest fałszywa ani nie wprowadza w błąd. Dotyczy to zarówno dokumentacji finansowej, jak i niefinansowej, np. kart czasu pracy, wyników testów czy danych związanych z jakością, bezpieczeństwem lub wpływem na środowisko;
- postępujemy zgodnie z obowiązującymi wymogami dotyczącymi sprawozdawczości, w tym weryfikacji i audytu w stosownych przypadkach;
- nigdy nie niszczymy ani nie modyfikujemy dokumentacji, która musi być przechowywana dla celów prawnych lub umownych, albo która może być wymagana do jakichkolwiek kolejnych audytów lub dochodzeń;
- weryfikujemy, czy nasze raporty wydatków zawierają tylko pozycje, które stanowią koszty uprawnione do zwrotu i prawidłowo poniesione podczas prowadzenia działalności firmy Skanska;
- rejestrujemy pełny i dokładny charakter wszystkich transakcji finansowych zgodnie z lokalnie przyjętymi zasadami rachunkowości;
- nie angażujemy się w nielegalne schematy podatkowe.

Czym jest oszustwo?

Oszustwo to wprowadzenie w błąd, zwykle w celu uzyskania pieniędzy, innych aktywów lub usług, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio. Zgłaszanie fałszywych roszczeń jest oszustwem i obejmuje wprowadzanie w błąd co do kosztów dostarczenia materiałów lub usług, celowe ukrywanie wad lub fabrykowanie dowodów.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych kwestii księgowych skontaktuj się z zespołem ds. finansów. W przypadku pytań związanych z oszustwami skontaktuj się z zespołem ds. etyki lub zespołem ds. prawa.

Komunikacja zewnętrzna

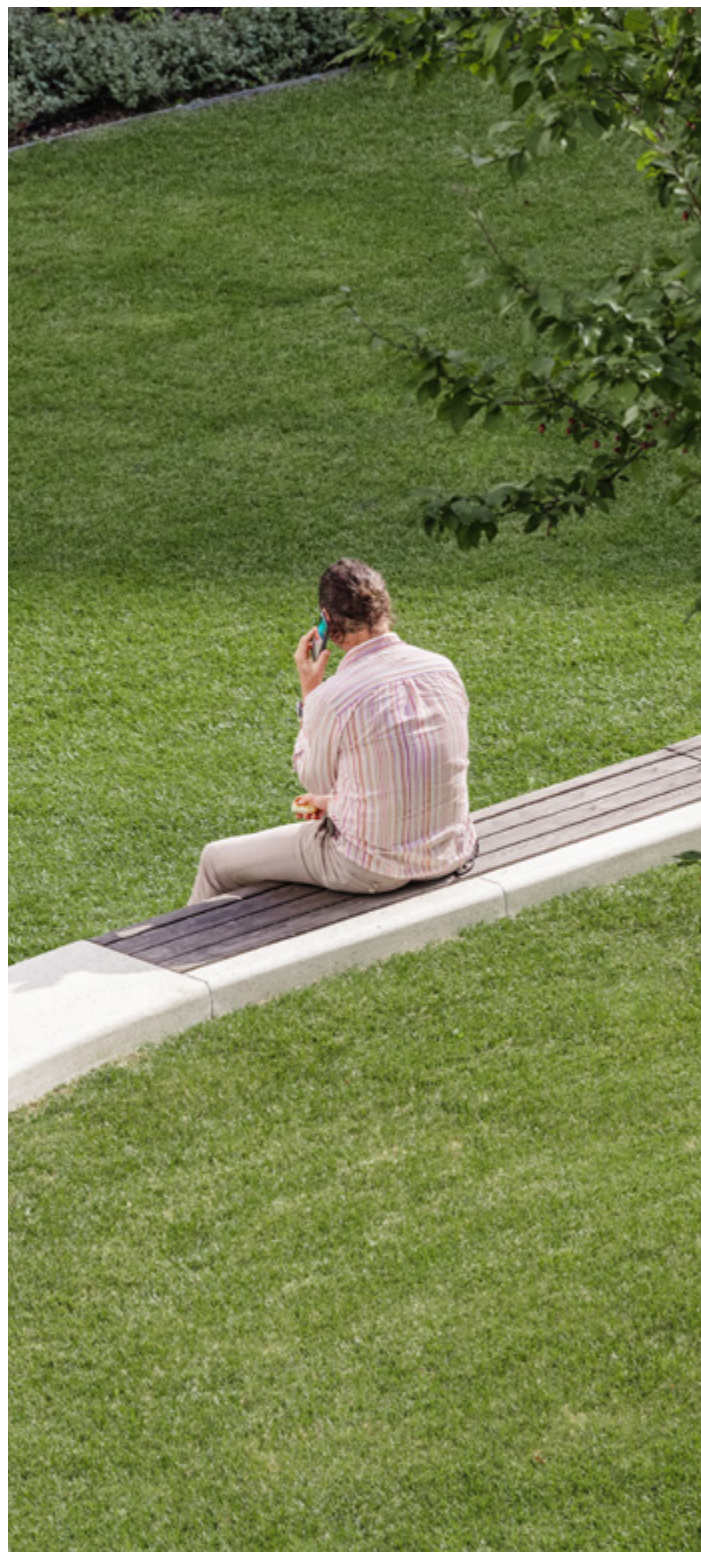
Komunikacja jest kluczowym elementem naszej działalności, a sposób, w jaki się komunikujemy, wpływa na naszą reputację wśród interesariuszy i opinii publicznej. Przestrzegamy formalnych zasad komunikacji dla szwedzkich spółek giełdowych.

Oznacza to, że:

- reagujemy w sposób profesjonalny i przedstawiamy terminowe, dokładne, istotne i wiarygodne informacje podczas komunikacji z podmiotami zewnętrznymi;
- wypowiadamy się dla mediów w imieniu Skanska tylko wtedy, gdy jesteśmy do tego upoważnieni i kierujemy wnioski mediów o udzielenie informacji do wyznaczonych rzeczników naszych jednostek biznesowych;
- podczas komunikacji zewnętrznej zawsze wyjaśniamy, czy wypowiadamy się w imieniu Skanska, czy jako osoba fizyczna;
- chronimy markę Skanska i zachowujemy szacunek dla innych, korzystając z naszych osobistych kont w mediach społecznościowych;
- przekazujemy zapytania mediów dotyczące akcji lub finansów Skanska do zespołu komunikacji korporacyjnej Skanska lub działu ds. relacji z inwestorami Grupy Skanska.

Pytania lub wątpliwości?

Jeśli masz rutynowe pytania, porozmawiaj najpierw ze swoim przełożonym. W przypadku bardziej złożonych spraw skontaktuj się z zespołem ds. komunikacji.



Przestrzegamy
naszych
wartości
i Kodeksu
Postępowania

Zapewniamy
bezpieczne i
pełne szacunku
miejsce pracy

Dążymy do
zrównoważonej
przyszłości

Zarządzamy
naszymi
relacjami, aby
zapobiegać
korupcji

Chronimy
informacje i
aktywa

Promujemy
uczciwy
i przejrzysty
biznes

Zgłaszamy
obawy

07

Zgłaszamy obawy

- Nasza kultura zgłaszania nieprawidłowości i polityka zakazu działań odwetowych
- Zgłaszanie problemu
- Szczegóły kontaktu

Nasza kultura zgłaszania nieprawidłowości i polityka zakazu działań odwetowych

W Skanska promujemy kulturę „zgłaszania nieprawidłowości”, która zachęca do zgłaszania pytań i wątpliwości bez obawy o działania odwetowe.

Oznacza to, że:

- wyrażamy swoje zdanie z szacunkiem, bez obawy przed odwetem lub zawstydzeniem;
- występujemy w obronie współpracowników, którzy mogą doświadczać działań odwetowych, zastraszania, nękania lub innych zachowań, które nie są zgodne z wartościami naszej firmy;
- unikamy wszelkich zachowań, które mogą mieć charakter odwetowy, uważając, aby nie traktować inaczej osoby, która zgłosiła niewłaściwe postępowanie;
- zgłaszamy wszelkie podejrzenia o działania odwetowe jako potencjalne niewłaściwe postępowanie.

Oznacza to, że nasi menedżerowie muszą:

- tworzyć środowisko pracy, które zachęca do otwartego dialogu;
- dbać o to, aby zgłoszenia dotyczące podejrzanego lub znanego niewłaściwego postępowania były odpowiednio adresowane;
- rozpatrywać wszelkie wątpliwości w sposób uczciwy i bezstronny.

Nasza polityka zakazu działań odwetowych

Chcemy, aby każdy czuł się komfortowo i nie obawiał się o negatywnej reakcji, zgłaszając wątpliwości. W Skanska nie tolerujemy żadnych form odwetu na pracowniku za zgłoszenie w dobrej wierze podejrzenia niewłaściwego postępowania. „Dobra wiara” oznacza, że zgodnie z Twoją najlepszą wiedzą i przekonaniem wszystko, co zgłaszasz, jest prawdziwe i że zgłaszasz wszystko, co wiesz. Odwet może przybierać różne formy; przykłady działań odwetowych w miejscu pracy obejmują wypowiedzenie, degradację, zaniżoną ocenę wyników, zmianę obowiązków służbowych, przeniesienie na inne stanowisko lub do innej lokalizacji lub obniżenie wynagrodzenia.

Każdy pracownik, który zaangażuje się w działania odwetowe, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu. Jeśli masz przekonanie lub podejrzewasz, że Ty lub ktoś inny doświadcza działań odwetowych, zgłoś to jako podejrzenie niewłaściwego postępowania.



Zgłaszanie problemu

Prowadzimy działalność w sposób uczciwy i transparentny. Kluczową częścią takiego działania jest zachęcanie się nawzajem do zgłaszania zachowań, o których wiemy lub podejrzewamy, że są nielegalne, nieetyczne lub w inny sposób naruszają nasz Kodeks lub polityki. Polegamy na tych zgłoszeniach, aby chronić naszą firmę i reputację.

Oznacza to, że wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zgłaszanie podejrzewanych lub znanych przypadków niewłaściwego postępowania na jak najwcześniejszym etapie.

Jak zgłaszać obawy

Nasze wewnętrzne możliwości kontaktu

Zasadniczo najlepiej jest porozmawiać o swoich obawach z bezpośrednim przełożonym (a jeśli np. nie jest to możliwe lub właściwe — z przełożonym swojego przełożonego). To najlepszy punkt wyjścia do rozpoczęcia rutynowych działań.

Możesz również skontaktować się z zespołem ds. zasobów ludzkich (HR) lub działem prawnym swojej jednostki biznesowej. Zespół ds. zasobów ludzkich (HR) to najlepsze miejsce do załatwiania spraw związanych z zatrudnieniem.

Jeśli chcesz zgłosić podejrzenie niewłaściwego postępowania lub problemy natury etycznej, skontaktuj się z komitetem ds. etyki w swojej jednostce biznesowej. Zobacz „Szczegóły kontaktu” poniżej.

Nasza infolinia

Jeśli nie czujesz się komfortowo, aby zgłosić niewłaściwe postępowanie osobiście, możesz to zrobić za pośrednictwem naszej infolinii ds. Kodeksu postępowania. Jeśli chcesz, możesz to zrobić anonimowo. Infolinia jest obsługiwana niezależnie i jest dostępna telefonicznie, [online](#) i za pośrednictwem aplikacji SpeakUp.

Dochodzenia

Niezwłocznie zbadamy wszystkie zgłoszone przypadki niewłaściwego postępowania i podejmiemy odpowiednie działania na podstawie wyników naszego dochodzenia. Wszelkie informacje przekazane w trakcie dochodzenia będą traktowane jako poufne, chyba że ich ujawnienie będzie wymagane przez prawo lub na mocy decyzji administracyjnych.



Szczegóły kontaktu

Aby złożyć poufne zgłoszenie do komisji ds. etyki w Grupie lub jednostce biznesowej, wyślij wiadomość e-mail na odpowiedni adres:

Grupa	ethics.committee@skanska.se
Europa Środkowa	komitet.ds.etyki@skanska.pl
Commercial Development Europe	cde.ethics.committee@skanska.pl
Commercial Development Nordic	Skontaktuj się z komisją ds. etyki odpowiedniej jednostki biznesowej działu budowlanego. Firmy w Danii raportują do komisji ds. etyki w Szwecji.
Commercial Development USA	usaethicscommittee@skanska.com
Finlandia	eettinenkomitea@skanska.fi
Norwegia	etiskrad@skanska.no
Residential Development Europe	rde.ethics@skanska.cz / rde.ethics@skanska.pl
Szwecja	etiska.radet@skanska.se
Wielka Brytania	ethics.committee@skanska.co.uk
USA Building	usaethicscommittee@skanska.com
USA Civil	usaethicscommittee@skanska.com
USA Inc	usaethicscommittee@skanska.com

Aby dokonać zgłoszenia za pośrednictwem naszej zewnętrznej infolinii, można skorzystać z kilku opcji:

Kod organizacji Skanska to 109708. Wprowadź go po odpowiednim monicie.

Zgłoszenia online

Użyj tego kodu QR, aby połączyć się bezpośrednio ze stroną raportowania Skanska SpeakUp lub kliknij łącze <https://skanska.speakup.report/skanska> albo wklej je do przeglądarki.



Zgłoszenie za pośrednictwem aplikacji SpeakUp

Jeśli masz telefon firmy Skanska, aplikacja SpeakUp jest już zainstalowana. Jeśli nie, można ją pobrać za pomocą tego kodu QR lub znaleźć w sklepie z aplikacjami.



Z poziomu aplikacji użyj tego kodu QR do dokonania zgłoszenia online lub wprowadź kod organizacji 109708, aby połączyć się ze stroną raportowania SpeakUp firmy Skanska.



Zgłoszenia telefoniczne

Wybierz jeden z poniższych numerów telefonów. Wprowadź kod organizacji: 109708

Czechy	800 050 833	Połączenie bezpłatne
Dania	+45 43 31 09 61	Opłata za połączenie według stawki lokalnej
Finlandia	0800 392912	Połączenie bezpłatne
Węgry	06 809 845 89	Połączenie bezpłatne
Norwegia	+47 24 14 06 01	Opłata za połączenie według stawki lokalnej
Polska	800 012 953	Połączenie bezpłatne
Rumunia	0800 400653	Połączenie bezpłatne
Słowacja	0800 113 418	Połączenie bezpłatne
Szwecja	020 160 4703	Połączenie bezpłatne
Wielka Brytania	0800 022 4118	Połączenie bezpłatne
Stany Zjednoczone	+1 (669) 288 7154 LUB +1-888-808-5409	Opłata za połączenie według stawki lokalnej Połączenie bezpłatne

Skanska AB (publ)
Warfvinges väg 25
SE-112 74 Sztokholm, Szwecja

Tel.: +46 (0)10 448 00 00
group.skanska.com

2024, Kodeks postępowania
firmy Skanska, wersja 4.0

SKANSKA