

SKANSKA

Vores Code of Conduct



Indhold

01	Vi følger vores værdier og vores kodeks 3	05	Vi beskytter information og aktiver24
	En besked fra vores CEO 4		Databeskyttelse25
	Vores værdier 5		Fortrolige oplysninger.....26
	Vores kodeks..... 6		Insideroplysninger og markedsmissbrug27
	Personligt og ledelsesmæssigt ansvar7		Virksomhedens og interessenternes aktiver 28
	Veiledning til beslutningstagning..... 8		Informationssikkerhed 29
02	Vi opretholder en sikker og respektfuld arbejdsplads 9	06	Vi fremmer fair og gennemsigtig virksomhed ..30
	Fair arbejdsforhold.....10		Fair konkurrence.....31
	Sundhed, sikkerhed og trivsel.....11		Relationer med forretningspartnere..... 32
	Mangfoldighed og inklusion12		Handelssanktioner og hvidvaskning af penge33
	Mobning og chikane.....13		Optegnelser, indberetning og bedrageri 34
03	Vi forpligter os til en bæredygtig fremtid14		Ekstern kommunikation.....35
	Klima og miljø.....15	07	Vi giver udtryk for bekymringer36
	Menneskerettigheder 16		Vores åbenhedskultur og Ikke-gældendelsespolitik.....37
04	Vi har styr på vores relationer for at forebygge korruption17		Indberetning af en bekymring..... 38
	Bekæmpelse af bestikkelse og korruption18		Kontaktoplysninger39
	Gaver og repræsentation.....19		
	Interessekonflikt..... 20		
	Investering i samfundet.....21		
	Sponsorat..... 22		
	Politiske aktiviteter23		

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

01

Vi følger vores værdier og vores kodeks

- En besked fra vores CEO
- Vores værdier
- Vores kodeks
- Personligt og lederskabsmæssigt ansvar
- Vejledning til beslutningstagning

En besked fra vores CEO

Hos Skanska tilbyder vi en dynamisk arbejdsplads, hvor alle kan lære, udvikle sig og gøre en forskel. Derfor bør alle kolleger være bekendt med vores Code of Conduct. Vores kodeks beskriver forventningerne til vores adfærd både i og uden for Skanska. Disse forventninger gælder uanset din rolle eller stilling.



Vores kodeks er baseret på de værdier, der definerer os som virksomhed og udgør vores solide fundament. De er med til at opbygge tillid mellem os og vores interessenter samt tiltrække talenter og virksomheder. Vores værdier er vores stolthed, som forener os og gør os stærkere.

Truslen om etiske og juridiske overtrædelser udgør selvfølgelig en risiko. Vi er alle ansvarlige for at opføre os etisk og lovligt. Dette betyder, at vi skal være bevidste om de principper for god opførsel, der gælder for vores arbejde, og vide, hvor vi kan stille spørgsmål eller indberette dårlig opførsel. Vores kodeks guider os, når den korrekte handling ikke er helt klar.

Vi fremmer en "åbenheds"-kultur i Skanska, hvor alle skal føle sig trygge ved at give udtryk for deres bekymringer. Lad mig gøre det klart: Vi tolererer ikke gengældelse mod nogen, der i god tro indberetter mistanke om forseelser. Vores "åbenheds"-kultur er afgørende for, at vi kan leve op til vores værdier og beskytte vores virksomhed.

Læs kodekset, og brug det hyppigt som vejledning. Husk, at det ikke kan dække alle situationer. Brug din dømmekraft, og sig til, hvis du er i tvivl om noget.

Lad os arbejde på at sikre et stærkere Skanska ved at anvende kodekset i vores daglige arbejde. Dette er en løbende forpligtelse, som jeg er sikker på, at vi kan opfylde sammen.

Anders Danielsson - koncernchef og CEO

Vores værdier

Siden dag ét har vores filosofi været, at det, der er godt for mennesker, samfund og miljø, er godt for forretningen. Som en lærende, værdibaseret organisation er vores fremtidige retning fast forbundet med vores kerneværdier. Vores værdier er ikke blot til for at guide os, de er en integreret del af vores succes, af vores evne til at leve op til vores formål om at skabe et bedre samfund samt vores evne til at levere afkast til aktionærerne. Vi er også klar over, at løbende læring er en vigtig del af at opretholde vores værdier og hjælpe os med at vokse både som team og som enkeltpersoner.

Omsorg for liv: beskyttelse af mennesker og planeten

Omsorg for menneskers sundhed og sikkerhed samt for vores miljø ligger centralt i vores handlinger. I fysisk eller psykisk usikre situationer, nægter vi at være passive tilskuere. Vi skaber forandring og tager affære. Dette gælder også for miljø og klimaforandring. Vi går ind for bæredygtige løsninger, og i denne ånd holder vi hinanden ansvarlige for den arv, vi efterlader til kommende generationer.

Handl etisk og gennemsigtigt: vær en rollemodel

Vi lever hver især op til vores individuelle ansvar for at gå foran med et godt eksempel og handle med den højeste grad af integritet og gennemsigtighed. Vi opmuntrer til forskellige perspektiver og skaber et rum, hvor alle kan tale frit og leve op til vores Code of Conduct. Det accepteres ikke at springe over, hvor gærdet er lavest.

Vær bedre sammen: samarbejde

Alt, hvad vi gør, gør vi bedre sammen. Vi lytter og lærer nysgerrigt for at arbejde fremad som et team og deler gavmildt ud af vores viden undervejs for at fremme bedste praksis. Vi kæmper for en inkluderende kultur med åbenhed, retfærdighed, tillid og respekt, hvor alle føler, at de hører til, uanset hvem de er, eller hvor de kommer fra. Vi innoverer og leverer de bedste løsninger takket være mangfoldigheden hos os selv, vores kunder, partnere og de lokalsamfund, hvor vi driver forretning.

Forpligt dig til kunderne: hav en kunderne først-tankegang

Vores kunders succes er vores succes. Vi lytter altid nøje for at forstå deres egne og deres kunders behov, så vi kan give dem de værktøjer, de begge har brug for til at nå deres mål. Sammen ser vi fremad for at skabe smartere og mere bæredygtige løsninger, der bringer deres visioner til live.

Vores kodeks

Vores kodeks er baseret på vores værdier og er retningsgivende for vores daglige aktiviteter. Det giver retningslinjer for, hvordan vi skal opføre os, når vi interagerer med hinanden, vores kunder, vores forretningspartnere og de samfund, vi opererer i. Vi søger retningslinjer i dette kodeks, når vi står over for et etisk dilemma. Det indeholder også oplysninger om, hvem vi skal kontakte, hvis vi har spørgsmål eller bekymringer.



Vi overholder alle gældende lovkra. Af og til er standarderne i vores kodeks strengere end disse kra. I disse tilfælde anvender vi den højeste standard i kodekset, hvis den ikke er i strid med lokal lovgivning. Skikke eller lokal praksis har aldrig forrang for lovkra. Hvis vores kodeks ser ud til at være i konflikt med gældende lovgivning, skal du rådføre dig med din leder.

For at understøtte vores kodeks har vi mere detaljerede politikker, både på koncern- og forretningsenhedsniveau, som anvender de principper og forventninger, der er beskrevet i vores kodeks.

Hvem skal følge vores kodeks?

Alle Skanskas medarbejdere - uanset deres rolle - skal følge dette kodeks.

Vores kodeks gælder for alle enheder, der direkte eller indirekte kontrolleres af Skanska. For joint ventures skal vi sikre, at enten vores kodeks eller et kodeks, der er sammenligneligt med vores eget, er vedtaget.

Andre tredjeparter, som f.eks. leverandører, underleverandører, konsulenter, mæglere og agenter, forventes også at overholde værdierne i vores kodeks ved at forpligte sig til vores Code of Conduct for leverandører (leverandørkodeks).

Hvad er et joint venture?

Med "joint venture" mener vi joint ventures, konsortier, fælles operationer, foreningsalliancer, teaming-arrangementer samt andre arrangementer, der er etableret for et projekt, som vi forfølger eller deltager i som en bidragende part.



Personligt og ledelsesmæssigt ansvar

Alle spiller en rolle i at sikre, at vi kollektivt fortsætter med at være en etisk, overholdende og værdibaseret organisation. Vores ledere har et ekstra ansvar for at føre an i vores overholdelseskultur.

Det betyder at vi:

- Er bekendt med både kodekset og de politikker, der gælder for vores arbejde og vejledes af dem i vores daglige beslutningstagning
- Handler altid med ærlighed og integritet
- Stiller spørgsmål og søger råd, hvis vi er usikre på, hvad der er det rigtige at gøre
- Siger frem og indberetter forseelser så hurtigt som muligt

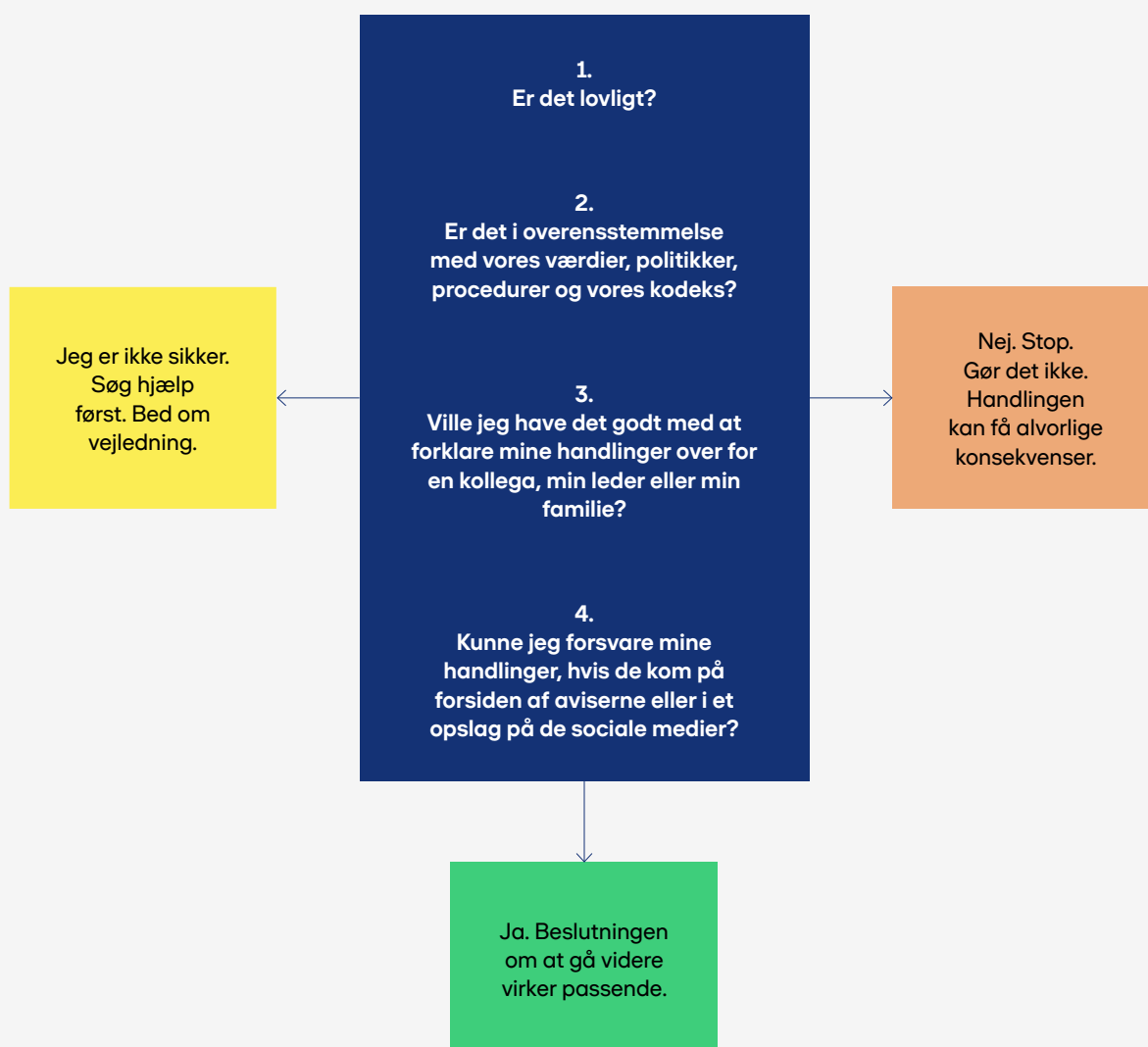
Dette betyder, at vi forventer, at vores ledere:

- Fungerer som rollemodeller for etisk adfærd
- Skaber inkluderende teams og sørger for psykologisk sikkerhed på arbejdspladsen
- Tilskynder medarbejderne til at rejse spørgsmål og bekymringer uden frygt for gengældelse og sikre, at deres bekymringer håndteres korrekt

Vejledning til beslutningstagning

Vores kodeks dækker ikke alle relevante love eller interne politikker, og det kan heller ikke løse alle situationer, der kan opstå på arbejdspladsen.

Hvis du står i en situation, hvor det er uklart, hvad der er det rigtige at gøre, skal du bruge din dømmekraft og overveje følgende spørgsmål:



Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

02

Vi opretholder en sikker og respektfuld arbejdsplads

- Fair arbejdsforhold
- Sundhed, sikkerhed og trivsel
- Mangfoldighed og inklusion
- Mobning og chikane

Fair arbejdsforhold

Vi respekterer arbejdstagerrettigheder. Alle medarbejdere skal have en passende compensation for deres arbejde og behandles retfærdigt. Vi tilslutter os internationale arbejdsstandarder og kræver dem af os selv og af alle, der arbejder i vores forsyningskæde. Vi hjælper vores kolleger med at udvikle sig professionelt som en måde at skabe engagement og præstationer på, til støtte for vores værdier og vores tiltrækningskraft som virksomhed.

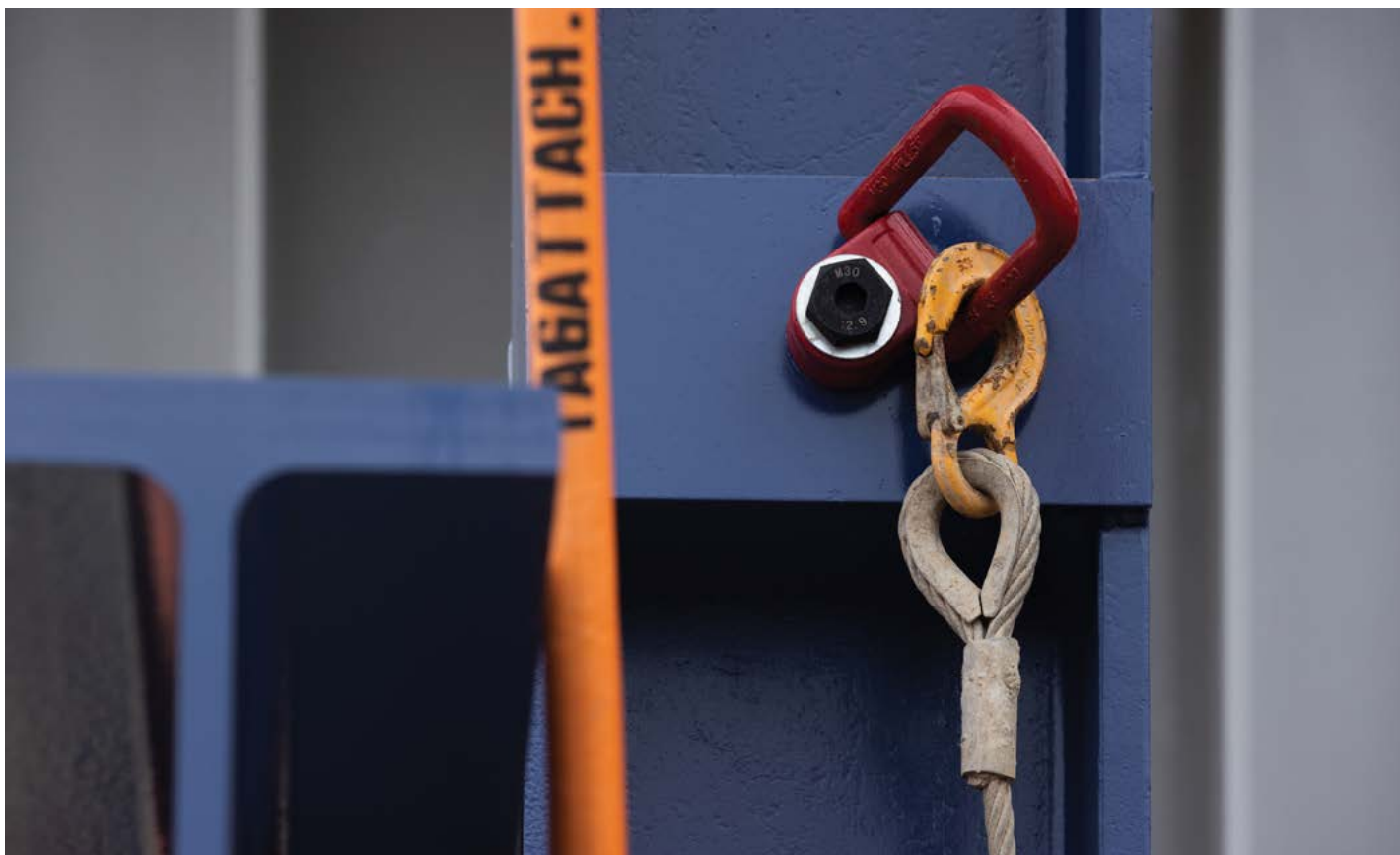
Det betyder at vi:

- Overholder alle gældende love vedrørende arbejdstid, lønninger og fordele
- Forsvarer vores kollegers ret til at danne og melde sig ind i fagforeninger og forhandle kollektivt
- Opretholder dialog med arbejdsmarkedsorganisationer, fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter
- Tager ansvar for at bidrage aktivt til vores egen læring og personlige udvikling såvel som vores kollegers, og giver hinanden konstruktiv feedback
- Indberetter eventuelle urimelige arbejdsforhold hos Skanska eller en af vores underleverandører eller leverandører



Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. For mere komplekse sager skal du kontakte dit Human Resources (HR)-team.



Sundhed, sikkerhed og trivsel

Vi bekymrer os om alles sundhed, sikkerhed og trivsel i Skanska. Vores medarbejderes og underleverandørers sikkerhed er vores højeste prioritet. Derfor sætter vi sikkerhedsstandarder - og implementerer tekniske løsninger og procedurer - for at reducere eller eliminere sundheds- og sikkerhedsrisici på vores byggepladser og i vores drift.

Det betyder at vi:

- Aldrig går forbi en arbejdsaktivitet, der er usikker eller usund uden at indberette det. Vi har autoriteten og ansvaret for at stoppe enhver aktivitet, der kan være usikker.
- Kræver god personlig sikkerhed og forebyggelse af ulykker på vores arbejdspladser. Vi promoverer og deler dem også med vores forsyningskæde og hele vores branche.
- Kræver, at underleverandørens medarbejdere er tilstrækkeligt uddannede og har det rette udstyr til at udføre deres arbejde sikkert.

- Sørger for vores egen og vores kollegers mentale sundhed.
- Aldrig går på arbejde påvirket af stoffer eller alkohol, eller arbejder, når en helbredstilstand eller medicinsk behandling kan forårsage en sikkerhedsrisiko for os selv eller andre.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit arbejdsmiljøteam, hvis det drejer sig om mere komplekse sager.

Mangfoldighed og inklusion

Vi værdsætter vores mangfoldige arbejdsstyrke og teams. Vi tror på, at forskellige baggrunde, erfaringer og synspunkter forbedrer arbejdspladsen, beriger teams og giver bedre kundeløsninger.



Det betyder at vi:

- Respekterer alle individer og arbejder som et team uanset vores forskelle
- Giver alle lige behandling og muligheder, uden hensyn til eventuelle karakteristika, der er beskyttet af gældende love og regler, såsom etnicitet og køn
- Giver lige beskæftigelsesmuligheder i alle aspekter af vores ansættelsesforhold, herunder ansættelse, uddannelse, forfremmelse og andre ansættelsesvilkår
- Fremmer og bidrager til et inkluderende og psykologisk sikkert arbejdsmiljø, hvor alle føler sig afholdt, respekteret og værdsat
- Tilskynder til at udtrykke nye ideer og meninger, selv om de adskiller sig fra eller står i kontrast til vores egne

Hvad mener vi med mangfoldighed?

Mangfoldighed er alt det, der gør os unikke som individer, såsom race, alder, køn, seksuel orientering, etnicitet, nationalitet, religion, sprog, uddannelse, handicapstatus, civilstand, beskæftigelse, udseende og andre personlige egenskaber, der kan adskille os fra andre.

Hvad mener vi med inklusion?

Inklusion henviser til et arbejdsmiljø og en virksomhedskultur, hvor rigdommen af ideer, unikke synspunkter, perspektiver og meninger fra hvert medlem af en mangfoldig gruppe værdsættes og opmuntres.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit HR-team, hvis det drejer sig om mere komplekse spørgsmål.

Mobning og chikane

Vi tolererer ikke mobning og chikane på vores arbejdspladser. En sådan negativ adfærd skader mennesker og arbejdsmiljøet og hæmmer vores produktivitet og kreativitet.

Det betyder at vi:

- Respekterer hinanden og tænker over, hvordan vores handlinger påvirker andre
- Ikke deltager i nogen form for respektløs adfærd, mobning, diskrimination eller chikane, uanset om vi er på arbejdspladsen, repræsenterer Skanska andre steder eller er online
- Vælger vores ord med omhu og aldrig bruger stødende eller diskriminerende sprog samt ikke tyr til aggression, trusler eller vold på arbejdspladsen
- Ikke medbringer seksuelt eksplicit eller stødende materiale på arbejdspladsen eller overskrider personlige grænser fysisk, verbalt eller online på en måde, der kan opfattes som sexchikane

Hvad er chikane på arbejdspladsen?

Chikane på arbejdspladsen er uvelkommen adfærd baseret på en persons race, køn, etnicitet, nationalitet, seksuelle orientering, alder, handicap, religion eller andre faktorer, der er beskyttet af antidiskriminationslove. Dette omfatter sexchikane, krænkende vittigheder eller billeder, tilråb, fysiske overgreb og trusler.

Hvad er mobning?

Mobning er fornærmende eller krænkende adfærd, der ydmyger eller forårsager fysisk eller følelsesmæssig skade.



Spørgsmål eller bekymringer?

Tal med din leder eller dit HR-team, hvis du er bekymret over respektløs adfærd.

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

03

Vi forpligter os til en bæredygtig fremtid

- Klima og miljø
- Menneskerettigheder



Klima og miljø

Vi forpligter os til vores mål om at overgå til kulstoffattigt byggeri på tværs af alle vores projekter og i sidste ende opnå netto-nul kulstofemissioner inden 2045 i vores egen drift samt i vores værdikæde. Vi er også opmærksomme på, at vores branche påvirker det lokale miljø, både der, hvor vi arbejder, og i hele vores værdikæde. Vi arbejder på at reducere vores miljømæssige fodaftryk og sikre, at vi bruger materialer med omtanke.



Det betyder at vi:

- Aktivt arbejder for at forbedre klima- og miljøpræstationen for vores aktiviteter, projekter, produkter og tjenester i hele deres livscyklus
- Tager hensyn til miljørisici og -muligheder, når vi igangsætter eller byder ind på projekter
- Inddrager interessenter i miljøledelse. Disse interessenter omfatter medarbejdere, kunder, vores forsyningskæde og lokalsamfund.
- Udfører due diligence, hvor det er relevant, for at identificere miljøpåvirkninger fra vores forretning, både i vores egen drift og i vores forsyningskæde
- Passer på ikke at misrepræsentere indsatsen for at reducere vores miljøpåvirkning i eksternt kommunikation eller markedsføringsmateriale

Spørgsmål eller bekymringer?

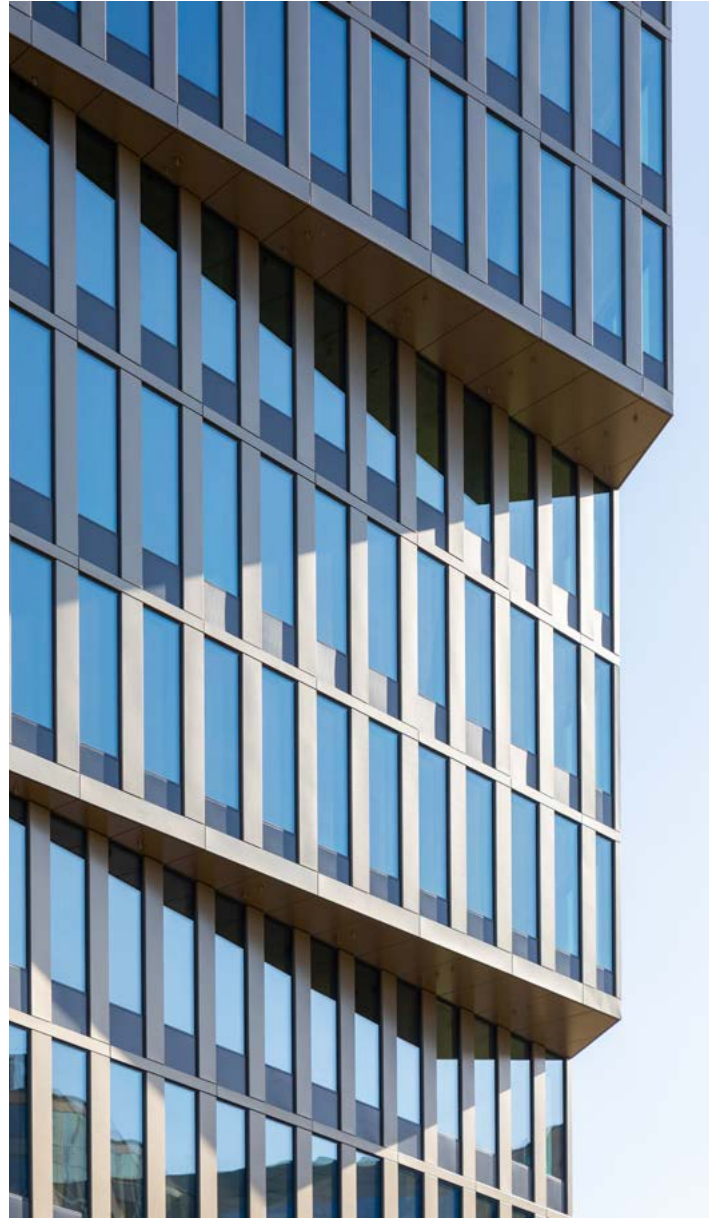
Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit bæredygtighedsteam, hvis det drejer sig om mere komplekse sager.

Menneskerettigheder

Vi fremmer og respekterer alle gældende, internationalt anerkendte menneskerettigheder. Vi tager vores ansvar for at beskytte menneskerettigheder alvorligt, både i vores egne aktiviteter og i vores værdikæde. Vi tager kraftigt afstand fra alle former for moderne slaveri, herunder tvangsarbejde, gældsslaveri, menneskehandel og børnearbejde.

Det betyder at vi:

- Udfører due diligence, hvor det er relevant, for at identificere, hvor vores forretning kan påvirke andres rettigheder, både i vores egen drift og i vores forsyningskæde
- Ikke tolererer nogen form for tvangsarbejde eller børnearbejde på vores arbejdspladser eller i vores forsyningskæde
- Ikke tillader nogen form for praksis, der begrænser fri bevægelighed. Dette omfatter krav om, at arbejdere skal betale rekrutteringsgebyrer eller udlevere identifikationsdokumenter, pas eller arbejdstilladelser som en betingelse for ansættelse.
- Selv giver og forventer, at vores forretningspartnere giver fair lønninger, der er i overensstemmelse med nationale lov- eller industristandarder som minimum
- Indberetter mistanke om tvangsarbejde eller andre former for overtrædelse af menneskerettigheder



Spørgsmål eller bekymringer?

Tal med dit HR-, bæredygtigheds- eller etikteam om dine bekymringer.

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

04

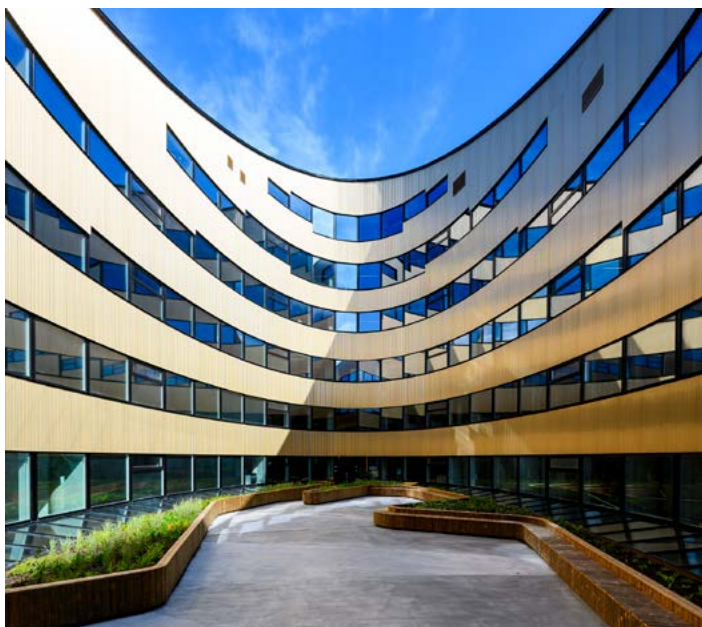
Vi har styr på vores relationer for at forhindre korruption

- Bekæmpelse af bestikkelse og korruption
- Gaver og repræsentation
- Interessekonflikt
- Investering i samfundet
- Sponsorat
- Politiske aktiviteter



Bekæmpelse af bestikkelse og korruption

Vi er forpligtet til at drive forretning med en høj grad af integritet og tolererer ikke nogen form for bestikkelse eller korruption. Vi sikrer også, at vi interagerer etisk med vores interessenter, herunder leverandører, konsulenter og embedsmænd.



Det betyder, at vi:

- Aldrig bestikker eller tager imod bestikkelse, hverken direkte, indirekte eller gennem tredjeparter, der handler på vores vegne
- Ikke tilbyder, lover eller giver noget af værdi for at påvirke beslutningstagning for at sikre os selv eller Skanska en urimelig fordel i vores interaktioner med regeringseembedsmænd eller repræsentanter for virksomheder
- Undgår situationer, der kan give indtryk af bestikkelse, korruption eller anden upassende adfærd
- Ikke foretager betalinger for at lette forretningsgangen
- Kun involverer tredjeparter til at repræsentere Skanska (mellemmænd) af legitime forretningsmæssige årsager, med tjenester, der er korrekt dokumenteret og bogført

Husk: Det får ingen negative konsekvenser for dig at nægte at betale bestikkelse, selv om det betyder tab af forretning.

Hvad er bestikkelse?

Bestikkelse er det at tilbyde, love, give, acceptere eller bede om noget af værdi til gengæld for en uretfærdig eller uberettiget fordel. Bestikkelse er generelt ulovligt, uetisk og et tillidsbrud.

Hvad er korruption?

Korruption er misbrug af betroet magt, ofte for egen vindings skyld. Det kan tage mange former, f.eks. bestikkelse, underslæb eller bedrageri, og det kan forekomme i både den private og den offentlige sektor.

Hvad er "noget af værdi"?

Det kan være penge, gaver, tjenester, rabatter, velgørenhed donationer, sponsorater, et jobtilbud eller noget andet, der direkte eller indirekte kan være værdifuldt for modtageren.

Hvem er embedsmand?

Det er alle, der er tilknyttet et regeringsorgan, inklusive politikere, regeringsansatte på alle niveauer, kandidater til et politisk embede, ansatte i en international organisation eller direktører, ledere eller ansatte i et helt eller delvist regeringsejet eller -kontrolleret selskab.

Hvad er betalinger, som letter forretningsgangen?

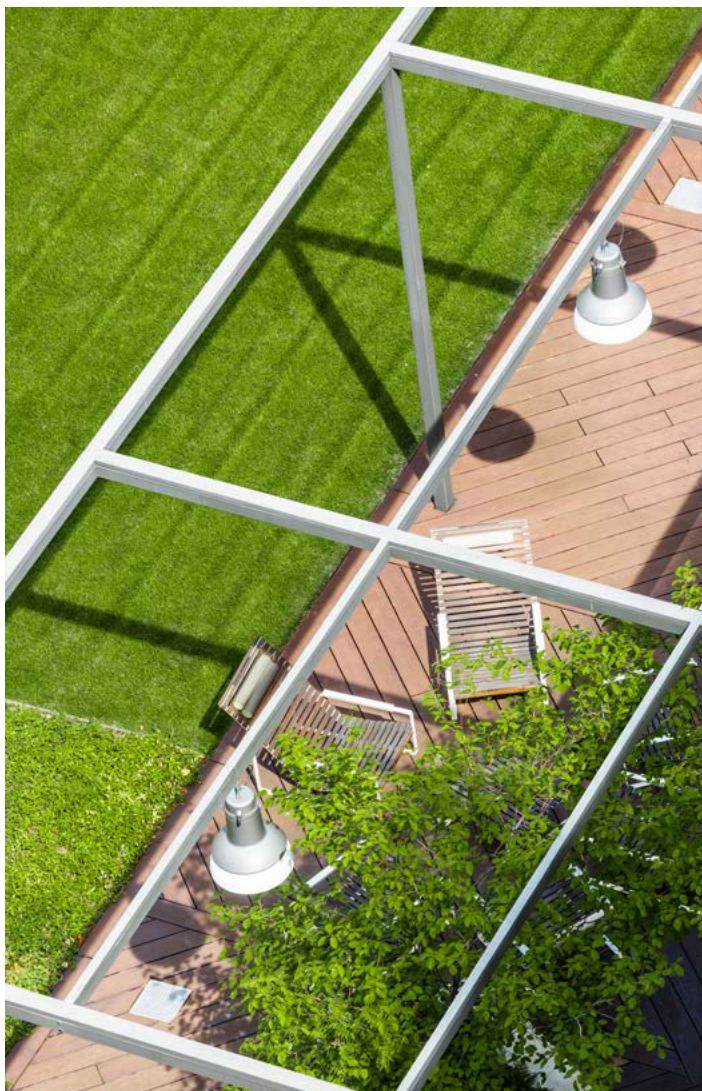
Det refererer til en betaling, ofte lille, givet til offentlige embedsmænd for at lette eller fremskynde rutinemæssige handlinger, som f.eks. udstedelse af tilladelser, og betragtes generelt som en form for bestikkelse.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Ved mere komplekse sager, skal du kontakte dit juridiske- eller etikteam.

Gaver og repræsentation

Vi giver eller tager kun imod gaver og gæstfrihed, der er passende og rimelige som en del af et legitimt forretningsforhold. Vi giver eller tager ikke imod noget, der kan føre til en interessekonflikt eller give indtryk af bestikkelse.



Det betyder at vi:

- Ikke tilbyder eller tager imod gaver eller gæstfrihed for at påvirke en beslutning og opnå en uretmæssig fordel
- Sørger for, at enhver gave eller gæstfrihed, der gives eller modtages, tjener et gyldigt forretningsformål og er åbent beskrevet, af beskeden værdi og tilladt ifølge den anden parts politikker
- Husker på, at gaver og gæstfrihed af beskeden værdi kan virke upassende, når de er hyppige eller rutinemæssige
- Ikke tilbyder eller tager imod gaver i form af kontanter eller tilsvarende, såsom gavekort
- Følger de økonomiske grænser og godkendelsesprocesser i vores forretningsenheders politik for gaver og repræsentation

Hvad er en gave?

Det kan være hvad som helst af værdi. Det kan f.eks. være varer eller andre fysiske ting, lån, tjenester og andre fordele.

Hvad er gæstfrihed?

Forretningsgæstfrihed omfatter måltider, underholdning (f.eks. sportsbegivenheder eller koncerter), indkvartering og rejser.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit etikteam, hvis du har mere komplekse spørgsmål.

Interessekonflikt

Interessekonflikter opstår, når der er en konflikt mellem vores personlige interesser og vores ansvar over for Skanska. Selv en tilsyneladende interessekonflikt kan være lige så skadelig som en faktisk konflikt. Vi skal oplyse om og håndtere alle interessekonflikter korrekt.

Det betyder at vi:

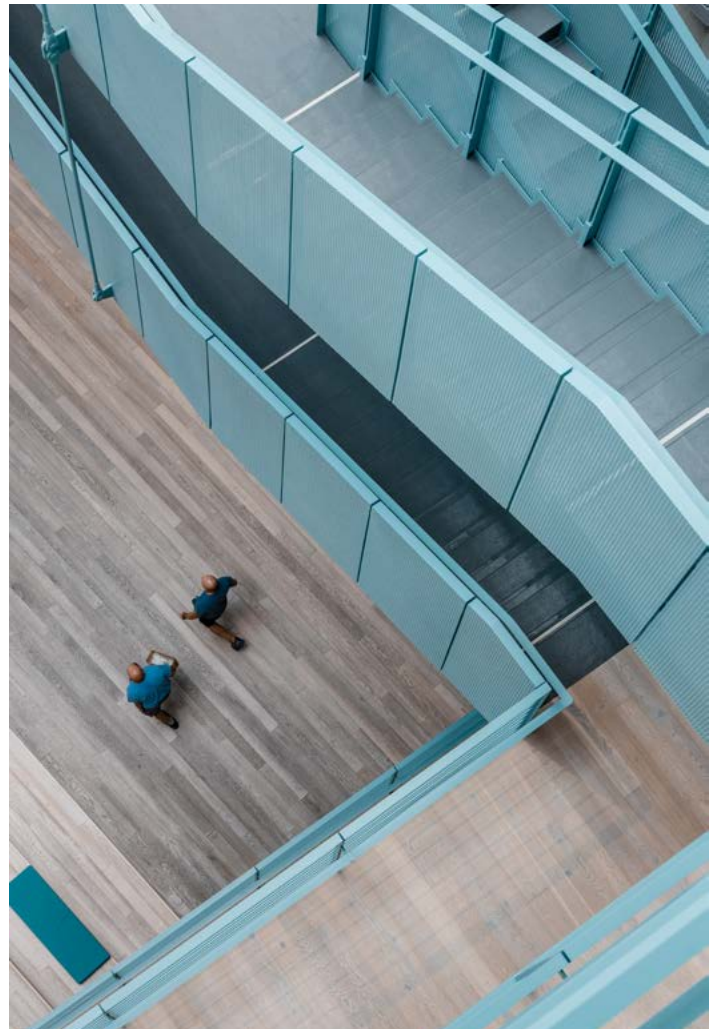
- Undgår situationer, der kan skabe eller synes at skabe en interessekonflikt
- Træffer forretningsbeslutninger uden hensyn til personlig vinding
- Åbent oplyser om potentielle interessekonflikter i henhold til reglerne for vores forretningsenhed, så de kan styres

Hvad er en interessekonflikt?

Interessekonflikter opstår, når vores private interesser, personlige relationer eller aktiviteter uden for Skanska påvirker eller ser ud til at påvirke vores evne til at træffe objektive beslutninger, hvilket kan påvirke Skanska negativt. Der kan opstå interessekonflikter, når vi tilbyder, giver eller tager imod gæstfrihed og underholdning, gaver, velgørende bidrag, politiske bidrag eller sponsorater, og i tilfælde, hvor vores nære relationer kan påvirke vores ansvar over for Skanska. Disse konflikter kan også opstå, når vi er involveret i en virksomhed, der konkurrerer med eller driver forretning med Skanska.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Ved mere komplekse sager, skal du kontakte dit juridiske- eller etikteam.



Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

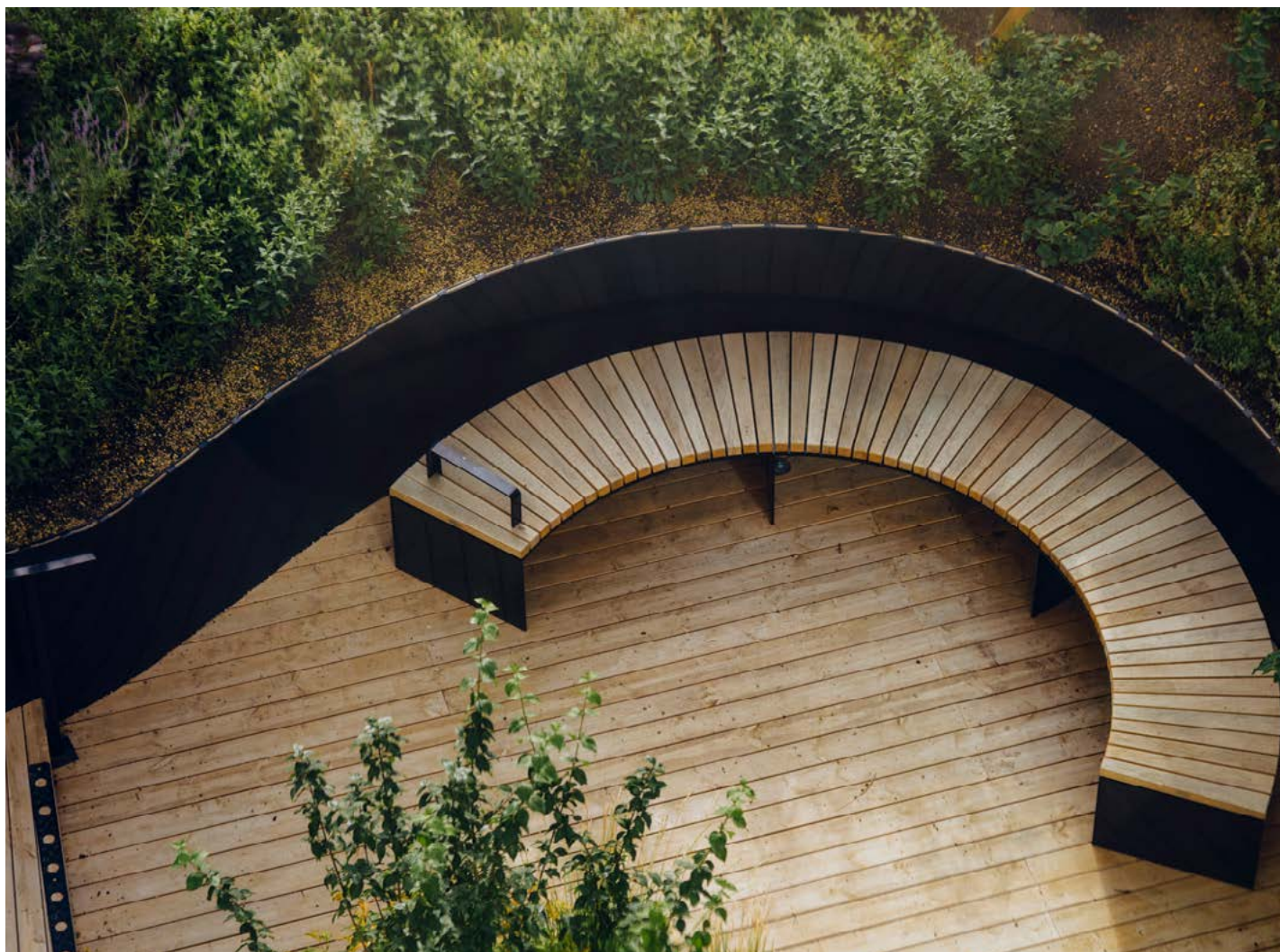
Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer



Investering i samfundet

Vi investerer i de samfund,
hvor vi opererer, for at styrke
vores relationer til interessenter
samt støtte vores ansvarlige og
bæredygtige forretningsførsel.

Det betyder at vi:

- Støtter lokalsamfund med vores tid, ekspertise og ressourcer
- Aldrig tilbyder eller forpligter os til at gøre noget, der skaber en urealistisk forventning hos nogen part
- Følger vores forretningsenheds procedurer for godkendelse af samfundsinvesteringer for at undgå risici, som f.eks. tilsyneladende bestikkelse

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit bæredygtighedsteam, hvis du har spørgsmål om passende aktiviteter. Hvis du er bekymret for potentielle interessekonflikter, skal du tale med dit etikteam.

Vi følger vores værdier og vores kodeks

Vi opretholder en sikker og respektfuld arbejdsplads

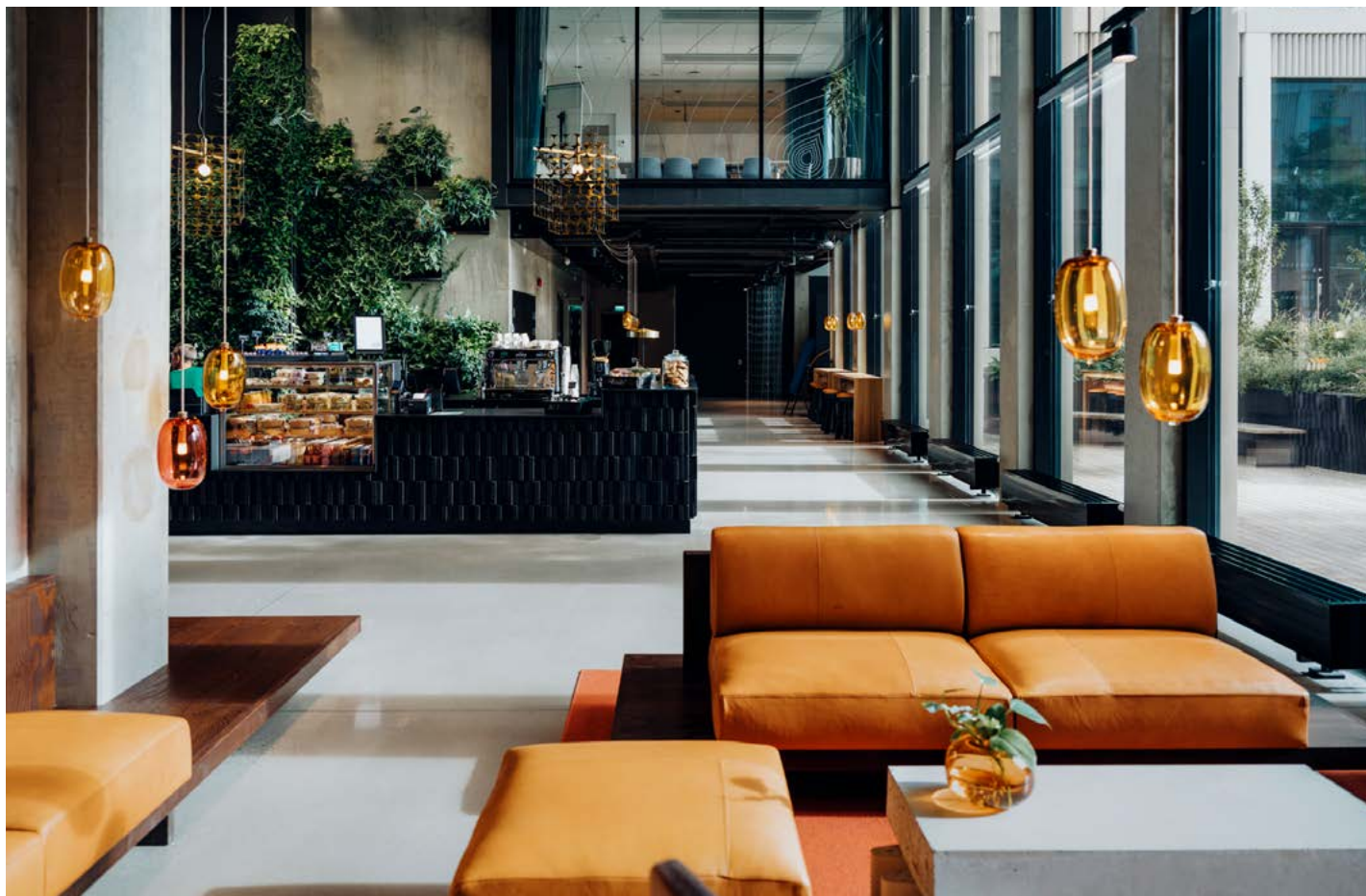
Vi forpligter os til en bæredygtig fremtid

Vi har styr på vores relationer for at forhindre korruption

Vi beskytter oplysninger og aktiver

Vi fremmer fair og gennemsigtig forretning

Vi giver udtryk for bekymringer



Sponsorat

Vi udvælger sponsoraktiviteter, der fokuserer på muligheder, som er relateret til vores forretning, og som er i overensstemmelse med vores værdier og strategi for bæredygtighed. Vi sørger for, at vi tilgår alle sponsoraftaler med integritet og gennemsigtighed.

Det betyder at vi:

- Er forsigtige, når vi vælger sponsoraktiviteter og sikrer, at den sponsorerede part og Skanska har ens værdier og at aktiviteten er relateret til vores forretning
- Altid overvejer risikoen for bestikkelse og aldrig bruger sponsorering som middel til upassende indflydelse på vores forretningsprocesser
- Indhenter godkendelse på seniorniveau i overensstemmelse med grænserne for autoritet sat af vores forretningsenhed, før accept af et sponsorat på vores vegne

Hvad er sponsorering?

Et sponsorat er en transaktion, der foretages med forventning om en kommerciel fordel. Når vi foretager en betaling, kontant eller i naturalier, for at knytte vores brand til en aktivitet eller organisation, betragtes det som et sponsorat.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Hvis du har kommercielt relaterede spørgsmål, skal du kontakte dit kommunikationsteam. Hvis du er bekymret for potentielle interessekonflikter, skal du tale med dit etikteam.

Politiske aktiviteter

Vi glæder os over interessen for vores projekter og initiativer fra politikere fra alle partier. Vi ønsker at give politikerne relevant information om vores branche, så de kan træffe kvalificerede beslutninger. Når vi engagerer os i lobbyvirksomhed eller giver politiske bidrag, sikrer vi, at vi altid overholder gældende love.



Det betyder at vi:

- Ikke giver overdrevne eller upassende politiske bidrag på vegne af Skanska og sikrer, at de ikke overtræder vores Antikorrupsionspolitik
- Altid sikrer den rette godkendelse, før vi giver politiske bidrag på Skanskas vegne
- Sikrer, at alle lobbyaktiviteter, der udføres på vores vegne, er passende og gennemsigtige, og ikke negativt påvirker Skanska eller vores brand. Hvor det er relevant, følger vi etablerede protokoller for ansættelse af en lobbyist.
- Altid gør det klart, om vi handler i vores egenskab af privatperson eller på vegne af Skanska, når vi deltager i en politisk aktivitet

Hvad betragtes som et politisk bidrag?

Det er enhver form for bidrag, der gives for at støtte politiske organisationer, partier, kandidater eller en position ved en folkeafstemning. Det kan ske kontant eller i form af tjenester, materialer, medarbejdertid eller brug af virksomhedens faciliteter.

Hvad er lobbyisme?

Lobbyisme beskriver aktiviteter, der har til formål at påvirke offentlige politiske beslutninger ved at give information eller udtrykke holdninger til valgte eller udpegede embedsmænd. I nogle lande reguleres lobbyisme.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit kommunikationsteam, hvis du har spørgsmål om passende aktiviteter. Hvis du er bekymret for potentielle interessekonflikter, skal du tale med dit etikteam.

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

05

Vi beskytter oplysninger og aktiver

- Databeskyttelse
- Fortrolige oplysninger
- Insideroplysninger og markedsmissbrug
- Virksomhedens og interessenternes aktiver
- Informationssikkerhed



Databeskyttelse

Vi respekterer retten til privatliv og tager alle passende forholdsregler for at beskytte de personoplysninger, der overlades til os. Vi behandler personoplysninger ansvarligt og i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen.

Det betyder at vi:

- Sikrer, at vores brug af personlige oplysninger er i overensstemmelse med gældende lov. Dette omfatter aktiviteter som indsamling og registrering, strukturering, lagring, hentning, gennemgang, videregivelse, overførsel, sletning eller destruktion af data, eller en kombination af disse.
- Sikrer, at de, der betror os deres personlige oplysninger forstår, hvorfor vi bruger dem, og hvad vores intention er med dem
- Ikke opbevarer personlige oplysninger længere end nødvendigt for at opfylde det specifikke formål, som det blev indsamlet til, og håndterer disse data fortroligt og sikkert
- Forstår, at personlige oplysninger kun bør være tilgængelige for dem, der er autoriseret til at se dem og har en legitim grund til at gøre det

Hvad er personlige oplysninger?

Dette er oplysninger, der vedrører en levende person, eller som kan bruges til at identificere dem, enten direkte eller indirekte. Det kan være kontaktoplysninger (f.eks. et telefonnummer eller en e-mailadresse), navne på familiemedlemmer, sundhedsoplysninger, pas- eller identitetsnumre, IP-adresser, kontonumre eller fotos.

Spørgsmål eller bekymringer?

Tag eventuelle spørgsmål om personlige oplysninger op med din databeskyttelsesmanager eller det juridiske team.

Fortrolige oplysninger

Vi holder vores ideer, processer og andre forretningsoplysninger fortrolige, så vi forbliver konkurrencedygtige og beskytter vores interessenters interesser. Nogle af vores fortrolige oplysninger består af en type aktiv, der kaldes intellektuel ejendom.

Det betyder at vi:

- Holder alle ikke-offentlige oplysninger fortrolige, uanset om de tilhører Skanska, en anden virksomhed eller en person
- Tager alle rimelige forholdsregler for at beskytte fortrolige oplysninger mod uautoriseret offentliggørelse, misbrug, tab eller tyveri
- Er forsigtige med at interagere med konkurrenter for ikke at afsløre forretningshemmeligheder
- Ikke handler på baggrund af fortrolige oplysninger, som vi modtager grundet en fejltagelse. I stedet kontakter vi afsenderen og indberetter hændelsen til en leder med det samme.
- Ikke beder nye kolleger om fortrolige oplysninger fra deres tidligere arbejdsgivere
- Opretholder vores fortrolighedsforpligtelser, når vi forlader firmaet og ikke tager, bruger eller udnytter fortrolige oplysninger om Skanska

Hvad er fortrolige oplysninger?

Fortrolige oplysninger henviser til ikke-offentlige oplysninger såsom forretnings- eller strategiplaner, markedsføringsplaner, finansielle oplysninger, projektdetaljer og -design, kunde- og partnerdata, intellektuel ejendom og andre oplysninger, der ikke er kendt uden for vores organisation.

Hvad er intellektuel ejendom?

Det refererer til tænkte kreationer, som en virksomhed eller et individ kan kræve ejerskab over. Eksempler på disse kreationer er brands, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder, opfindelser og ophavsretligt beskyttet materiale.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Ved mere komplekse sager skal du kontakte dit juridiske- eller etikteam.



Insideroplysninger og markedsmisbrug

Vi overholder reglerne om insiderhandel og fair videregivelse af information. Vi bruger ikke insideroplysninger til at træffe handelsbeslutninger, og vi opfordrer heller ikke andre til at gøre det. Dette gælder for handel med Skanskas eller andre virksomheders finansielle instrumenter (f.eks. aktier).

Det betyder at vi:

- Ikke handler med en virksomheds finansielle instrumenter, herunder Skanska, når vi har insideroplysninger om denne virksomhed
- Aldrig videregiver fortrolige eller ikke-offentlige oplysninger til nogen, der ikke har et legitimt behov for og ret til at vide det
- Ikke deltager i at sprede falsk eller vildledende information eller gør noget for at manipulere prisen på børsnoterede finansielle instrumenter
- Kun kommunikerer enhver oplysning, der kan påvirke vores aktiekurs, gennem Skanskas centrale virksomhedsfunktion for kommunikation eller koncernfunktionen for investorrelationer

Hvad er insideroplysninger?

Det er oplysninger om en virksomhed, som, hvis de offentliggøres, sandsynligvis vil have en betydelig indvirkning på værdien af aktier eller andre finansielle instrumenter. Eksempler på mulige insideroplysninger er finansielle resultater, væsentlige frasalg, opkøb eller projekter.

Hvad er insiderhandel og markedsmisbrug?

Insiderhandel er køb eller salg af finansielle instrumenter i en virksomhed, mens man har insideroplysninger om den pågældende virksomhed. Det er ulovligt at foretage sådanne handler, uanset om du selv foretager handlen eller deler oplysningerne med en anden, som kan handle ved hjælp af oplysningerne.

Markedsmisbrug omfatter ulovlig videregivelse af insideroplysninger og markedsmisbrug.



Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit juridiske team for mere komplekse sager.

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer



Virksomhedens og interessenternes aktiver

Vi bruger vores virksomheds og vores interessenters aktiver på en ansvarlig måde. Aktiver omfatter råmaterialer, penge, produkter, fast ejendom, udstyr, computere, mobile enheder og data.

Det betyder at vi:

- Beskytter vores og vores kunders aktiver og interessenter mod skader, tyveri, tab og misbrug
- Tjekker forretningsenhedens politikker, før der gøres personlig brug af virksomhedsaktiver
- Ikke bruger virksomhedens aktiver til personlig vinding, f.eks. til en sidevirksomhed
- Kun fjerner affald eller overskydende materiale i overensstemmelse med vores forretningsenheds politikker

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Ved mere komplekse spørgsmål skal du kontakte din arbejdsplads eller stedets leder.

Informations- sikkerhed

Vi beskytter og bruger vores informationsteknologiske (IT) aktiver korrekt. Vi fremmer også hensigtsmæssig brug af vores informationssystemer for at hjælpe med at forhindre tab eller tyveri af vores aktiver. Vi fremmer en cybersikkerhedskultur og er på vagt over for alle former for cybertrusler.

Det betyder at vi:

- Ikke bruger vores computere og elektroniske kommunikationssystemer til upassende kommunikation, som f.eks. bedrageri, diskrimination, krænkelse eller chikane
- Er forsigtige, når vi åbner vedhæftede filer eller links i e-mails, når vi besøger hjemmesider, der ikke er relateret til vores forretning, eller som er fra en ukendt kilde, samt når vi bruger eksterne medier (som f.eks. USB-drev)
- Er opmærksomme på og undgår mistænkelige aktiviteter som f.eks. phishing og sociale manipulationsangreb
- Er ekstra forsigtige, når vi håndterer virksomhedsoplysninger udenfor vores arbejdsplads, og sikrer, at de kun opbevares i godkendte tekniske løsninger fra Skanska
- Følger vilkår og betingelser for acceptabel brug af IT-udstyr

Hvad er IT-aktiver?

IT-aktiver omfatter både fysisk ejendom, som f.eks. computere, telefoner og printere, og elektroniske medier som e-mail, netværks- og internetadgang og samarbejdsværktøjer.



Spørgsmål eller bekymringer?

Indberet sikkerhedshændelser eller andre problemer til dit IT-team.

Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

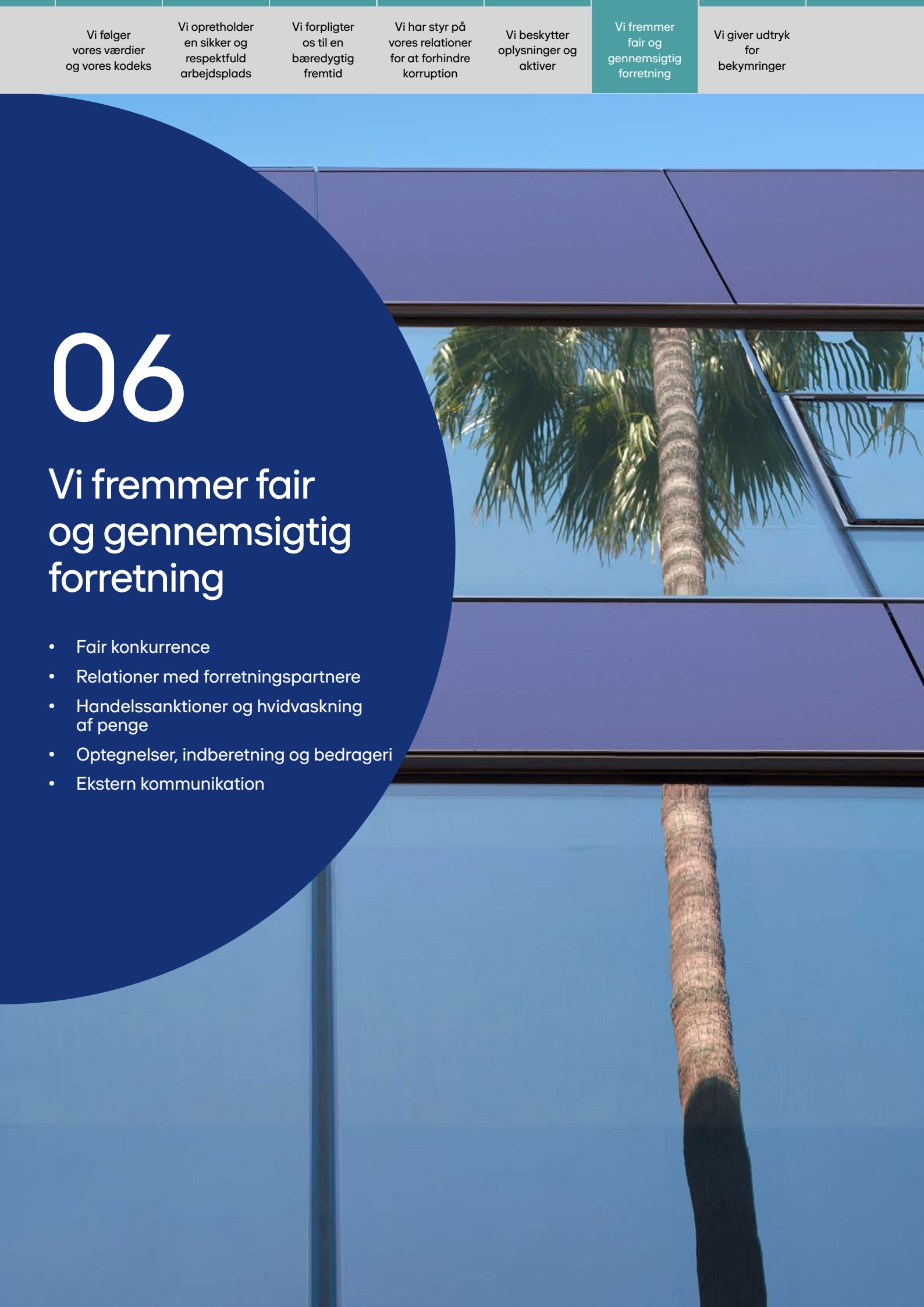
Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

06

Vi fremmer fair og gennemsigtig forretning

- Fair konkurrence
- Relationer med forretningspartnere
- Handelssanktioner og hvidvaskning af penge
- Optegnelser, indberetning og bedrageri
- Ekstern kommunikation



Fair konkurrence

Konkurrence- og monopollovgivning beskytter markedet ved at fremme fri og fair konkurrence. Vi går ind for fair konkurrence og deltager ikke i konkurrencebegrænsende adfærd.

Det betyder at vi:

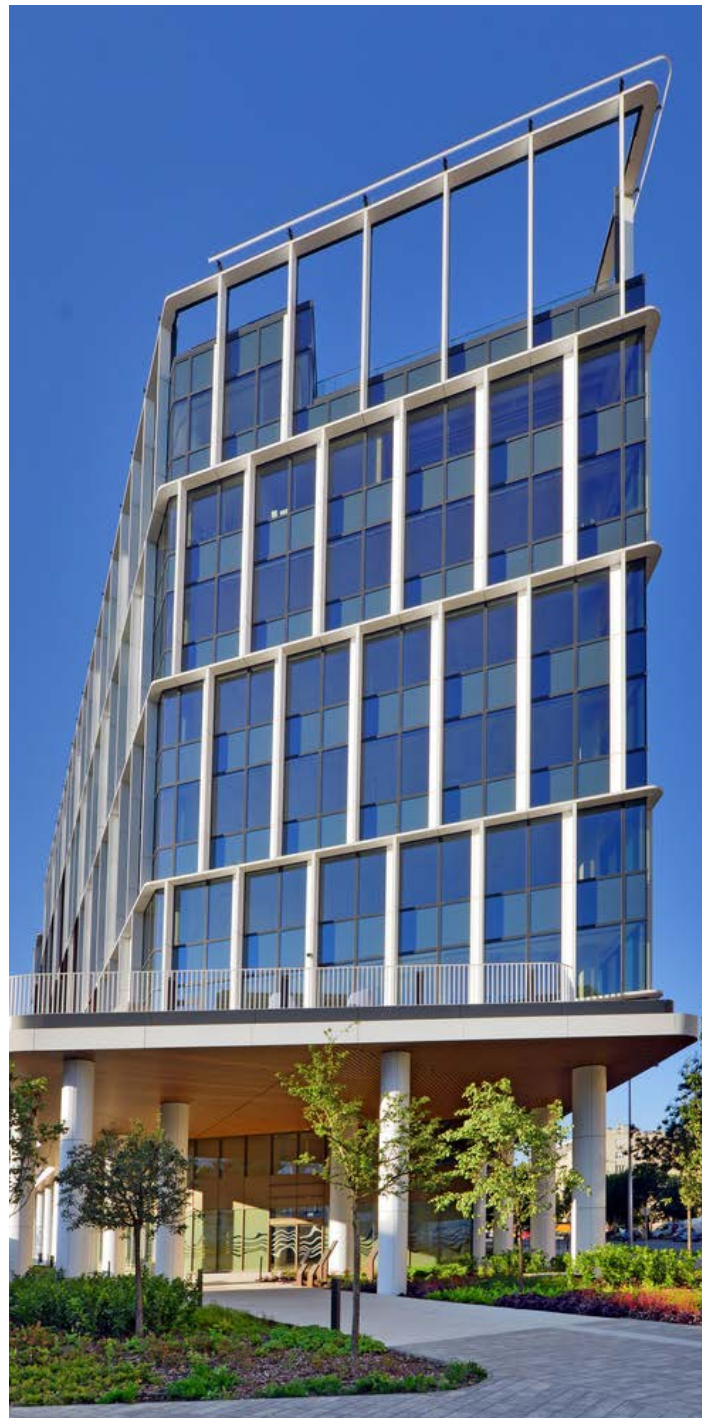
- Ikke tolererer overtrædelser af konkurrence- og monopollovgivning
- Ikke laver aftaler med konkurrenter om at begrænse konkurrence (enten direkte eller indirekte gennem en tredjepart)
- Ikke diskuterer eller udveksler kommercielt følsomme oplysninger med konkurrenter

Hvad er konkurrencebegrænsende adfærd?

Konkurrencebegrænsende adfærd henviser til forretningspraksis, der forhindrer eller reducerer konkurrencen på et marked. Det omfatter konkurrencebegrænsende aftaler, hvor virksomheder enten aftaler eller har en forståelse af ikke at konkurrere med hinanden på bestemte måder. Nogle eksempler kan være konkurrenter, der aftaler priser, manipulerer med bud eller deler markeder eller kunder mellem sig. Det kan også omfatte monopolisering eller misbrug af en dominerende position.

Spørgsmål eller bekymringer?

Kontakt dit juridiske team for at få vejledning.





Relationer med forretningspartnere

Vi forpligter os til at drive forretning på en ansvarlig og bæredygtig måde. Vi har konstruktive og langsigtede relationer med forretningspartnere, hvis værdier stemmer overens med vores egne.

Det betyder at vi:

- Handler med integritet og retfærdighed i forhold til vores forretningspartnere og forventer, at de gør det samme
- Udfører passende due diligence, herunder bæredygtighedsrelaterede kontroller af vores forretningspartnere
- Sikrer, at vores leverandørkodeks er en del af vores kontraktmæssige aftaler med relevante forretningspartnere
- Lytter aktivt til vores kunder for at forstå deres behov og forventninger, og arbejder sammen med dem på en innovativ og proaktiv måde

Spørgsmål eller bekymringer?

Tal med din leder, hvis du er bekymret for en forretningspartners etiske adfærd. For mere komplekse sager skal du kontakte dit indkøbs- eller etikteam.

Handelssanktioner og hvidvaskning af penge

Vi overholder gældende love og regler om handelssanktioner og bekæmpelse af hvidvaskning af penge. Vi driver forretning med velrenommerede kunder og forretningspartnere, der er involveret i legitime forretningsaktiviteter med midler, der stammer fra legitime kilder.

Det betyder at vi:

- Gennemfører passende, løbende due diligence for at forstå kundernes og forretningspartnernes forretning og baggrund. Dette omfatter identifikation af den ultimative reelle ejer af virksomheden.
- Følger passende sanktionsprocesser for at sikre, at vi ikke indgår i transaktioner med sanktionerede lande og regioner, virksomheder, enkeltpersoner, varer eller tjenester
- Aldrig tager del i en forretningstransaktion, hvis vi har mistanke om, at den involverer midler, der stammer fra ulovlig aktivitet

Hvad er handelssanktioner?

Handelssanktioner er juridiske instrumenter, der bruges af regeringer og multinationale organer til at påvirke udenrigspolitikken enten ved at forbyde forretningsforbindelser med visse lande, personer og enheder eller ved at begrænse import eller eksport af visse produkter eller tjenester.

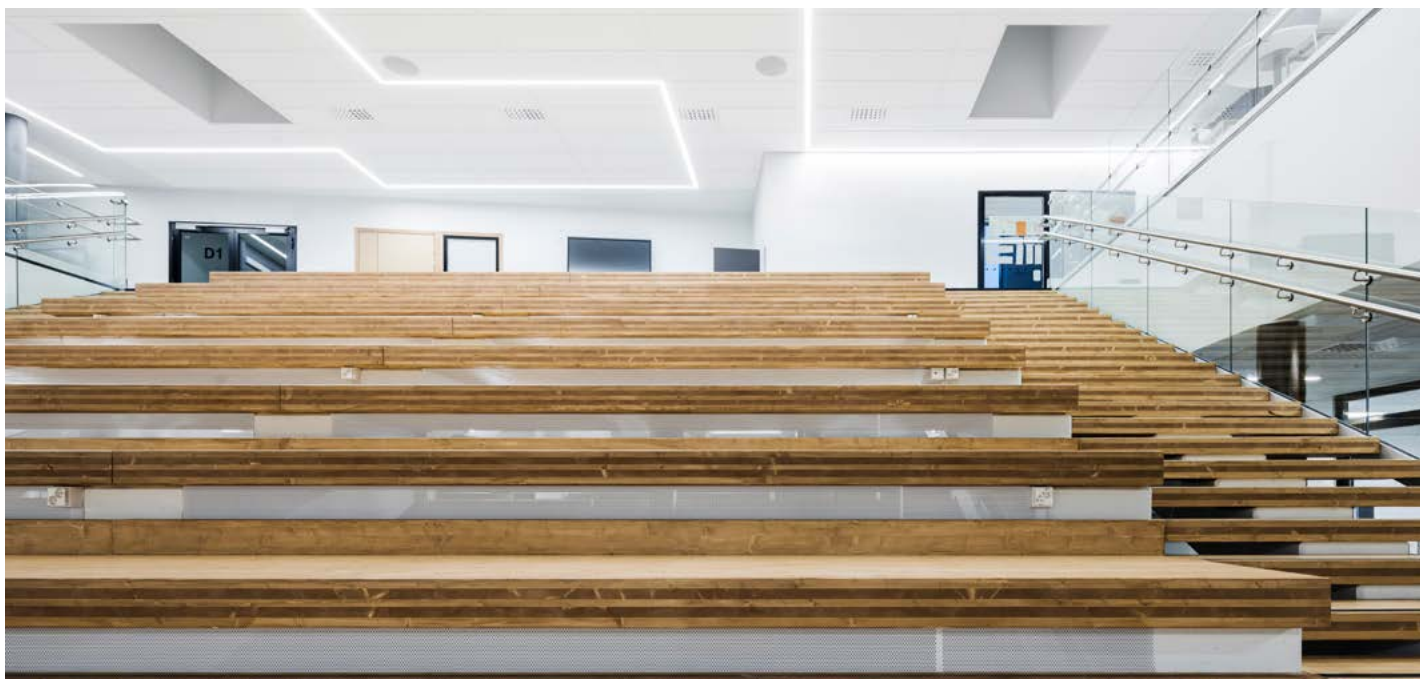
Hvad er hvidvask af penge?

Hvidvaskning af penge er en handling, hvor man skjuler den ulovlige kilde hvorfra penge eller aktiver kommer, for at få dem til at se lovlige ud.

Spørgsmål eller bekymringer?

Kontakt dit etik- eller juridiske team for at få vejledning.





Optegnelser, indberetning og bedrageri

At drive forretning med integritet og gennemsigtighed kræver, at man fører ordentlige optegnelser. Vi registrerer og indberetter vores forretningsoplysninger fuldt ud og præcist. Vi tolererer ikke nogen form for svindel eller falske opkrævninger, og vi overholder alle gældende indberetningskrav.

Det betyder at vi:

- Fører nøjagtige og fuldstændige optegnelser og sikrer, at de ikke er falske eller vildledende. Dette gælder både finansielle og ikke-finansielle optegnelser, som f.eks. timesedler, testresultater eller data relateret til kvalitet, sikkerhed eller miljøpåvirkninger.
- Overholder gældende indberetningskrav, herunder verifikation og revision, hvor det er relevant
- Aldrig destruerer eller ændrer optegnelser, der skal opbevares af juridiske årsager eller til kontraktmæssige formål, eller som kan være nødvendige for enhver efterfølgende revision eller undersøgelse
- Kontrollerer, at vores udgiftsrapporter kun indeholder ting, som vi er berettiget til at kræve, og som er blevet afholdt korrekt under udførelsen af Skanskas forretningsaktiviteter
- Registrerer den fuldstændige og nøjagtige karakter af alle finansielle transaktioner i overensstemmelse med lokalt accepterede regnskabsprincipper
- Ikke deltager i ulovlige skatteordninger

Hvad er bedrageri?

Bedrageri involverer en eller anden form for bedrag, sædvanligvis for at få penge, ejendom eller tjenester, direkte eller indirekte. At fremsætte falske krav på betaling er en form for bedrageri og omfatter en forkert fremstilling af omkostningerne ved at levere materialer eller tjenester, bevidst at skjule mangler eller fabrikere beviser.

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit finansteam for mere komplekse regnskabsspørgsmål. Tal med dit etik- eller juridiske team, hvis du har spørgsmål om bedrageri.

Ekstern kommunikation

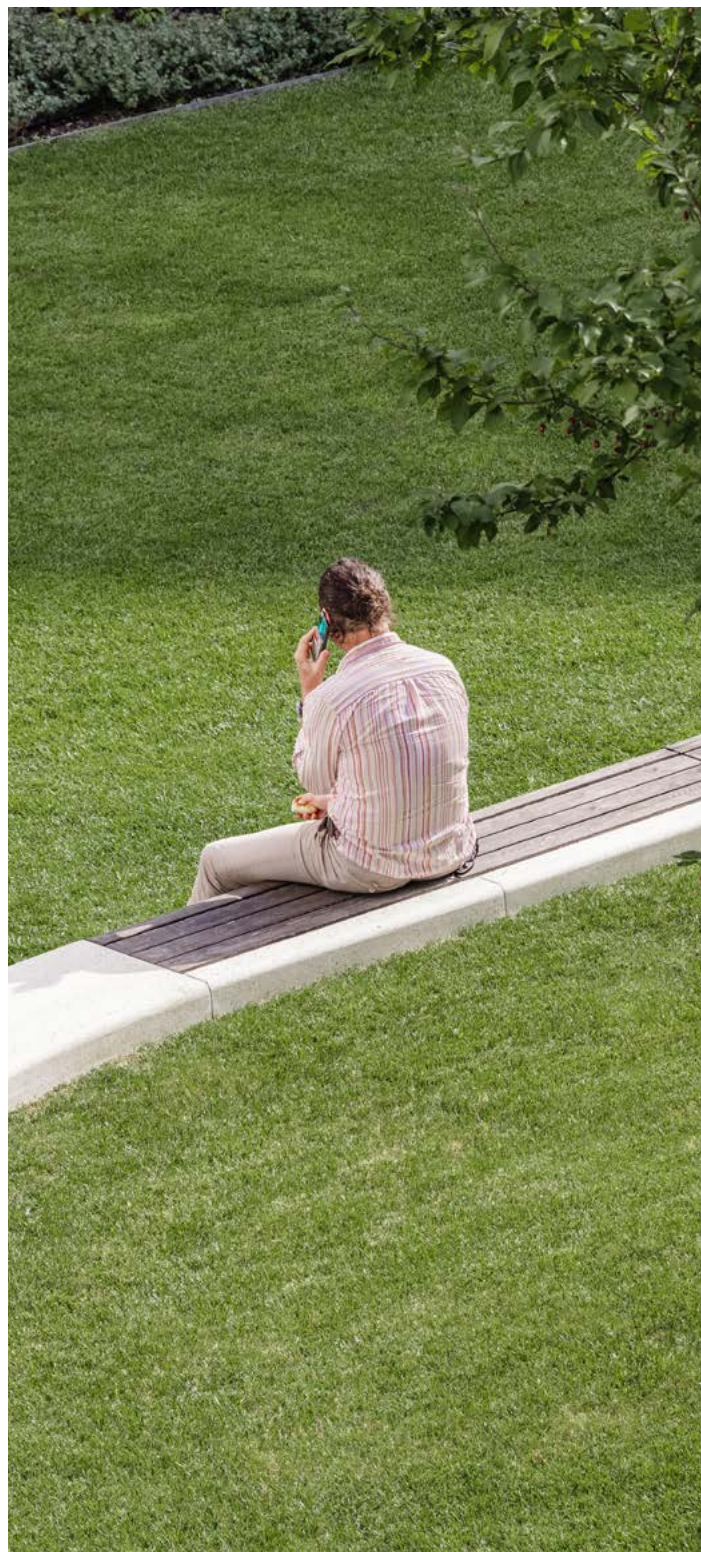
Kommunikation er en vigtig del af vores forretning, og den måde, vi kommunikerer på, påvirker vores omdømme over for vores interessenter og offentligheden. Vi følger de formelle kommunikationsregler for svenske børsnoterede virksomheder.

Det betyder at vi:

- Svarer på en professionel måde og leverer rettidig, præcis, relevant og pålidelig information, når vi kommunikerer med eksterne parter
- Kun taler med medierne på vegne af Skanska, når vi er autoriseret til at gøre det, og henviser medieforespørgsler om information til de udpegede talsmænd for vores forretningsenheder
- Altid gør det klart, om vi taler på vegne af Skanska eller os selv som enkeltpersoner, når vi kommunikerer eksternt
- Beskytter Skanskas brand og viser respekt for andre, når vi bruger vores personlige konti på sociale medier
- Henviser medieforespørgsler om Skanskas aktier eller økonomi til Core Corporate Function Communications eller Group Funktion Investor Relations

Spørgsmål eller bekymringer?

Hvis du har almindelige spørgsmål, er din leder det rette sted at starte. Kontakt dit kommunikationsteam, hvis det drejer sig om mere komplekse sager.



Vi følger
vores værdier
og vores kodeks

Vi opretholder
en sikker og
respektfuld
arbejdsplads

Vi forpligter
os til en
bæredygtig
fremtid

Vi har styr på
vores relationer
for at forhindre
korruption

Vi beskytter
oplysninger og
aktiver

Vi fremmer
fair og
gennemsigtig
forretning

Vi giver udtryk
for
bekymringer

07

Vi giver udtryk for bekymringer

- Vores åbenhedskultur og Ikke-gældendelsespolitik
- Indberetning af en bekymring
- Kontaktoplysninger

Vores sig frem-kultur og ikke-gengældelsespolitik

Vi fremmer en "åbenheds"-kultur i Skanska, som opmuntrer os til at stille spørgsmål og give udtryk for vores bekymringer uden frygt for gengældelser.

Vores ikke-gengældelsespolitik

Vi ønsker, at alle skal føle sig trygge ved at udtrykke bekymringer uden at bekymre sig om en negativ reaktion. Skanska tolererer ikke nogen form for gengældelse mod en medarbejder, der i god tro indberetter en mistanke om forseelse. "God tro" betyder, at alt, hvad du indberetter, efter din bedste viden og overbevisning er sandt, og at du indberetter alt, hvad du ved. Der kan være mange former for gengældelse; nogle eksempler på repressalier på arbejdspladsen er opsigelse, degradering, dårlig præstationsevaluering, ændring af arbejdsopgaver, forflyttelse af stilling eller sted eller nedsat løn.

Enhver medarbejder, der udøver gengældelse, vil blive udsat for disciplinære foranstaltninger. Hvis du ved eller har mistanke om, at du eller en anden har været udsat for gengældelse, skal du indberette det som mistanke om forseelse.



Det betyder at vi:

- Respektfuldt giver udtryk for vores mening uden frygt for gengældelse eller ydmygelse
- Forsvarer kolleger, som måske udsættes for gengældelse, mobning, chikane eller anden adfærd, der ikke er i overensstemmelse med vores virksomheds værdier
- Undgår enhver adfærd, der kan være hævngherrig, og passer på ikke at behandle nogen, der har indberettet dårlig opførsel, anderledes
- Indberetter enhver mistanke om gengældelse som potentiel forseelse

Det betyder, at vores ledere skal:

- Skabe et arbejdsmiljø, der opfordrer til en åben dialog
- Sikre, at indberetninger om mistænkt eller kendt forseelse bliver tilstrækkeligt behandlet
- Håndtere alle bekymringer på en fair og upartisk måde

Indberetning af en bekymring

Vi driver forretning med integritet og gennemsigtighed. En vigtig del af dette er at opfordre hinanden til at indberette adfærd, som vi ved er eller mistænker for at være ulovlig, uetisk eller på anden måde i strid med vores kodeks eller politikker. Vi er afhængige af disse indberetninger for at beskytte vores forretning og vores omdømme.

Det betyder, at vi alle er ansvarlige for at indberette mistanke om eller kendskab til forseelser på det tidligst mulige tidspunkt.

Indberetning af en bekymring

Vores interne muligheder

Det er generelt bedst at tale med din leder (eller hvis det f.eks. ikke er muligt eller passende - din leders leder) om din bekymring. Denne person vil være det bedste sted at starte i tilfælde af almindelige bekymringer.

Du kan også tale med din forretningsenheds HR- eller juridiske team. HR er det bedste sted for spørgsmål om din ansættelse.

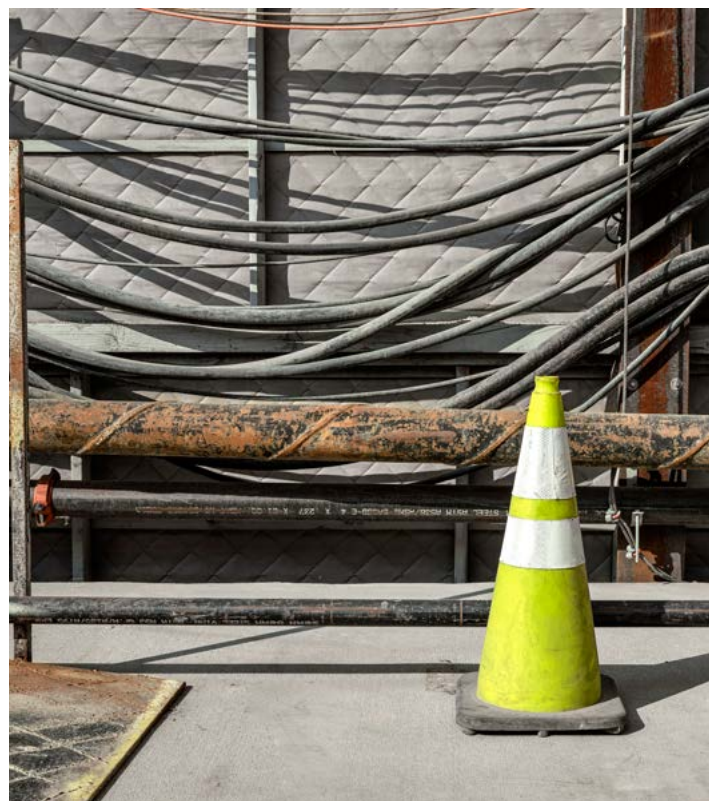
Hvis du vil indberette mistanke om en forseelse eller etiske problemer, skal du kontakte din forretningsenheds etiske komité. Se kontaktoplysninger nedenfor.

Vores hotline

Hvis du føler dig utryk ved at anmelde forseelser personligt, kan du gøre det via vores Code of Conduct Hotline, og du kan vælge at gøre det anonymt, hvis du foretrækker det. Hotlinen drives uafhængigt og er tilgængelig via telefon, [online](#) og via SpeakUp-appen.

Undersøgelser

Vi vil straks undersøge alle indberettede forseelser og træffe passende foranstaltninger baseret på resultaterne af vores undersøgelser. Alle oplysninger, der gives under undersøgelser, vil blive holdt fortrolige, medmindre offentliggørelse er påkrævet ved lov eller administrative beslutninger.



Kontaktoplysninger

Hvis du vil foretage en fortrolig indberetning til koncernens eller en forretningsenheds etiske komité, skal du sende en e-mail:

Gruppe	ethics.committee@skanska.se
BoKlok	ethics.committee@boklok.se
Centraleuropa	komitet.ds.etyki@skanska.pl
Kommerciel udvikling i Europa	cde.ethics.committee@skanska.pl
Kommerciel udvikling i Norden	Kontakt den etiske komité for den relevante byggeforretningsenhed. Indberetning fra Danmark til den svenske etiske komité.
Kommerciel udvikling i USA	usaethicscommittee@skanska.com
Finland	eettinenkomitea@skanska.fi
Norge	etiskrad@skanska.no
Boligudvikling i Europa	rde.ethics@skanska.cz / rde.ethics@skanska.pl
Sverige	etiska.radet@skanska.se
Storbritannien	ethics.committee@skanska.co.uk
USA Building	usaethicscommittee@skanska.com
USA Civil	usaethicscommittee@skanska.com
USA Inc	usaethicscommittee@skanska.com

Du har flere muligheder for at foretage en indberetning via vores eksterne hotline:

Skanskas organisationskode er 109708. Indtast dette, hvis du bliver bedt om det.

Indberetning online

Brug denne QR-kode til at komme direkte til Skanska SpeakUp-indberetningssiden, eller klik eller indsæt <https://skanska.speakup.report/skanska> i din browser.



Indberet via SpeakUp-appen

Hvis du har en Skanska-telefon, er SpeakUp-appen forudinstalleret. Hvis ikke, kan du downloade den ved hjælp af denne QR-kode eller finde den i din app-butik.



I appen kan du bruge denne QR-kode til online indberetning eller organisationskoden 109708 til at oprette forbindelse til Skanskas SpeakUp-indberetningsside.



Indberet via telefon

Ring til et af de telefonnumre, der er anført nedenfor. Indtast organisationskoden: 109708

Tjekkiet	800 050 833	Gratis telefon
Danmark	+45 43 31 09 61	Opkald opkræves til lokal takst
Finland	0800 392912	Gratis telefon
Ungarn	06 809 845 89	Gratis telefon
Norge	+47 24 14 06 01	Opkald opkræves til lokal takst
Polen	800012953	Gratis telefon
Rumænien	0800 400653	Gratis telefon
Slovakiet	0800 113 418	Gratis telefon
Sverige	020 160 4703	Gratis telefon
Det Forenede Kongerige (UK)	0800 022 4118	Gratis telefon
USA	+1 (669) 288 7154 ELLER +1-888-808-5409	Opkald afregnes til lokal takst Gratis opkald

Skanska AB (publ)
Warfvinges väg 25
SE-112 74 Stockholm, Sverige

Tlf: +46 (0)10 448 00 00 [group.skanska.com](https://www.skanska.com)

2024, Skanskas Code of
Conduct, version 4.0

SKANSKA