

SKANSKA

Vår Uppförandekod



Innehåll

01	Vi följer våra värderingar och vår kod 3	05	Vi skyddar information och tillgångar ...24
	Ett meddelande från vår VD..... 4		Dataskydd.....25
	Våra värderingar 5		Konfidentiell information26
	Vår kod 6		Insiderinformation och marknadsmissbruk27
	Personligt ansvar och ledaransvar.....7		Bolagets och intressenters tillgångar 28
	Vägledning för beslutsfattande..... 8		Informationssäkerhet..... 29
02	Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull 9	06	Vi främjar rättvisa och transparenta affärer 30
	Rättvisa arbetsvillkor10		Konkurrens på lika villkor31
	Hälsa, säkerhet och välbefinnande11		Relationer med affärspartner..... 32
	Mångfald och inkludering12		Handelssanktioner och penningtvätt33
	Mobbning och trakasserier13		Bokföring, rapportering och bedrägerier 34
03	Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid14		Extern kommunikation.....35
	Klimat och miljö.....15	07	Vi lyfter problem36
	Mänskliga rättigheter16		Vår öppenhetskultur och policy mot repressalier37
04	Vi hanterar våra Relationer korrekt för att förebygga korruption 17		Rapportera ett problem 38
	Förebyggande av mutor och korruption.....18		Kontaktuppgifter39
	Gåvor och representation19		
	Intressekonflikter..... 20		
	Samhällsinvesteringar21		
	Sponsring 22		
	Politisk aktivitet.....23		

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

01

Vi följer våra värderingar och vår kod

- Ett meddelande från vår VD
- Våra värderingar
- Vår kod
- Personligt ansvar och ledaransvar
- Vägledning för beslutsfattande

Ett meddelande från vår VD

På Skanska erbjuder vi en dynamisk arbetsplats där alla har möjlighet att lära sig, utvecklas och vara med och påverka.

Av den anledningen bör varje medarbetare bekanta sig med vår uppförandekod. Vår kod beskriver de förväntningar som finns på hur vi betar oss både inom Skanska och utanför. Dessa förväntningar gäller alla, oavsett roll eller befattning.



Vår kod baseras på de värderingar som definierar oss som företag och som ger oss vår stadiga grund. De hjälper oss att skapa tillit mellan oss och våra intressenter, samt attrahera talanger och affärer. Våra värderingar är vi stolta över och de för oss samman och gör oss starkare.

Visserligen finns det risker med potentiella etiska och rättsliga överträdelser. Vi har alla ett ansvar att handla etiskt och lagligt, vilket innebär att vara medveten om de principer för gott beteende som är tillämpliga i vårt arbete och att veta var man lyfter frågor eller rapporterar oetiskt uppförande. Vår kod vägleder oss när rätt åtgärd inte är uppenbar.

Vi främjar en öppenhetkultur på Skanska där alla känner sig bekväma med att lyfta problem. För att vara extra tydlig: Vi tolererar inte repressalier mot någon som i god tro rapporterar något uppförande som de misstänker är oetiskt. Vår öppenhetkultur är väsentlig för att vi ska kunna leva efter våra värderingar och skydda vår verksamhet.

Läs igenom vår kod och hänvisa till den ofta för vägledning. Kom ihåg att den inte kan täcka varje enskild situation, så använd sunt förnuft och säg till om du har någon fundering.

Låt oss arbeta för att göra Skanska starkare genom att tillämpa koden i vårt dagliga arbete. Detta är ett ständigt åtagande som jag är säker på att vi kan leva upp till tillsammans.

Anders Danielsson – Koncernchef och VD

Våra värderingar

Sedan dag ett har vår filosofi varit att det som är bra för människor, samhället och miljön också är bra för affärer. Som en ständigt lärande, värdestyrd organisation är vår framtid starkt kopplad till våra grundläggande övertygelser. Våra värderingar gör mer än vägleder oss, de är en integrerad del av vår framgång och hur vi lever upp till vårt syfte att förbättra samhället och leverera vinster till våra aktieägare. Vi inser också att kontinuerligt lärande är nyckeln till att upprätthålla våra värderingar och hjälper oss att växa, både som team och som individer.

Värna om liv: skydda människor och planeten

Att värna om människors hälsa och säkerhet och vår miljö är centralt för vårt arbete. I situationer som är fysiskt eller psykologiskt riskfyllda vägrar vi bara stå och titta på. Vi är företagsamma och skapar förändring. Även när det gäller miljön och klimattförändringar. Vi förespråkar hållbara lösningar och arbetar utifrån detta perspektiv, och vi håller varandra ansvariga för det arv vi lämnar åt framtida generationer.

Agera etiskt och öppet: vara en förebild

Vi tar alla vårt personliga ansvar att vara förebilder och agera med största möjliga integritet och öppenhet. Vi uppmuntrar olika perspektiv, och skapar en miljö där alla kan tala fritt och leva vår uppförandekod. Genvägar accepteras inte.

Bli bättre tillsammans: arbeta i team

Allt vi gör, gör vi bättre tillsammans. Vi tar till oss kunskap med ett nyfiket sinne så att vi kan utvecklas som ett team, och delar generöst med oss av kunskap längs vägen så att vi framgångsrikt kan implementera bästa praxis. Vi förespråkar en inkluderande kultur av öppenhet, rättvisa, tillit och respekt, där alla känner tillhörighet oavsett vem de är eller varifrån de kommer. Vi förnyar oss och levererar de bästa lösningarna genom att ta vara på våra egna olikheter och de hos våra kunder, partners och i de samhällen där vi är verksamma.

Vid kundens sida: sätta kunden i första rummet

Våra kunders framgång är vår framgång. Vi lyssnar alltid noga för att förstå deras behov, och deras kunders behov, så att vi kan erbjuda de verktyg som båda behöver för att nå sina mål. Tillsammans blickar vi framåt för att skapa smartare och mer hållbara lösningar så att deras visioner kan bli verklighet.

Vår kod

Vår kod grundas på våra värderingar och vägleder våra dagliga verksamheter. Den ger oss riktning för hur vi ska uppträda när vi interagerar med varandra, våra kunder, affärspartners och de samhällen vi är verksamma i. Vi vänder oss till koden när vi står inför etiska dilemman. Den ger oss också information om vem vi ska kontakta när vi har frågor eller funderingar.



Vi följer alla rättsliga regelverk. Ibland är standarden i vår kod högre än de legala kraven, i dessa fall tillämpar vi den högre standarden i koden såvida den inte strider mot lokal lagstiftning. Seder eller lokal praxis har aldrig företräde framför legala krav. Om vår kod verkar strida mot tillämplig lag bör du ta upp det med din chef.

För att stödja vår kod har vi mer detaljerade riktlinjer, både på koncern- och affärsenhetsnivå, som tillämpar principerna och förväntningarna i vår kod.

Vem måste följa koden?

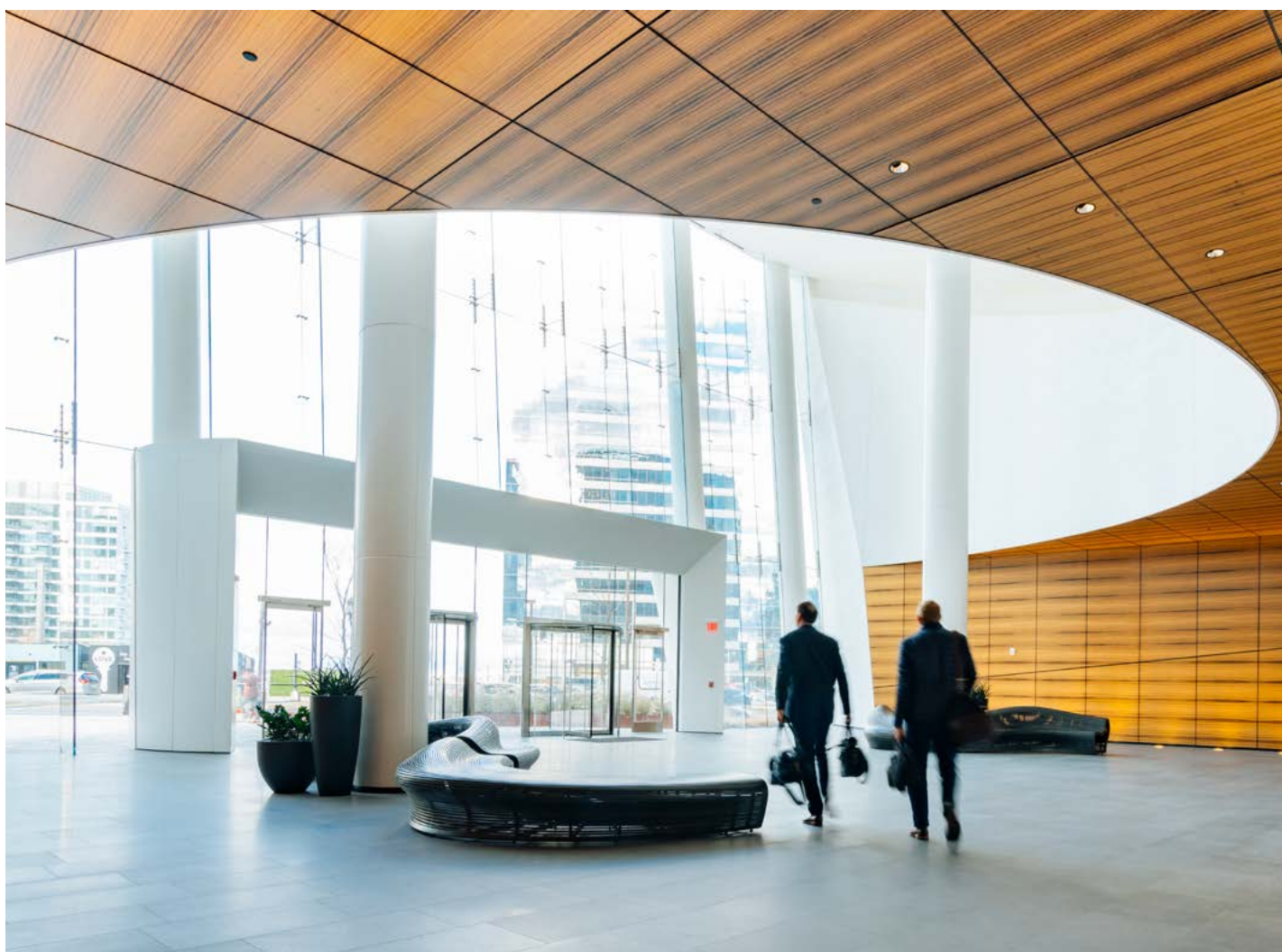
Alla anställda på Skanska, oavsett roll, är skyldiga att följa koden.

Vår kod gäller alla enheter som styrs direkt eller indirekt av Skanska. När det gäller joint ventures ser vi till så att antingen vår kod eller en som är jämförbar antas.

Andra tredje parter, så som leverantörer, underleverantörer, konsulter, mäklare och agenter förväntas också hålla sig till värderingarna i vår kod genom att åta sig att följa vår uppförandekod för leverantörer (leverantörskoden).

Vad är ett samriskföretag?

Med "joint ventures" menar vi samriskföretag, konsortier, gemensamma verksamheter, allianser, samarbetsarrangemang samt andra överenskommelser som upprättats för ett projekt vi driver eller deltar i som bidragande part.



Personligt ansvar och ledaransvar

Alla spelar en roll i att säkerställa att vi tillsammans fortsätter att vara en etisk, laglydig, värdebaserad organisation. Våra ledare har det extra ansvaret att driva vår kultur av regelefterlevnad.

Det innebär att vi:

- Känner till både koden och de policyer som rör vårt arbete och vägleds av dem i vårt dagliga beslutsfattande
- Alltid agerar med uppriktighet och integritet
- Ställer frågor och söker råd om vi är osäkra på vad som är rätt
- Säger till och rapporterar oetiskt uppförande så fort som möjligt

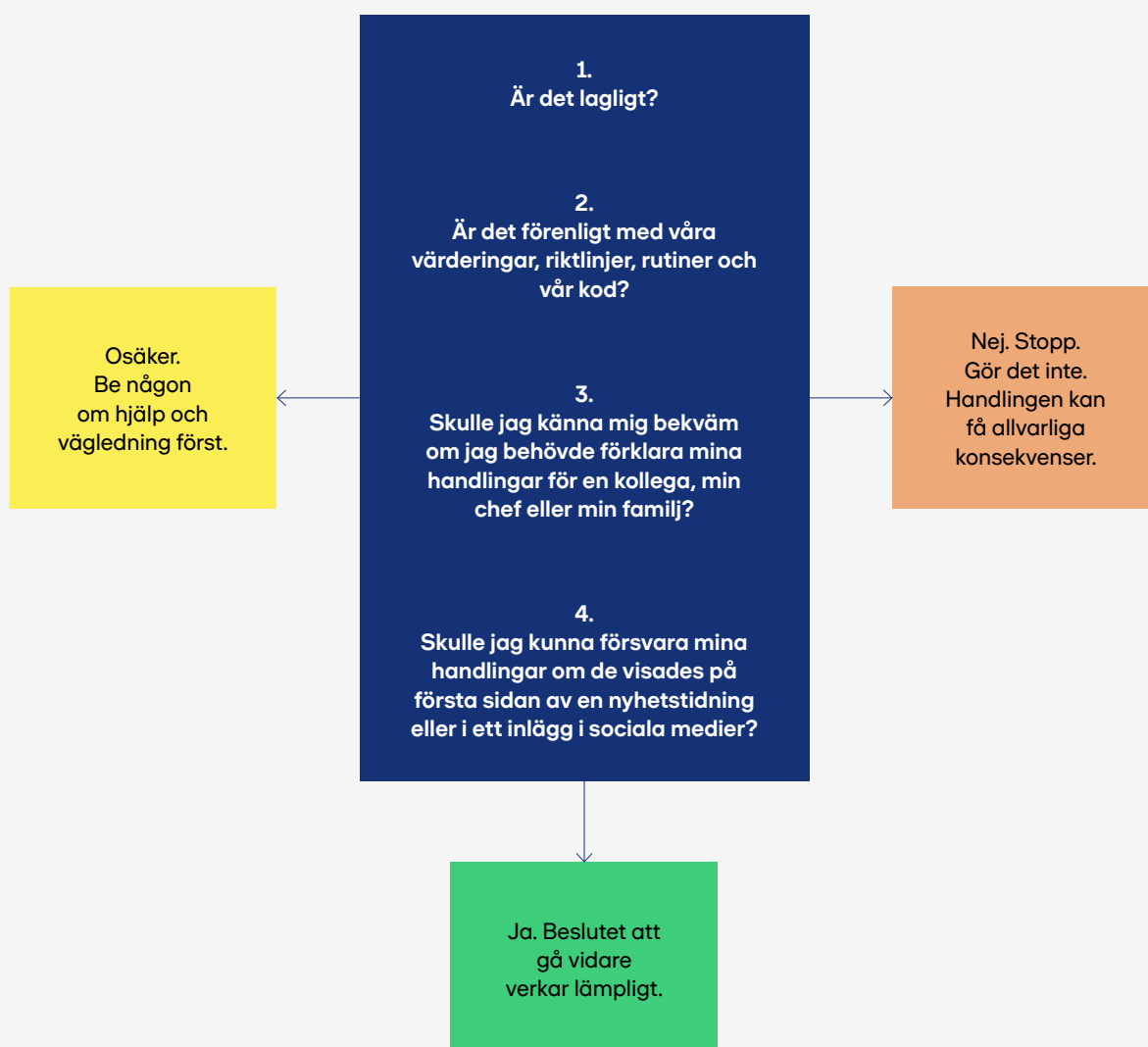
Detta innebär att vi förväntar oss att våra ledare:

- Agerar förebilder för etiskt uppförande
- Skapar inkluderande team och säkerställer en psykologiskt trygg arbetsmiljö
- Uppmuntrar anställda att lyfta frågor och problem utan rädsla för repressalier och ser till att deras oro hanteras på lämpligt sätt

Vägledning för beslutsfattande

Vår kod täcker inte alla relevanta lagar eller interna policyer och kan inte heller ta upp varje situation som kan uppstå på jobbet.

Om du ställs inför en situation där det är oklart vad som är rätt ska du använda ditt eget omdöme och fundera över följande frågor:



Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

02

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

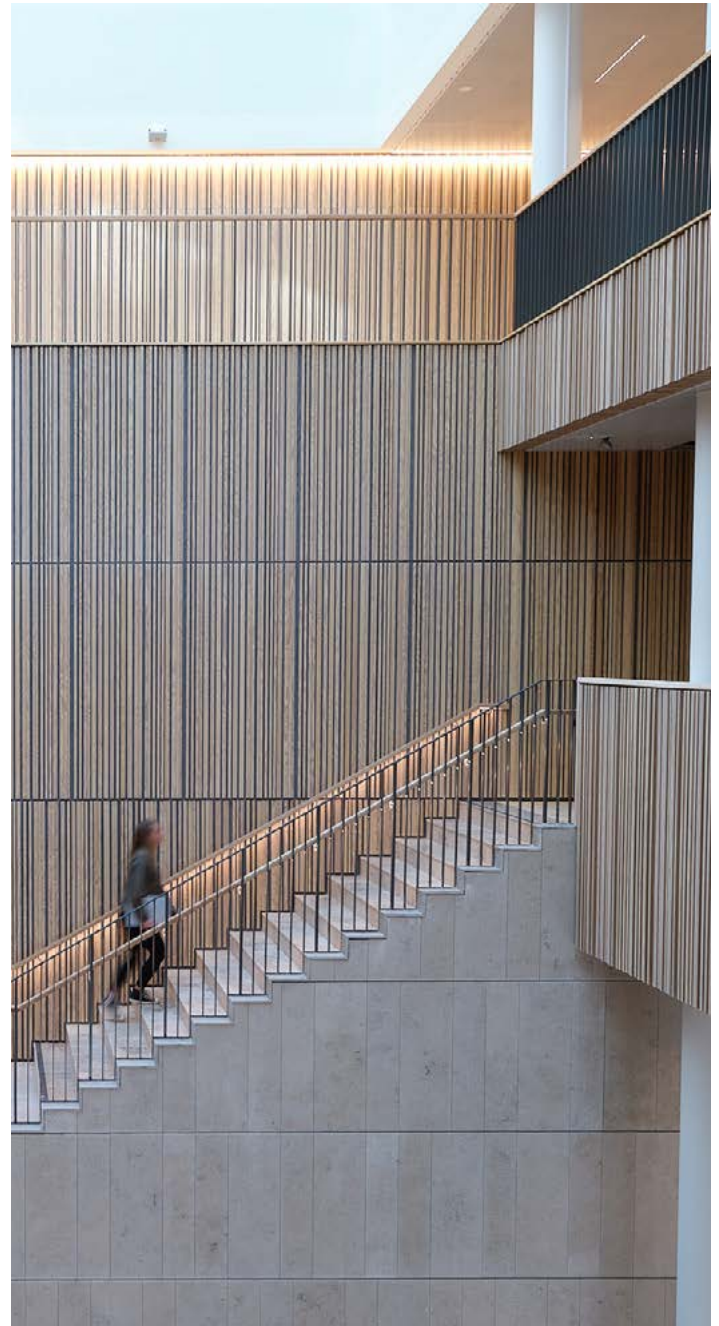
- Rättvisa arbetsvillkor
- Hälsa, säkerhet och välbefinnande
- Mångfald och inkludering
- Mobbning och trakasserier

Rättvisa arbetsvillkor

Vi respekterar arbetstagarnas rättigheter. Varje anställd ska kompenseras skäligt för sitt arbete och behandlas rättvist. Vi följer internationella arbetsnormer och kräver att de uppfylls av oss själva och alla i vår leverantörskedja. Vi hjälper våra kollegor att utvecklas professionellt som ett sätt att uppmuntra engagemang och resultat, och stödja våra värderingar och vår attraktionskraft som företag.

Det innebär att vi:

- Följer alla tillämpliga lagar gällande arbetstid, löner och förmåner
- Respekterar våra kollegors rätt att bilda och gå med i fackföreningar och förhandla kollektivt
- Håller igång en dialog med arbetsorganisationer, fackföreningar och arbetstagarrepresentanter
- Tar ansvar för att bidra aktivt till vårt och våra kollegors lärande och personliga utveckling samt ger varandra konstruktiv feedback
- Rapporterar alla orättvisa arbetsförhållanden på Skanska eller hos någon av våra underentreprenör eller leverantörer



Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta HR-teamet.



Hälsa, säkerhet och välbefinnande

Vi värnar om hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla på Skanska. Våra anställdas och underentreprenörers säkerhet är vår högsta prioritet. Därför fastställer vi säkerhetsstandarder, och implementerar tekniska lösningar och processer, för att minska eller eliminera hälso- och säkerhetsrisker på våra anläggningar och i vår verksamhet.

Det innebär att vi:

- Aldrig går förbi en arbetsaktivitet som är riskfylld eller ohälsosam utan att rapportera det, vi har befogenhet och ett ansvar att stoppa aktiviteter som kan vara osäkra
- Kräver god personlig säkerhet och olycksförebyggande åtgärder på våra arbetsplatser, och vi främjar och delar dem med vår leverantörskedja och i hela vår bransch
- Kräver att underentreprenörers anställda har lämplig utbildning och förses med lämplig utrustning för att kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt

- Tar hand om vår egen och våra kollegors psykiska hälsa
- Aldrig kommer till arbetet påverkade av droger eller alkohol, eller arbetar när ett hälsotillstånd eller en medicinsk behandling kan orsaka en säkerhetsrisk för oss själva eller andra

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt team för hälsa och säkerhet.

Mångfald och inkludering

Vi värdesätter olikheterna hos våra medarbetare och i våra team. Vi tror att olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv förbättrar arbetsplatsen, berikar teamen och ger bättre kundlösningar.



Det innebär att vi:

- Respekterar varje individ och arbetar som ett team oavsett våra olikheter
- Ger alla lika behandling och möjligheter, utan avseende på rättsligt skyddade egenskaper så som etnicitet eller könsidentitet
- Ger lika anställningsmöjligheter i alla delar av anställningsrelationen, vilket omfattar anställande, utbildning, befordran och övriga anställningsvillkor
- Främjar och bidrar till en inkluderande och psykologiskt trygg arbetsmiljö där alla känner sig uppskattade, respekterade och värdesatta
- Uppmuntrar till att uttrycka nya idéer och synpunkter, även om de skiljer sig från eller står i kontrast till våra egna

Vad menar vi med mångfald?

Mångfald är allt det som gör oss unika som individer, så som hudfärg, ålder, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, nationalitet, religion, språk, utbildning, funktionshinder, civilstånd, yrke, utseende och andra personliga egenskaper som kan skilja oss från andra.

Vad menar vi med inkludering?

Inkludering innebär en arbetsmiljö och företagskultur där rikedom av idéer, unika synpunkter, perspektiv och åsikter hos varje medlem i en mångfaldig grupp värdesätts och uppmuntras.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt HR-team.

Mobbning och trakasserier

Vi tolererar inte mobbning och trakasserier på våra arbetsplatser. Sådant negativt beteende skadar människor och arbetsmiljön, samtidigt som det hämmar vår produktivitet och kreativitet.

Det innebär att vi:

- Respekterar varandra och bryr oss om hur våra handlingar påverkar andra
- Inte deltar i någon form av respektlöst beteende, mobbning, diskriminering eller trakasserier, oavsett om vi är på jobbet, representerar Skanska någon annanstans eller är online
- Väljer våra ord med omsorg och aldrig använder stötande eller diskriminerande språk, och aldrig tillgriper aggressivitet, hot eller våld på arbetsplatsen
- Inte tar med material av sexuell eller stötande karaktär till jobbet, och inte överträder personliga gränser fysiskt, verbalt eller online på ett sätt som kan uppfattas som sexuella trakasserier

Vad är trakasserier på arbetsplatsen?

Trakasserier på arbetsplatsen är ovälkomet beteende baserat på en persons hudfärg, könsidentitet, etnicitet, nationalitet, sexuella läggning, ålder, funktionshinder, religion och andra faktorer som skyddas av diskrimineringslagar och regler. Det omfattar sexuella trakasserier, stötande skämt och bilder, tillmälen, fysiska övergrepp och hot.

Vad är mobbning?

Mobbning är kränkande eller stötande uppförande som förödmjucar eller orsakar fysisk eller känslomässig skada.



Har du frågor eller funderingar?

Prata med din chef eller ditt HR-team om du har några funderingar kring respektlöst beteende.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

03

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

- Klimat och miljö
- Mänskliga rättigheter



Klimat och miljö

Vi är hängivna vårt mål att övergå till byggande med lägre koldioxidutsläpp i alla våra projekt och slutligen uppnå netto noll-koldioxidutsläpp 2045 i våra egna verksamheter och i vår värdekedja. Vi är också medvetna om att vår bransch påverkar den lokala miljön, både där vi är verksamma och i hela vår värdekedja. Vi arbetar för att minska vårt miljöavtryck och säkerställa väl genomtänkta materialval.



Det innebär att vi:

- Arbetar aktivt för att förbättra klimat- och miljöpåverkan av våra verksamheter, projekt, produkter och tjänster under hela deras livscykel
- Tar hänsyn till miljörisker och möjligheter när vi inleder eller lämnar anbud på projekt
- Engagerar intressenter i miljöarbetet, vilket omfattar anställda, kunder, vår leverantörskedja och lokalsamhällen
- Genomför kontroller när så är relevant, för att identifiera miljöpåverkan av vår verksamhet, både i vår egen verksamhet och i vår leveranskedja
- Ser till att inte ge en felaktig bild av våra insatser för att minska vår miljöpåverkan i extern kommunikation eller marknadsföringsmaterial

Har du frågor eller funderingar?

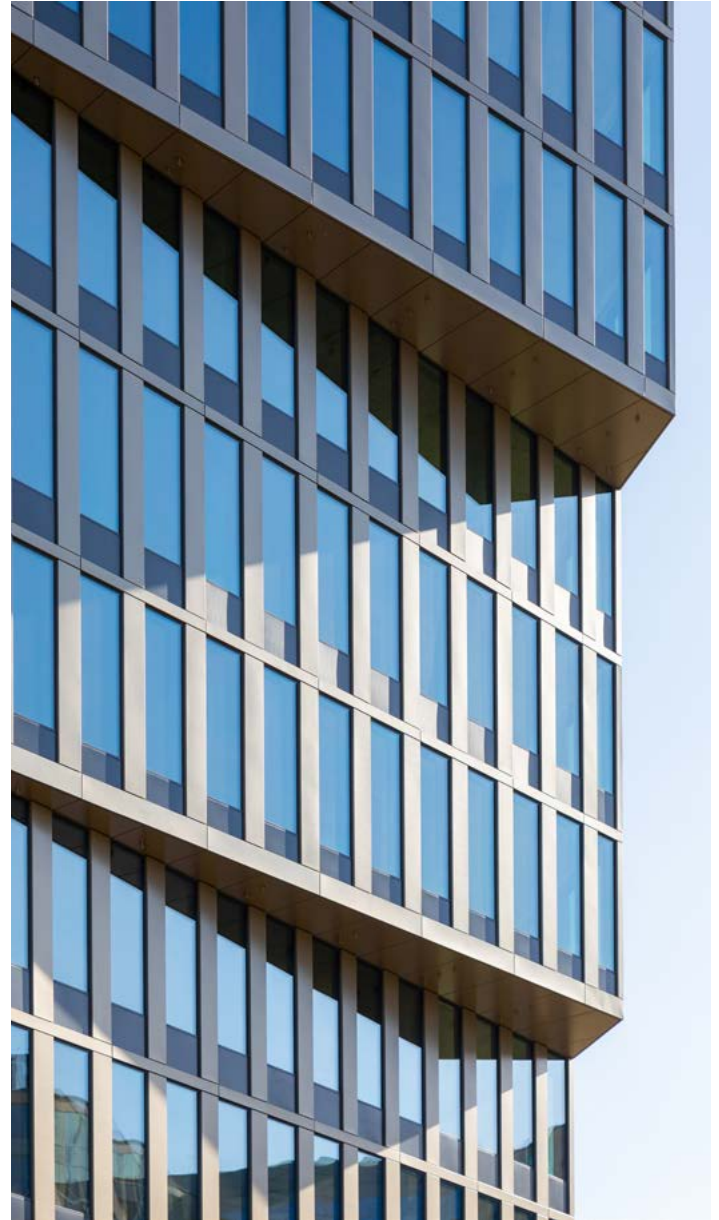
Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt hållbarhetsteam.

Mänskliga rättigheter

Vi värnar om och respekterar alla tillämpliga, internationellt erkända mänskliga rättigheter. Vi tar vårt ansvar att skydda människors rättigheter både i vår egen verksamhet och i vår värdekedja på största allvar. Vi tar bestämt avstånd från alla former av exploatering av arbetskraft, inklusive tvångsarbete, skuldarbete, människohandel och barnarbete.

Det innebär att vi:

- Genomför kontroller när så är relevant för att identifiera var vår verksamhet kan påverka andras rättigheter, både i vår egen verksamhet och i vår leveranskedja
- Inte tolererar någon form av tvångs- eller barnarbete på våra arbetsplatser eller i vår leveranskedja
- Inte tillåter något agerande som skulle begränsa den fria rörligheten, vilket inkluderar att kräva att anställda betalar rekryteringsavgifter eller lämnar över identitetshandlingar, pass eller arbetstillstånd som ett villkor för anställning
- Erbjuder och förväntar oss att våra affärspartner betalar rättvisa löner som överensstämmer med eller överstiger nationella lagar eller branschstandarder
- Rapporterar misstankar om tvångsarbete eller andra former av kränkning av mänskliga rättigheter



Har du frågor eller funderingar?

Ta upp dessa med ditt HR-, hållbarhets- eller etikteam.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

04

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

- Förebyggande av mutor och korruption
- Gåvor och representation
- Intressekonflikter
- Samhällsinvesteringar
- Sponsring
- Politisk aktivitet



Förebyggande av mutor och korruption

Vi åtar oss att driva vår verksamhet med en hög nivå av integritet och tolererar inte någon form av mutor eller korruption. Vi säkerställer också att vi interagerar på ett etiskt sätt med våra intressenter, inklusive leverantörer, konsulter och myndighetsanställda.



Det innebär att vi:

- Aldrig ger eller tar emot mutor, varken direkt eller indirekt, eller genom tredje part som agerar för vår räkning
- Inte erbjuder, utlovar eller ger något av värde i syfte att påverka beslutsfattande för att ge oss själva eller Skanska en otillbörlig fördel vare sig vi interagerar med myndighetsanställda eller företagsrepresentanter
- Undviker situationer som kan ge intryck av att vara muta, korruption eller annat olämpligt beteende
- Inte gör smörjmedelsbetalningar
- Endast anlitar tredje parter för att representera Skanska (mellanmän) när det finns legitima affärsmässiga skäl, för tjänster som dokumenteras och redovisas korrekt

Kom ihåg: Du kommer inte att straffas för att du vägrar betala en muta, även om det innebär att vi förlorar affärer.

Vad är mutor?

Mutor är när man erbjuder, utlovar, ger, tar emot eller ber om något av värde i utbyte mot en orättvis eller otillbörlig förmån. Mutor är i allmänhet olagliga, oetiska och ett missbruk av förtroende.

Vad är korruption?

Korruption är missbruk av anförtrodd auktoritet, ofta för privat vinning. Det kan ta sig många uttryck, som mutor, förskingring eller bedrägeri, och kan förekomma i både den privata och den offentliga sektorn.

Vad innebär "något av värde"?

Det kan vara pengar, gåvor, tjänster, rabatter, välgörenhetsdonationer, sponsring, ett jobberbjudande eller något annat som direkt eller indirekt kan vara värdefullt för mottagaren.

Vem kan betraktas som en myndighetsanställd?

Detta är alla som är knutna till en statlig myndighet, inklusive politiker, statsanställda på alla nivåer, kandidater till politiska ämbeten, anställda vid en internationell organisation eller styrelseledamöter, tjänstemän eller anställda vid ett helt eller delvis statligt ägt eller kontrollerat företag.

Vad är en smörjmedelsbetalning?

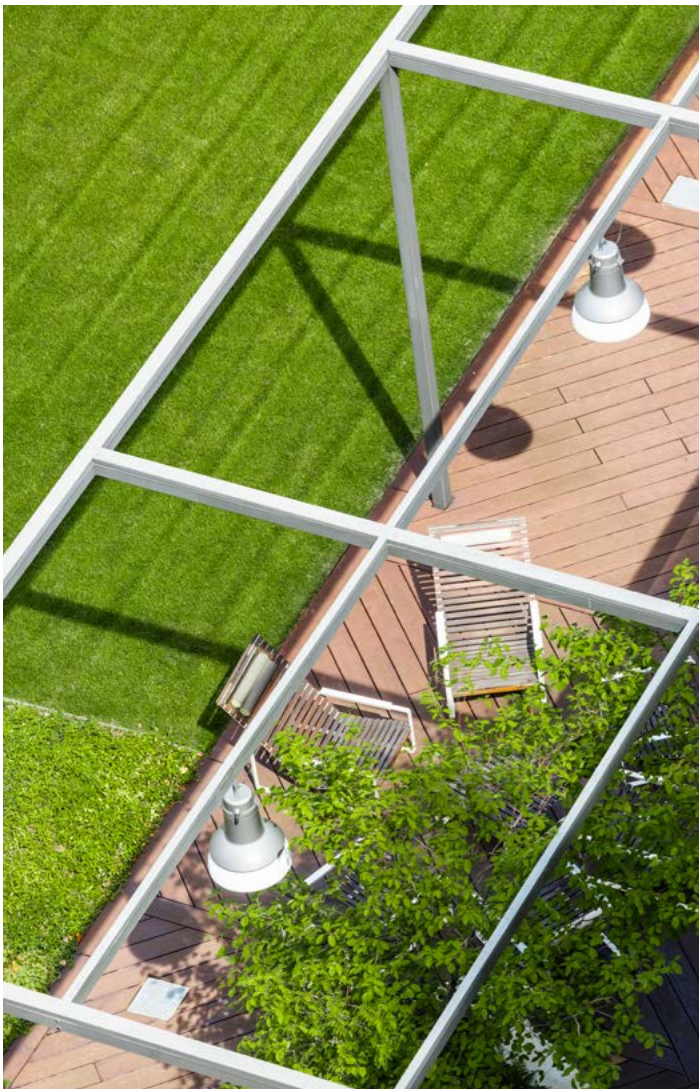
Det avser en betalning, ofta liten, som ges till offentliga tjänstemän för att underlätta eller påskynda rutinåtgärder, till exempel utfärdande av tillstånd, och betraktas i allmänhet som en form av muta.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt etik- eller juridiska team.

Gåvor och representation

Vi ger och tar endast emot gåvor och representation som är lämpliga och proportionerliga som en del av en legitim affärsrelation. Vi ger inte och tar inte emot något som kan leda till en intressekonflikt eller som kan ge ett intryck av att vara en muta.



Det innebär att vi:

- Inte erbjuder eller tar emot gåvor eller representation för att påverka beslutsfattandet och få otillbörliga fördelar
- Säkerställer att gåvor eller representation som ges eller tas emot har ett legitimt affärssyfte och att de redovisas öppet, är av måttligt värde och tillättna enligt den andra partens riktlinjer
- Kommer ihåg att gåvor och representation av måttligt värde kan verka olämpliga när de förekommer ofta eller rutinmässigt
- Inte erbjuder eller tar emot gåvor i form av kontanter eller motsvarigheter till kontanter, t.ex. presentkort
- Följer de beloppsgränser och godkännandeprocesser som anges i vår affärsenhets riktlinjer för gåvor och representation

Vad är en gåva?

Det kan vara vad som helst av värde. Till exempel kan det handla om varor eller andra fysiska föremål, lån, tjänster och andra förmåner.

Vad är representation?

Affärsmässig representation kan vara måltider, underhållning (t.ex. sportevenemang eller konserter), boende och resor.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt etikteam.

Intressekonflikter

Intressekonflikter uppstår när det finns en konflikt mellan våra personliga intressen och vårt ansvar gentemot Skanska. Även skenet av en intressekonflikt kan vara lika skadligt som en faktisk konflikt. Vi måste redovisa och hantera alla intressekonflikter på ett korrekt sätt.

Det innebär att vi:

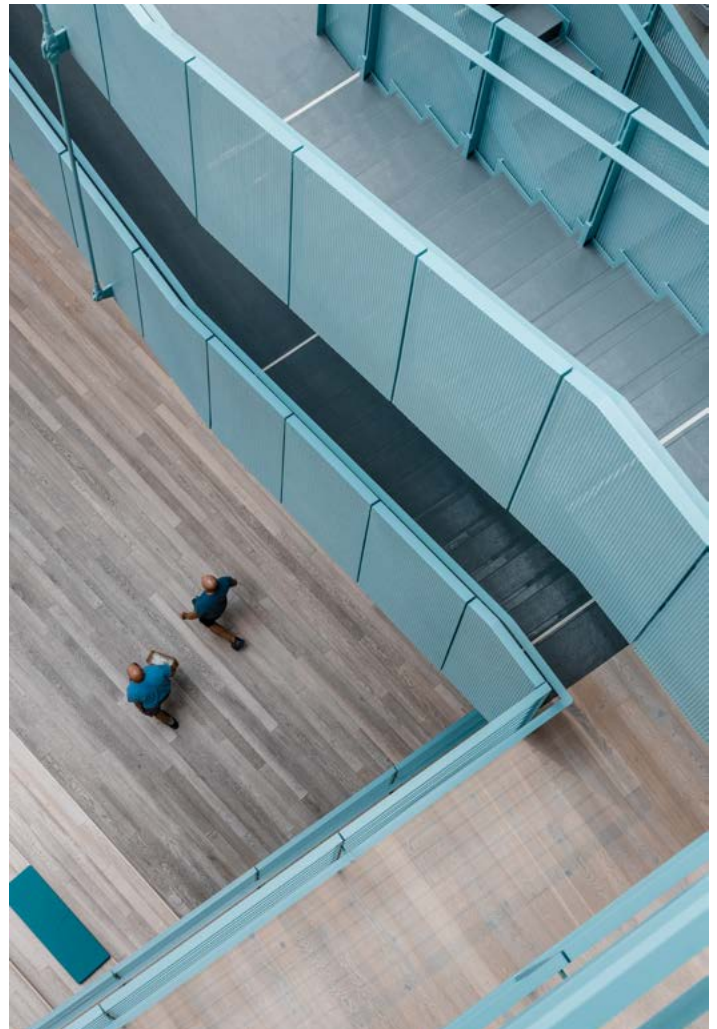
- Undviker situationer som kan skapa eller se ut att skapa en intressekonflikt
- Fattar affärsbeslut utan avseende på personlig vinning
- Öppet redovisar potentiella intressekonflikter i enlighet med reglerna för vår affärsenhet så att de kan hanteras

Vad är en intressekonflikt?

Intressekonflikter uppstår när våra privata intressen, personliga relationer eller aktiviteter utanför Skanska påverkar, eller till synes påverkar, vår förmåga att fatta objektiva beslut, vilket kan påverka Skanska negativt. Intressekonflikter kan uppstå när vi erbjuder, ger eller tar emot representation och underhållning, gåvor, bidrag till välgörenhet, politiska bidrag eller sponsring, och i fall där våra nära relationer kan påverka vårt ansvar gentemot Skanska. Dessa konflikter kan också uppstå när vi är involverade i ett företag som konkurrerar med eller gör affärer med Skanska.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt etik- eller juridiska team.



Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

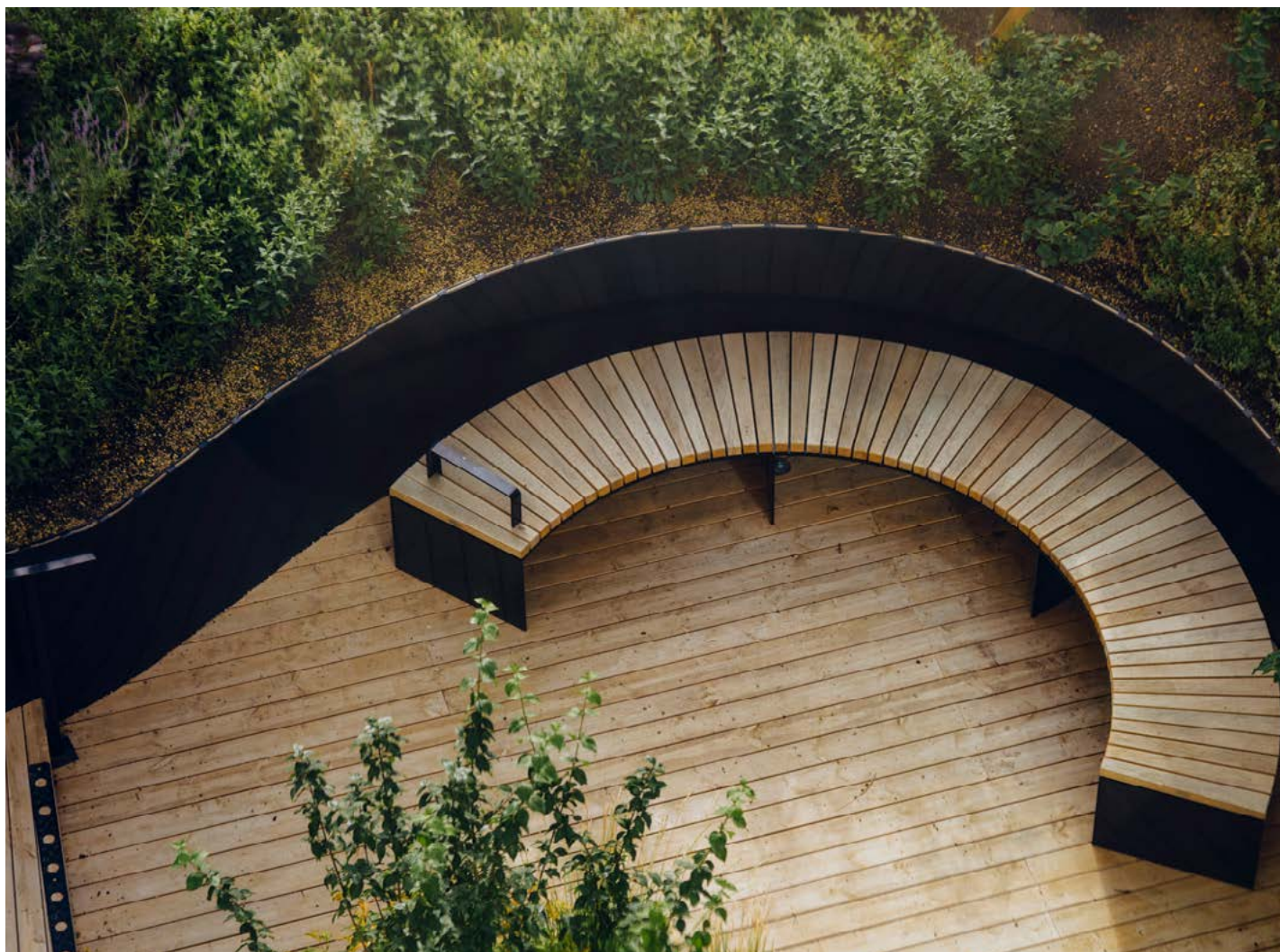
Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem



Samhällsin- vesteringar

Vi investerar i de samhällen där vi bedriver verksamhet för att stärka våra relationer med intressenter och stödja vår kultur av att bedriva verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt.

Det innebär att vi:

- Stödjer samhällen genom att använda vår tid, kompetens och resurser
- Aldrig erbjuder eller lovar att göra något som skapar en otillbörlig förväntan från någon part
- Följer vår affärsenhets rutiner för godkännande av samhällsinvesteringar för att undvika eventuella risker, såsom misstankar om muta

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För frågor om lämpliga aktiviteter kan du kontakta ditt hållbarhetsteam. Om du har frågor om potentiella intressekonflikter ska du tala med ditt etikteam.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

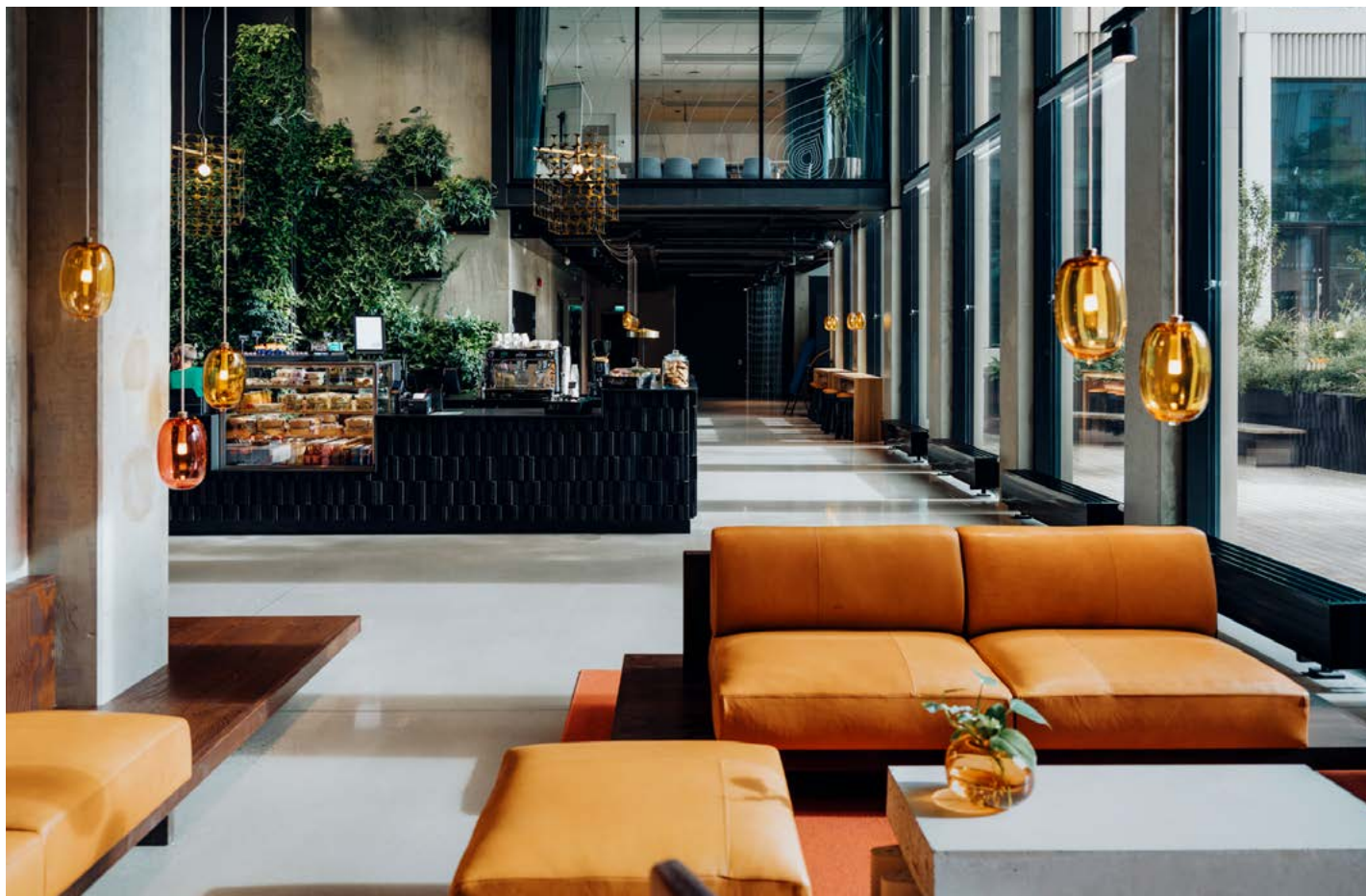
Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem



Sponsring

Vi väljer sponsringsaktiviteter som fokuserar på möjligheter som är relaterade till vår verksamhet och stämmer överens med våra värderingar och vår hållbarhetsstrategi. Vi ser till att vi hanterar alla sponsringsöverenskommelser med integritet och öppenhet.

Det innebär att vi:

- Är noggranna vid urvalet av sponsringsaktiviteter för att säkerställa att den sponsrade parten och Skanska har liknande värderingar och att aktiviteten är relaterad till vår verksamhet
- Alltid beaktar risken för mutbrott och aldrig använder sponsring för att otillbörligt påverka våra affärsprocesser
- Erhåller godkännande från högre ledning, enligt de gränser för befogenheter som fastställts av vår affärsenhet, innan vi går med på en sponsring i vårt namn

Vad är sponsring?

Sponsring är en transaktion som görs med förväntan om en kommersiell fördel. När vi gör en betalning, kontant eller in natura, för att koppla vårt varumärke till en aktivitet eller organisation, räknas det som sponsring.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För kommersiella frågor kan du kontakta ditt kommunikationsteam. Om du har frågor om potentiella intressekonflikter ska du tala med ditt etikteam.

Politisk aktivitet

Vi välkomnar intresse för våra projekt och initiativ från politiker från alla partier. Vi vill förse politiker med relevant information om vår industri för att de ska kunna fatta välgrundade beslut. När vi deltar i lobbning eller gör politiska bidrag ser vi alltid till att följa tillämpliga lagar.



Det innebär att vi:

- Inte lämnar överdrivna eller olämpliga politiska bidrag för Skanskas räkning och ser till att de inte bryter mot vår policy för att bekämpa korruption
- Alltid inhämtar lämpligt godkännande innan vi genomför några politiska bidrag för Skanskas räkning
- Säkerställer att alla lobbyaktiviteter som utförs av oss är lämpliga och transparenta och inte påverkar Skanska eller vårt varumärke på ett negativt sätt (i tillämpliga fall följer vi etablerade protokoll för att anlita en lobbyist)
- Alltid klargör om vi handlar i vår personliga kapacitet eller på uppdrag av Skanska när vi deltar i politisk aktivitet

Vad betraktas som ett politiskt bidrag?

Det är alla typer av bidrag som görs för att stödja politiska organisationer, partier, kandidater eller en ståndpunkt i en folkomröstning. Det kan göras i form av kontanter, tjänster, material, anställdas tid eller användning av företagets resurser.

Vad är lobbyverksamhet?

Lobbyverksamhet beskriver aktiviteter som syftar till att påverka offentliga policybeslut genom att ge information eller uttrycka åsikter till valda eller utnämnda tjänstemän. Vissa länder reglerar lobbyverksamhet.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För frågor om lämpliga aktiviteter kan du kontakta ditt kommunikationsteam. Om du har frågor om potentiella intressekonflikter ska du tala med ditt etikteam.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

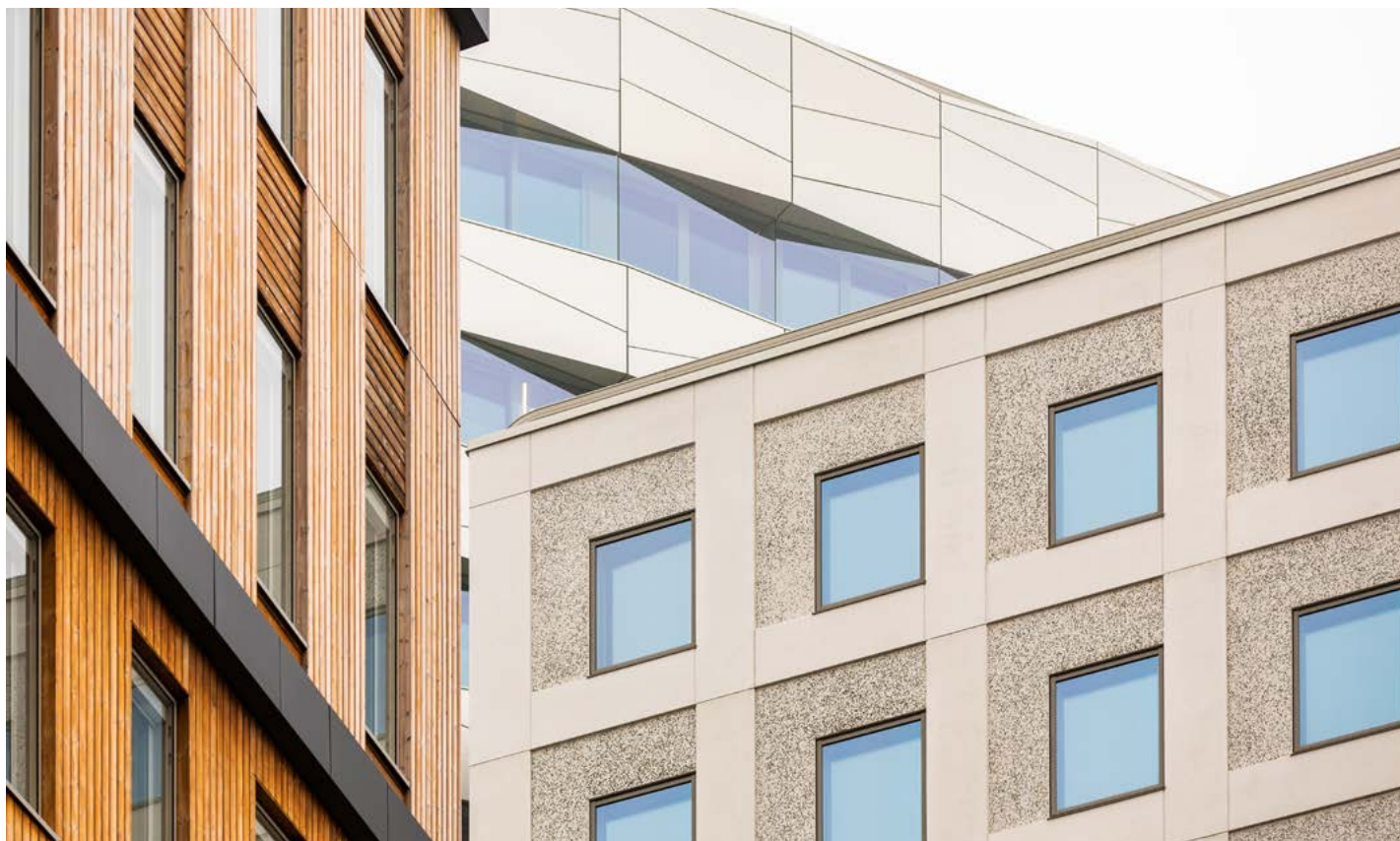
Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

05

Vi skyddar information och tillgångar

- Dataskydd
- Konfidentiell information
- Insiderinformation och marknadsmissbruk
- Bolagets och intressenters tillgångar
- Informationssäkerhet



Dataskydd

Vi respekterar rätten till integritet och vidtar alla lämpliga försiktighetsåtgärder för att skydda de personuppgifter som anförtros oss. Vi behandlar personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med dataskyddslagstiftning.

Det innebär att vi:

- Säkerställer att vår användning av personuppgifter följer tillämplig lagstiftning (detta inkluderar aktiviteter som att samla in, registrera, strukturera, lagra, hämta, granska, lämna ut, överföra, radera eller förstöra data, eller en kombination av dessa)
- Ser till att de som anförtrot oss med sina personuppgifter förstår varför vi använder dem och vad vi planerar att göra med dem
- Inte lagrar personuppgifter längre än vad som är nödvändigt för att uppfylla det specifika syfte för vilket de samlades in, och hanterar data på ett konfidentiellt och säkert sätt
- Förstår att personuppgifter endast ska vara tillgängliga för de som är behöriga att se dem och som har en legitim intresse att göra det

Vad är personuppgifter?

Detta är information som rör en levande person eller som kan användas för att direkt eller indirekt identifiera personen. Det kan handla om kontaktinformation (t.ex. telefonnummer eller e-postadress), namn på familjemedlemmar, sjukvårdsinformation, pass- eller identitetsnummer, IP-adresser, kontonummer eller foton.

Har du frågor eller funderingar?

Ta upp eventuella frågor om personuppgifter med din dataskyddsansvarig eller ditt juridiska team.

Konfidentiell information

Vi håller våra idéer, processer och annan affärsinformation konfidentiell så att vi kan fortsätta vara konkurrenskraftiga och skydda våra intressenters tillgångar. En del av vår konfidentiella information utgörs av en typ av tillgång som kallas immateriell tillgång.

Det innebär att vi:

- Håller all icke-offentlig information konfidentiell, oavsett om den tillhör Skanska, ett annat företag eller en enskild person
- Vidtar alla rimliga åtgärder för att skydda konfidentiell information från obehörigt röjande, felaktig användning, förlust eller stöld
- Interagerar försiktigt med konkurrenter för att inte avslöja affärshemligheter
- Inte agerar på konfidentiell information som vi får av misstag, utan i så fall kontaktar avsändaren och omedelbart rapporterar händelsen till en chef
- Inte frågar nya kollegor om konfidentiell information från deras tidigare arbetsgivare
- Upprätthåller våra sekretessförpliktelser vid avslutad anställning och tar inte med, använder eller utnyttjar konfidentiell information från Skanska

Vad är konfidentiell information?

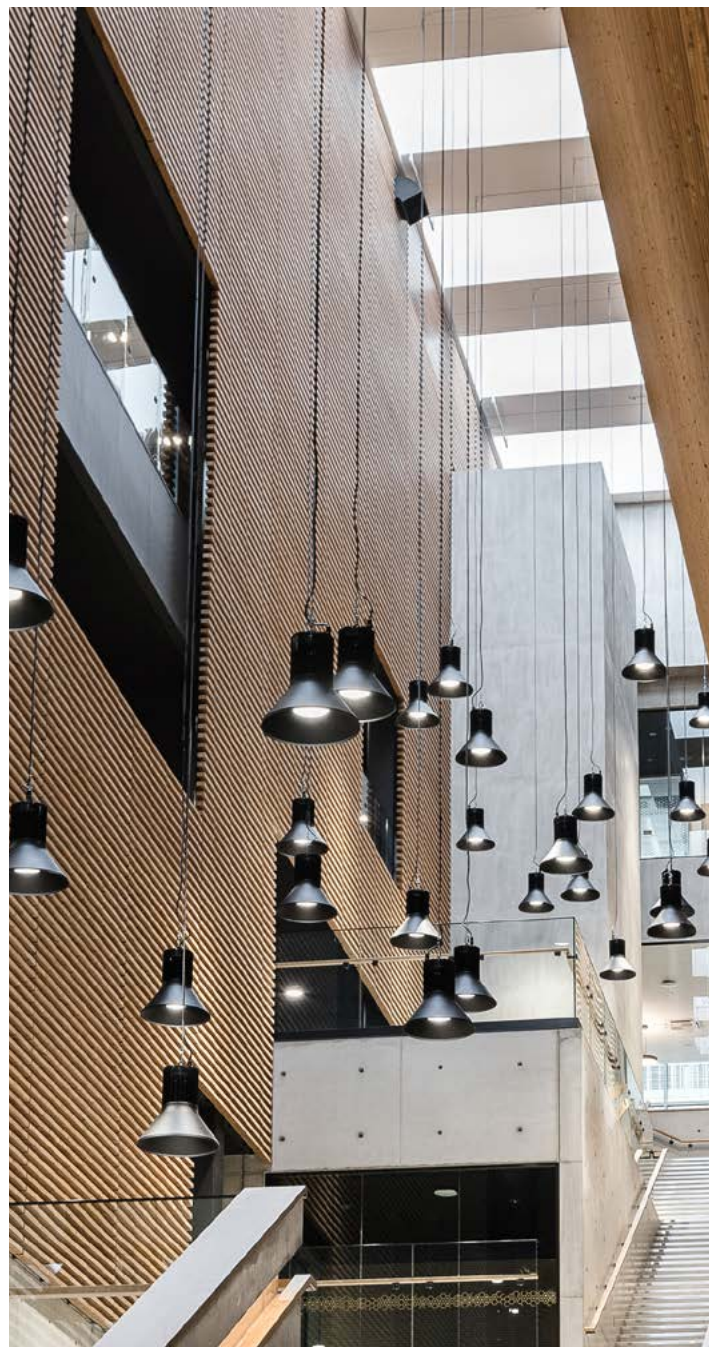
Konfidentiell information avser icke-offentlig information såsom affärs- eller strategiska planer, marknadsföringsplaner, finansiell information, projektdetaljer och konstruktioner, kund- och partnerdata, immateriella tillgångar och annan information som inte är känd utanför vår organisation.

Vad är immateriella tillgångar?

Det avser verk skapade ur sinnet för vilka ett företag eller en individ kan hävda äganderätt. Exempel på sådana verk är varumärken, patent, varumärken, affärshemligheter, uppfinningar och upphovsrättskyddat material.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa frågor kan du kontakta ditt juridiska eller etiska team.



Insiderinformation och marknadsmissbruk

Vi följer lagar och regler om insiderhandel och rättvis informationsgivning. Vi använder inte insiderinformation för att fatta handelsbeslut och vi uppmantrar inte heller andra att göra det. Detta gäller såväl handel med Skanskas finansiella instrument (till exempel aktier) som handel med andra företags finansiella instrument.

Det innebär att vi:

- Inte handlar med finansiella instrument från ett företag, inklusive Skanska, när vi har insiderinformation om samma företag
- Aldrig delar konfidentiell eller icke-offentlig information med någon som inte har ett legitimt behov av eller behörighet att få del av den
- Inte deltar i spridning av falsk eller vilseledande information eller gör något för att manipulera priset på börsnoterade finansiella instrument
- Endast kommunicerar information som kan påverka vår aktiekurs genom Skanskas Core Corporate Function Communications eller Group Function Investor Relations

Vad är insiderinformation?

Detta är information om ett företag som, om den offentliggörs, sannolikt kommer att ha en betydande inverkan på värdet av aktier eller andra finansiella instrument. Exempel på möjlig insiderinformation är finansiella resultat, väsentliga avyttringar, förvärv eller projekt.

Vad är insiderhandel och marknadsmissbruk?

Med insiderhandel avses köp eller försäljning av finansiella instrument i ett företag som man har insiderinformation om. Att göra sådana affärer är olagligt, oavsett om du gör affären själv eller delar informationen med någon annan som kan handla med hjälp av informationen.

Marknadsmissbruk omfattar olagligt röjande av insiderinformation och otillbörlig marknadspåverkan.



Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt juridiska team.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem



Bolagets och intressenters tillgångar

Vi använder bolagets och våra intressenters tillgångar på ett ansvarsfullt sätt. Tillgångar omfattar råvaror, pengar, produkter, fastigheter, utrustning, datorer, mobila enheter och data.

Det innebär att vi:

- Skyddar våra, våra kunders och våra intressenters tillgångar från skador, stöld, förlust och felaktig användning
- Beaktar affärsenhetens riktlinjer innan vi använder företagets tillgångar för personligt bruk
- Inte använder företagets tillgångar för personlig vinning, så som för en sidoverksamhet
- endast bortskaffar avfall och överblivet material i enlighet med vår affärsenhetens riktlinjer

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta din kontorschef eller platschef.

Informations- säkerhet

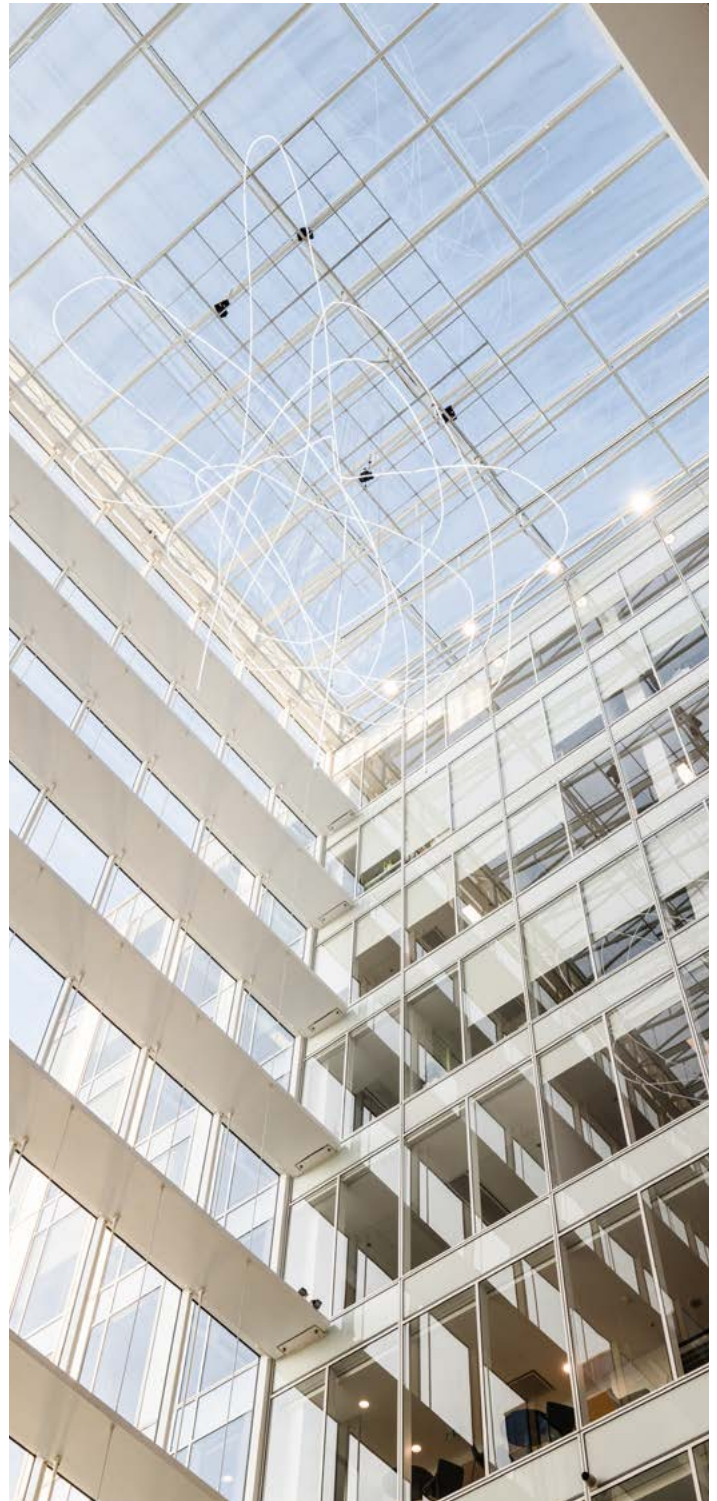
Vi skyddar och använder våra IT-tillgångar på rätt sätt. Vi främjar också lämplig användning av våra informationssystem för att förhindra förlust eller stöld av våra tillgångar. Vi har en cybersäkerhetskultur och är vaksamma mot alla former av cyberhot.

Det innebär att vi:

- Inte använder våra datorer och elektroniska kommunikationssystem för olämplig kommunikation, till exempel bedräglig, diskriminerande, kränkande eller trakasserande aktiviteter
- Är försiktiga när vi öppnar bilagor eller länkar i e-postmeddelanden, när vi besöker webbplatser som inte är relaterade till vår verksamhet eller från en okänd källa, och vid användning av externa medier (t.ex. USB-enheter)
- Är vaksamma och undviker misstänkta aktiviteter, såsom nätfiske (phishing) och social engineering-attacker
- Är extra försiktiga när vi hanterar företagsinformation utanför vår arbetsplats, och ser till att den endast lagras på godkända Skanska-enheter
- Följer villkoren för godtagbar användning av IT-utrustning

Vad är IT-tillgångar?

IT-tillgångar omfattar både fysisk egendom, såsom datorer, telefoner och skrivare, och elektroniska medier, som e-post, nätverks- och internetåtkomst och samarbetsverktyg.



Har du frågor eller funderingar?

Rapportera säkerhetsincidenter eller andra problem till ditt IT-team.

Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

06

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

- Konkurrens på lika villkor
- Relationer med affärspartner
- Handelssanktioner och penningtvätt
- Bokföring, rapportering och bedrägerier
- Extern kommunikation



Konkurrens på lika villkor

Konkurrens- och antitrustlagar skyddar marknaden genom att främja fri och rättvis konkurrens. Vi dedikerade till rättvis konkurrens och ägnar oss inte åt konkurrensbegränsande beteende.

Det innebär att vi:

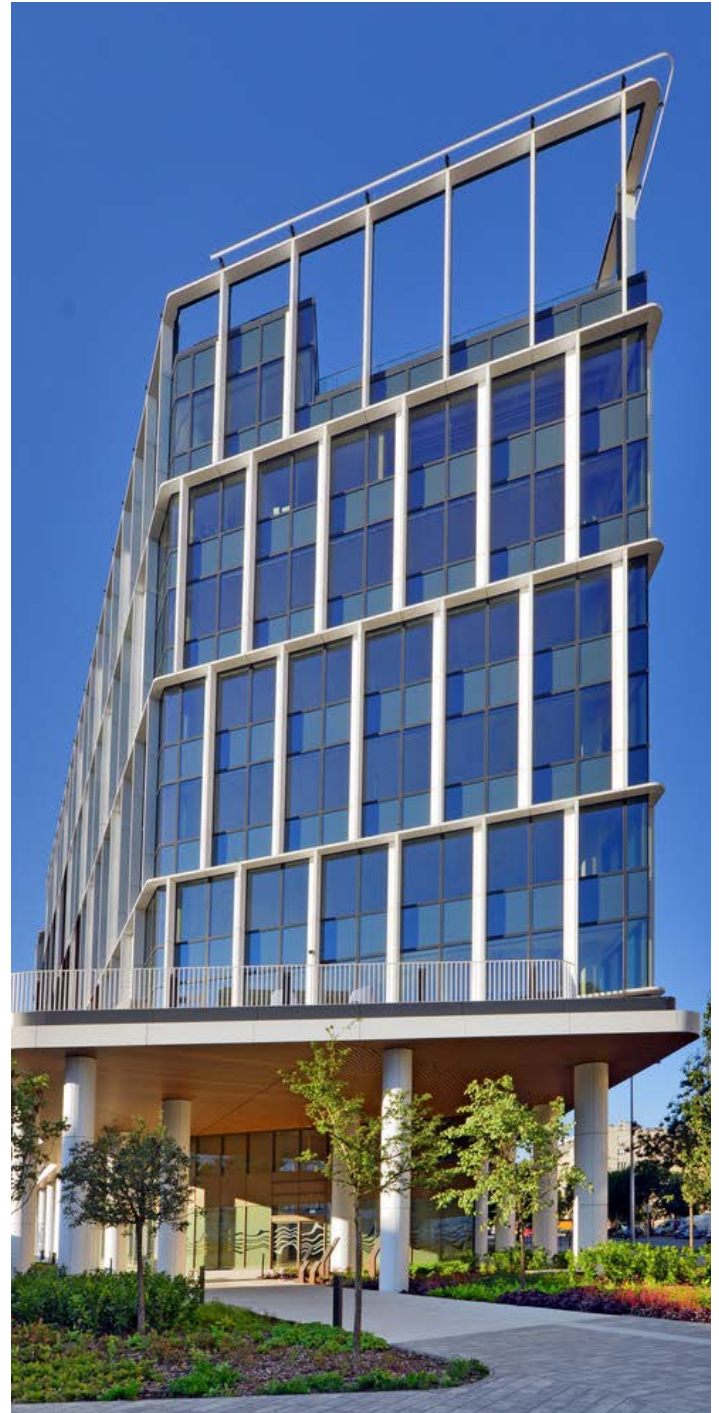
- Inte tolererar brott mot konkurrens- och antitrustlagar
- Inte gör några överenskommelser med konkurrenter för att begränsa konkurrens (antingen direkt eller indirekt genom en tredje part)
- Inte diskuterar eller utbyter känslig affärsinformation med konkurrenter

Vad är konkurrensbegränsande beteende?

Med konkurrensbegränsande beteende avses affärsmetoder som förhindrar eller minskar konkurrensen på en marknad. Det omfattar konkurrensbegränsande samarbeten där företag antingen avtalar om eller har en överenskommelse om att inte konkurrera med varandra på vissa sätt. Exempel på detta är att konkurrenter fastställer priser, manipulerar anbud eller delar upp marknader eller kunder mellan sig. Det kan också handla om monopolisering eller missbruk av dominerande ställning.

Har du frågor eller funderingar?

Rådgör med ditt juridiska team för vägledning.



Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem



Relationer med affärspartner

Vi åtar oss att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt. Vi har konstruktiva och långsiktiga relationer med affärspartner vars värderingar överensstämmer med våra egna.

Det innebär att vi:

- Agerar med integritet rättvist sätt i vårt samarbete med våra affärspartner och förväntar oss att de gör detsamma
- Utför lämpliga kontroller av våra affärspartner, inklusive hållbarhetsrelaterade granskningar
- Ser till att vår leverantörskod är en del av våra avtal med relevanta affärspartner
- Aktivt lyssnar på våra kunder för att förstå deras behov och förväntningar samt arbetar med dem på ett innovativt och proaktivt sätt

Har du frågor eller funderingar?

Rådgör med din chef om du har funderingar kring en affärspartners etiska uppförande. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt inköps- eller etikteam.

Handelssanktioner och penningtvätt

Vi följer tillämpliga lagar och förordningar om handelssanktioner och bekämpning av penningtvätt. Vi gör affärer med välrenommerade kunder och affärspartner som är involverade i legitima affärsaktiviteter med medel som kommer från legitima källor.

Det innebär att vi:

- Genomför lämpliga, löpande kontroller för att förstå kundernas och affärspartnerernas verksamhet och bakgrund, inklusive att vi identifierar den verkliga huvudmannen för verksamheten
- Följer lämpliga sanktionsprocesser för att se till att vi inte ingår någon transaktion med länder, regioner, företag, individer, varor eller tjänster som omfattas av sanktioner
- Aldrig deltar i en affärstransaktion om vi misstänker att den involverar medel från olaglig verksamhet

Vad är handelssanktioner?

Handelssanktioner är rättsliga instrument som används av regeringar och multinationella organ för att påverka utrikespolitiken antingen genom att förbjuda affärsförbindelser med vissa länder, individer och enheter eller genom att begränsa import eller export av vissa produkter eller tjänster.

Vad är penningtvätt?

Penningtvätt är att dölja den olagliga källan till pengar eller tillgångar för att få dem att framstå som lagliga.

Har du frågor eller funderingar?

Rådgör med ditt etik- eller juridikteam för vägledning.



Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

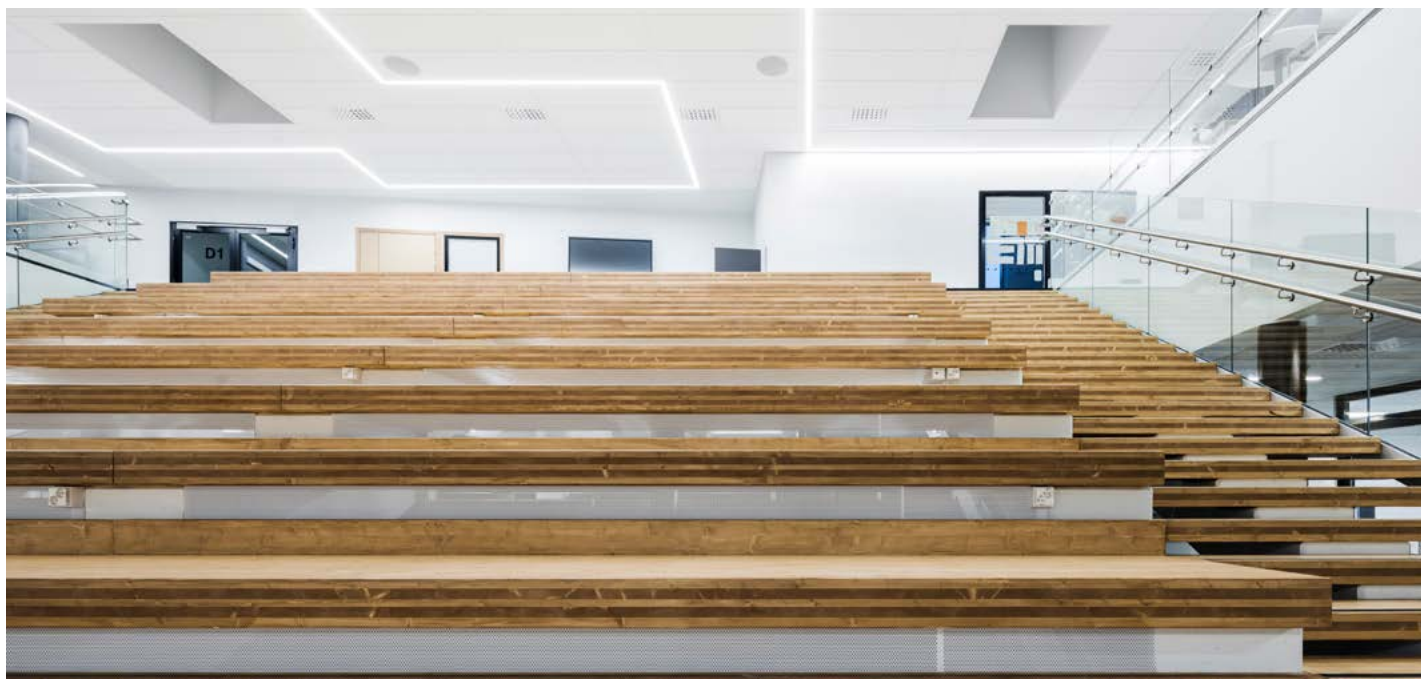
Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem



Bokföring, rapportering och bedrägerier

Att göra affärer med integritet och transparens kräver att man för korrekt bokföring. Vi bokför och rapporterar vår affärsinformation på ett fullständigt och korrekt sätt. Vi tolererar inte någon form av bedrägeri eller falska påståenden och följer alla tillämpliga rapporteringskrav.

Det innebär att vi:

- Ser till att vi har korrekt och fullständig dokumentation och ser till att den inte är falsk eller vilseledande (detta gäller både finansiella och icke-finansiella dokument, t.ex. bidrapporter, testresultat eller uppgifter om kvalitet, säkerhet eller miljöpåverkan)
- Uppfyller tillämpliga rapporteringskrav, inklusive verifiering och granskning i tillämpliga fall
- Aldrig förstör eller ändrar dokument som måste sparas av juridiska eller avtalsrättsliga skäl, eller som kan krävas för någon efterföljande granskning eller utredning
- Ser till att våra utläggsrapporter endast innehåller poster som vi har rätt att kräva och som har uppkommit på ett korrekt sätt i samband med ditt arbete för Skanska
- För registrerar all ekonomiska transaktioner på ett fullständigt och korrekt sätt i enlighet med lokalt gällande redovisningsprinciper
- Inte deltar i olagliga skatteupplägg

Vad är bedrägeri?

Bedrägeri innebär någon form av vilseledning, vanligtvis för att erhålla pengar, egendom eller tjänster, direkt eller indirekt. Att göra falska påståenden är en typ av bedrägeri och inkluderar att förvränga uppgifter om kostnader för att leverera material eller tjänster, medvetet dölja brister eller lägga fram falska fakta.

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa redovisningsfrågor kan du kontakta ditt finsteam. Tala med ditt etik- eller juridikteam om du har frågor som rör bedrägerier.

Extern kommunikation

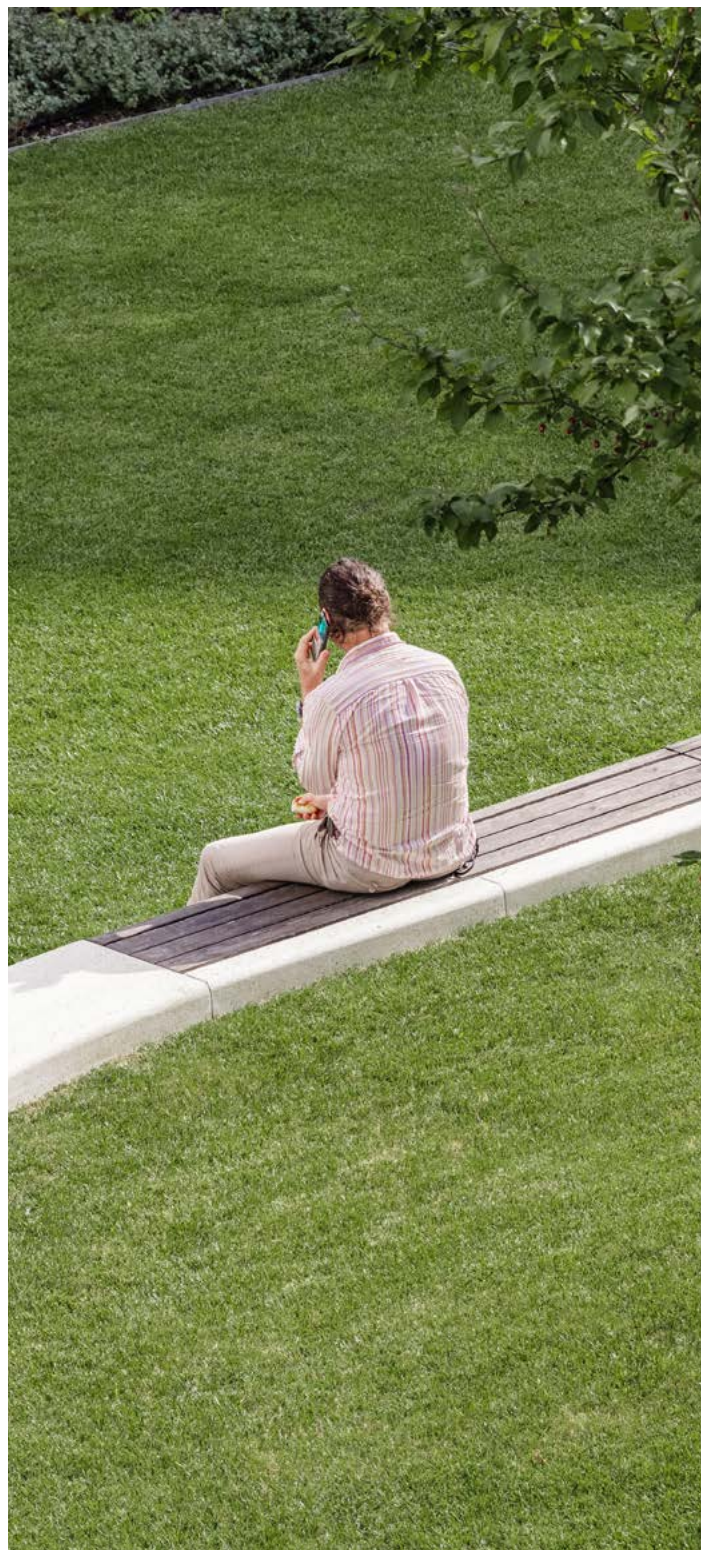
Kommunikation är en viktig del av vår verksamhet, och det sätt vi kommunicerar på påverkar vårt anseende hos våra intressenter och allmänheten. Vi följer de formella kommunikationsreglerna som gäller för svenska börsnoterade bolag.

Det innebär att vi:

- Svarar på ett professionellt sätt och tillhandahåller aktuell, korrekt, relevant och tillförlitlig information när vi kommunicerar med externa parter
- Talar med media för Skanskas räkning endast när vi är behöriga att göra det och hänvisar medias förfrågningar om information till utsedda talespersoner för våra affärsenheter
- Alltid klargör om vi talar för Skanskas räkning eller för oss själva som individer när vi kommunicerar extert
- Skyddar Skanskas varumärke och visar respekt för andra när vi använder våra personliga konton på sociala medier
- Hänvisar förfrågningar från media om Skanskas aktier eller finansiella frågor till Core Corporate Function Communications eller Group Function Investor Relations

Har du frågor eller funderingar?

Om du har rutinfrågor ska du vända dig till din chef i första hand. För mer komplexa ärenden kan du kontakta ditt kommunikationsteam.



Vi följer våra värderingar och vår kod

Vi håller vår arbetsplats säker och respektfull

Vi åtar oss att skapa en hållbar framtid

Vi hanterar våra relationer korrekt för att förhindra korruption

Vi skyddar information och tillgångar

Vi främjar rättvisa och transparenta affärer

Vi lyfter problem

07

Vi lyfter problem

- Vår öppenhetskultur och policy mot repressalier
- Rapportera ett problem
- Kontaktuppgifter

Vår öppenhetskultur och policy mot repressalier

Vi främjar en öppenhetskultur på Skanska som uppmuntrar oss att ta upp våra frågor och funderingar utan rädsla för repressalier.

Vår policy mot repressalier

Vi vill att alla ska känna sig bekväma med att ta upp problem utan att behöva oroa sig för negativa följder. Skanska tolererar inte någon form av repressalier mot en medarbetare som i god tro rapporterar misstänkt oetiskt uppförande. "God tro" betyder att det du rapporterar är sant, såvitt du vet, och att du rapporterar allt du vet. Repressalier kan ta många uttryck: några exempel på repressalier på arbetsplatsen är uppsägning, degradering, dålig utvärdering av prestationer, ändrade arbetsuppgifter, förflyttning av tjänst eller arbetsplats eller sänkt lön.

En anställd som ägnar sig åt repressalier kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder. Om du vet eller misstänker att du eller någon annan har utsatts för repressalier ska du anmäla det som misstänkt oetiskt uppförande.



Det innebär att vi:

- Säger vad vi tycker på ett respektfullt sätt utan att behöva skämmas eller vara rädd för repressalier förödmjukelse
- Står upp för kollegor som kanske utsätts för repressalier, mobbning, trakasserier eller annat beteende som inte är förenligt med vårt företags värderingar
- Undviker allt beteende som kan vara repressalier och är noga med att inte behandla någon som har rapporterat oetiskt uppförande annorlunda
- Rapporterar alla misstänkta repressalier som potentiellt oetiskt uppförande

Detta innebär att våra chefer måste:

- Skapa en arbetsmiljö som uppmuntrar till en öppen dialog
- Se till att rapporter om misstänkt eller känt oetiskt uppförande behandlas på ett adekvat sätt
- Hantera alla ärenden på ett rättvist och opartiskt sätt

Rapportera ett problem

Vi gör affärer med integritet och öppenhet. En viktig del av detta är att uppmuntra varandra att rapportera beteenden som vi vet eller misstänker är olagliga, oetiska eller på annat sätt strider mot vår kod eller våra riktlinjer. Vi är beroende av dessa rapporter för att skydda vår verksamhet och vårt anseende.

Det innebär att vi alla är ansvariga för att rapportera misstänkta eller kända oegentligheter så tidigt som möjligt.

Så här rapporterar du ett problem

Våra interna alternativ

Det är i allmänhet bäst att tala med din chef (eller om det t.ex. inte är möjligt eller lämpligt – din chefs chef) om ditt bekymmer. Det är bäst att börja med dem vid rutinfrågor.

Du kan också prata med HR- eller juristavdelningen på din affärsenhet. HR är den bästa platsen för frågor som rör din anställning.

Om du vill rapportera misstänkt oetiskt uppförande eller har etiska frågor ska du kontakta din affärsenhets etikkommitté. Se kontaktuppgifter nedan.

Vår Hotline

Om du känner dig obekvämd med att rapportera oetiskt uppförande personligen kan du göra det via vår Code of Conduct Hotline, och du kan välja att göra det anonymt om du föredrar det. Hotlinen drivs av en oberoende part och är tillgänglig per telefon, [online](#) och via SpeakUp-appen.

Utredningar

Vi kommer att utreda allt rapporterat oetiskt uppförande omgående och vidta lämpliga åtgärder baserat på resultaten av vår utredning. All information som lämnas under utredningar kommer att hållas konfidentiell, såvida inte offentliggörande krävs enligt lag eller administrativa beslut.



Kontaktuppgifter

Om du vill göra en konfidentiell anmälan till koncernens eller en affärsenhets etikkommitté kan du skicka e-post till:

Grupp	ethics.committee@skanska.se
BoKlok	ethics.committee@boklok.se
Centraleuropa	komitet.ds.etyki@skanska.pl
Kommersiell Fastighetsutveckling Europa	cde.ethics.committee@skanska.pl
Kommersiell Fastighetsutveckling Norden	Kontakta etikkommittén för den relevanta affärsenheten inom bygg. Danmark rapporterar till den svenska etikkommittén.
Kommersiell Fastighetsutveckling USA	usaethicscommittee@skanska.com
Finland	eettinenkomitea@skanska.fi
Norge	etiskrad@skanska.no
Bostadsutveckling 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

För att göra en anmälan via vår externa Hotline har du flera alternativ att använda:

Skanskas organisationskod är 109708. Ange detta om du blir ombedd att göra det.

Rapportera online

Använd denna QR-kod för att komma direkt till Skanska SpeakUp:s rapporteringssida, eller klicka på eller klistra in <https://skanska.speakup.report/skanska> i din webbläsare.



Rapportera via SpeakUp-appen

Om du har en Skanska-telefon är SpeakUp-appen förinstallerad. Om inte kan du ladda ner den med hjälp av denna QR-kod eller hitta den i din appbutik.



I appen använder du denna QR-kod för onlinerapportering eller organisationskoden 109708 för att ansluta till Skanskas SpeakUp-rapporteringssida.



Rapportera via telefon

Ring något av de telefonnummer som anges nedan. Ange organisationskoden: 109708

Tjeckien	800 050 833	Avgiftsfritt
Danmark	+45 43 31 09 61	Samtal debiteras till lokal taxa
Finland	0800 392912	Avgiftsfritt
Ungern	06 809 845 89	Avgiftsfritt
Norge	+47 24 14 06 01	Samtal debiteras till lokal taxa
Polen	800012953	Avgiftsfritt
Rumänien	0800 400653	Avgiftsfritt
Slovakien	0800 113 418	Avgiftsfritt
Sverige	020 160 4703	Avgiftsfritt
Storbritannien	0800 022 4118	Avgiftsfritt
USA	+1 (669) 288 7154 ELLER +1-888-808-5409	Samtal debiteras enligt lokal taxa Avgiftsfritt

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

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

2024, Skanskas uppfö-
randekod, version 4.0

SKANSKA