



Adfærdskodeks

Peabkoncernens adfærdskodeks



Ord fra den administrerende direktør

Hos Peab taler vi om JUPP'en. Når du som medarbejder bruger dette begreb, ved din kollega præcis, hvad du taler om. Det handler om, at vi er Jordnære, Udviklende, Personlige og Pålidelige. Det handler om, hvad vi står for, og hvilke krav vi stiller til os selv. Men det er også vores kompas til gode arbejdspladser, tilfredse kunder og lønsomme og bæredygtige forretninger.

Det adfærdskodeks, du har foran dig, fastsætter, hvordan vi træffer de korrekte beslutninger i hverdagen. Det forudsætter, at du viser respekt for menneskerettigheder, værner om mangfoldighed og inkludering, miljøet samt følger vedtagne politikker, retningslinjer og regler. At du – og dermed Peab som virksomhed – agerer ansvarsfuldt. Adfærdskodekset er også udgangspunktet for vores arbejde med løbende forbedringer og er lokalt forankret gennem det lokalt producerede samfundsbyggeri.

Tak, fordi du deler vores værdier!

Jesper Göransson,
Administrerende direktør og koncernchef for Peab AB

Indhold

1. HVORFOR HAR PEAB ET ADFÆRDSKODEKS?	4
2. PEABS KERNEVÆRDIER VEJLEDER OS	5
3. FORRETNINGSETIK OG FORRETNINGSPRINCIPPER.....	6
Vi overholder love og bestemmelser	6
Vi følger konkurrenceretlige regler	6
Vi arbejder for at bekæmpe økonomisk kriminalitet.....	6
4. MENNESKERETTIGHEDER OG ARBEJDSVILKÅR	7
Vi prioriterer et sikkert arbejdsmiljø og sundhed	7
Vi står for ligebehandling og mangfoldighed	7
Vi accepterer ikke børnearbejde	7
Vi accepterer ikke tvangs- og gældsarbejde.....	7
Vi værner om retten til foreningsfrihed	7
Vi værner om rimelige ansættelsesvilkår	8
Vi viser respekt for hinanden på sociale medier	8
Vi yder ingen politiske bidrag, og vores arbejdspladser er politisk neutrale	8
Vi giver medier åben og korrekt information	8
5. MILJØ	8
Vi værner om miljøet og klimaet.....	8
Vi arbejder for at reducere virksomhedens miljøpåvirkning.....	9
6. VI BESKYTTER VORES INFORMATION	9
Sikker informationshåndtering er en forudsætning for vores virksomhed	9
Vi behandler personoplysninger i overensstemmelse med principperne i databeskyttelsesforordningen	10
7. VI STILLER KRAV I VORES VÆRDIKÆDE	10
8. OVERHOLDELSE	10
Klager og whistleblowing.....	10
Vi overholder lovgivningen	11
Kodekset skal overholdes	11
9. FASTSÆTTELSE OG OPDATERING.....	11



1. HVORFOR HAR PEAB ET ADFÆRDSKODEKS?

Peab ønsker at skabe merværdi for kunder, medarbejdere, leverandører og ejere og bidrage til en bæredygtig samfundsudvikling. For at opnå dette værner vi om god forretningsetik, transparens, og vi stræber efter langsigtede og tillidsfulde relationer. Vi arbejder aktivt med klima- og miljøforanstaltninger og et stærkt socialt engagement, lokalt forankret gennem vores lokalt producerede samfundsbyggeri.

Dette adfærdskodeks ("kodekset") viser vejen ved at beskrive vores værdier og de krav, vi stiller til medarbejdere og dermed dem, vi samarbejder med. Med løbende forbedringer tager vi ansvar som Nordens Samfundsbygger. Med kodekset sikrer vi, at vi ikke kun følger de krav, der findes i vores respektive landes lovgivning, men at vi også følger den styring og vejledning, som vores øvrige politikker, retningslinjer og regler i koncernen fastsætter.

Kodekset er sammen med vores kerneværdier det vigtigste styredokument for vores medarbejdere og hjælper os med at træffe de rigtige beslutninger hver eneste arbejdsdag.

For visse dele af kodekset anbefales yderligere fordybelse, forklaring eller vejledning. Disse henvisninger findes i tekstbokse med overskriften "Læs mere her".



"At Peab er blevet til det, virksomheden er i dag, er udelukkende vores medarbejderes fortjeneste. Vi har altid bygget vores fremgang på dygtige og engagerede mennesker. Da virksomheden var lille, var det nemt. Blot ved at være sig selv udvise åbenhed og respekt skabtes et stærkt fællesskab og en følelse af at være i familie. At bevare denne følelse har altid været mit primære mål, når virksomheden er vokset. Det har været grundlaget for at skabe gode arbejdspladser, tilfredse kunder og en god lønsomhed. Den særlige kultur, der findes i Peab – Peab-ånden – er unik, og vores kerneværdier er det vigtigste instrument for at bevare og styrke den."

Mats Paulsson, grundlægger Peab

2. PEABS KERNEVÆRDIER

Peabs kerneværdier vejleder os

Jordnære, Udviklende, Personlige og Pålidelige (JUPP). Disse er Peabs kerneværdier, som vores virksomhed og vores varemærke hviler på. Peabs kerneværdier beskriver, hvordan vi er som medarbejdere, hvad vi står for, hvordan vi arbejder, hvad vi kan opnå, og hvordan vi ønsker at blive opfattet. Vi arbejder aktivt med vores kerneværdier i alle dele af vores virksomhed.

Jordnære

Vi vil arbejde tæt på vores kunder. Før vi påtager os en opgave, skal vi vide, at vi har adgang til de ressourcer, der er nødvendige for at gøre et godt stykke arbejde. Vi skal have en jordnær arbejds måde med korte beslutningsveje, og vi skal være lydhøre over for kundernes interesser.

Udviklende

Vi skal være innovative, fleksible og konstant forbedre os. Vi skal værne om vores medarbejderes færdigheder og tilbyde gode muligheder for udvikling, uddannelse, forfremmelse og velvære. Vi ønsker, at vores medarbejdere er engagerede og involverede i virksomheden og bidrager til vores positive udvikling. I Peab skal vi have mulighed for at påvirke vores arbejdssituation.

Personlige

Vi skal være den personlige virksomhed. Gennem en ærlig og tillidsfuld dialog med vores kunder og leverandører skal vi skabe og opretholde langvarige og gode relationer. Vi skal arbejde for at sikre, at vores arbejdsopgaver kan forenes med familie og fritidsinteresser. Vi ønsker, at god kommunikation, god stemning og respekt for individet skal være fremherskende i Peab.

Pålidelige

Vores kunder skal føle sig trygge, når de arbejder med Peab. Det betyder, at vi altid skal optræde med god forretningsetik, kompetence og faglig dygtighed. Vi skal have god planlægning, gøre det rigtige fra starten, eliminere risici og holde, hvad vi har lovet. Vi skal overholde love og krav, vælge den bedst mulige teknologi, prioritere vedvarende ressourcer og undgå miljøskadelige stoffer.

3. FORRETNINGSETIK OG FORRETNINGSPRINCIPPER

Vi overholder love og bestemmelser

Peab overholder de love, regler og bestemmelser, der gælder på de markeder, hvor vi driver forretning.

Vi accepterer ikke korrupsion og bestikkelse

Peab handler altid ansvarligt og etisk i forretningsrelationer. Vi tolererer ingen form for korrupsion, bestikkelse, såkaldt "smørelse" eller afpresning. Det betyder, at:

- Vi handler og træffer beslutninger uden hensyn til personlig vinding for os selv eller vores nærtstående. Vi udnytter heller ikke relationer med forretningspartnere til egen vinding.
- Vi undgår situationer, der kan skabe eller give indtryk af at skabe interessekonflikter. Hvis en interessekonflikt ikke kan undgås, skal det rapporteres åbent til nærmeste chef. Hvis en medarbejder driver forretningsvirksomhed uden for Peab (såkaldt bibeskæftigelse), skal dette godkendes af Peab.
- Vi overtræder aldrig gældende lov om at give eller modtage bestikkelse. Vi leverer eller accepterer ikke gaver eller tjenester af en værdi, der overstiger Peabs fastsatte niveauer, og vi deltager ikke i repræsentation ud over normal forretningsdrift. Vi tilpasser os forretningspartnernes regler om gaver, repræsentation med videre, hvis disse er strengere end Peabs.

Bestikkelse skjules ofte. Fordi det er så svært at opdage bestikkelse, kræves det, at man forpligter sig til aktivt at forebygge og håndtere bestikkelse i Peabs virksomhed. Spørgsmålet om korrupsion er komplekst og kan betyde, at det er svært at trække grænser. Du har ressourcerne nedenfor til hjælp.

Vi følger konkurrenceretlige regler

Peab har meget kontakt med kunder, leverandører, underleverandører og sommetider med konkurrenter. I visse projekter samarbejder vi. Da er det af yderste vigtighed at vide, hvilke regler der findes for samarbejdet. At have visse kontakter med vores konkurrenter er naturligt, og alt samarbejde er ikke forbudt. Da det kan være svært at vurdere, hvilke former for samarbejde der er tilladt, og hvilke der ikke er, afklarer vi altid, hvad der gælder, før vi indgår i et samarbejde eller udveksler information med en konkurrent.

Peab driver virksomhed i henhold til gældende konkurrencelovgivning på de markeder, hvor vi opererer. Det betyder, at:

- Vi arbejder for sund konkurrence ved udbud, tilbud og indkøb.
- Vi accepterer ikke nogen former for ulovlig, konkurrencebegrænsende adfærd, som f.eks. prisaftaler, karteldannelse eller misbrug af markedsdominans.
- Vi handler korrekt og udøver ikke utilbørlig indflydelse eller manipulation på en sådan måde, at konkurrencen skævvrides.
- Vi udveksler ikke under nogen omstændigheder følsomme forretningsoplysninger med konkurrenter.
- Under møder med konkurrenter eller f.eks. en brancheorganisation kender vi vores forpligtelser.
- Vi samarbejder med de undersøgende konkurrencemyndigheder ved så hurtigt og fyldestgørende som muligt at besvare anmodninger om information.
- Vi beder altid om hjælp, når vi føler os usikre. Hvis vi ikke finder understøttende information i vores politikker, retningslinjer og regler, kontakter vi en af Peabs selskabsjurister, der hjælper med det pågældende spørgsmål.

Vi arbejder for at bekæmpe økonomisk kriminalitet

Peab påtager sig som samfundsbygger ansvar for at modvirke økonomisk kriminalitet i branchen. Økonomisk kriminalitet skævvrider konkurrencen og fører til ustabilitet, uforudsigelighed og reducerede ressourcer for det fælles samfund. Konkurrence på lige vilkår stimulerer effektivitet og innovation, der udgør grundlaget for et velfungerende og bæredygtigt samfund.

- Vi fører korrekt bogføring af økonomiske transaktioner.
- Vi tager afstand fra, og arbejder aktivt imod, sort arbejde.

Læs mere her:

- Retningslinjer for bekæmpelse af korrupsion
- Retningslinjer for repræsentation og fordele
- Instruks Bibeskæftigelse

Du kan få yderligere vejledning ved at kontakte: compliance@peab.se

Et grundprincip er, at risikoen for, at et samarbejde er i strid med konkurrenceloven, er større, når Peab samarbejder med en konkurrent, end når der er tale om samarbejde med en virksomhed, der ikke er en konkurrent.

Læs mere her:

- Retningslinjer for konkurrenceret
- Møde med konkurrenter – hvad skal jeg være opmærksom på?
- Regler for razziaer udført tidligt om morgenen

Du kan få yderligere vejledning ved at kontakte: compliance@peab.se

4. MENNESKERETTIGHEDER OG ARBEJDSVILKÅR

Vi prioriterer et sikkert arbejdsmiljø og sundhed

Peabs arbejdspladser skal være trygge, inkluderende og sikre, uden mistrivsel og ulykker. Vi sætter medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel i centrum og arbejder løbende med at udvikle arbejdsmiljøet.

Vi arbejder systematisk, forebyggende og langsigtet med såvel det fysiske som det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø.

- På Peabs arbejdspladser skal alle inddrages i arbejdsmiljøarbejdet og følge Peabs retningslinjer samt arbejdspladsens regler. Medarbejderne tager ansvar for deres eget og andres arbejdsmiljø. Vi tænker over hverdagen og passer på hinanden og os selv.
- På Peabs arbejdspladser skal der findes tilstrækkeligt med udstyr og kompetence til beskyttelse af mennesker og ejendom.
- Vi arbejder for, at hele værdikæden, i overensstemmelse med de respektive landes arbejdsmiljølovgivning, skal virke for et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Alla risikoobservationer, sikkerhedsmangler, mistanke om sikkerhedsmangler, faremomenter og ulykker skal straks rapporteres til chefen eller den ansvarlige på arbejdspladsen. Peabs forretningspartnere og deres arbejdsmiljøindsats spiller en vigtig rolle for vores miljøarbejde. Dette opfanges i indkøbsprocesserne i form af krav og retningslinjer.

Vi står for ligebehandling og mangfoldighed

Alle menneskers ligeværd er en selvfølge for os. Vi arbejder aktivt for at øge mangfoldighed og inklusion i alle dele af virksomheden. Diskrimination, uanset grund, er ikke acceptabelt og må ikke forekomme i nogen del af virksomheden. Vi har nultolerance over for mobning, diskriminerende jargon, nedsættende vittigheder og stødende udtalelser på arbejdspladsen. Nultolerancen gælder alle former for krænkende adfærd, chikane, sexchikane, mobning og diskrimination. Nultolerancen gælder også repressalier, det vil sige at indføre negative konsekvenser for nogen, der påtaler, at de mener, at nultolerancen er blevet overtrådt. Dette omfatter ikke kun medarbejdere, men også studerende, praktikanter, lånt eller midlertidig arbejdskraft og jobsøgende. Alle medarbejdere skal aktivt værne om nultolerancen.

Vi skal aktivt forebygge og forhindre, at nultolerancen brydes i virksomheden, samt udvise civilcourage og agere, hvis vi får kendskab til, at noget sådant er sket.

Vi accepterer ikke børnearbejde

Alle former for vold, tvang eller udnyttelse af børn er uacceptable. Ved et barn forstås alle personer under 18 år i henhold til Artikel 1 i FN's Børnekonvention. Arbejde, der er farligt eller skadeligt for et barns sundhed, sikkerhed eller sociale og psykiske udvikling, må ikke forekomme. Arbejde, der forhindrer barnet i at gå i skole, må heller ikke forekomme. Arbejdstagere under 18 år beskyttes specifikt mod farlige arbejdsopgaver, som indebærer risiko for sundhed og sikkerhed, som f.eks. natarbejde. Særlige regler og krav, som relevant national lovgivning, andre forskrifter eller relevante kollektive overenskomster fastsætter for arbejdstagere under 18 år mht. f.eks. arbejdstider, arbejdsopgaver og andre dele af ansættelsesforholdet, skal ubetinget overholdes i alle dele af virksomheden.

Vi accepterer ikke tvangs- og gældsarbejde

Vi accepterer ikke menneskehandel, tvangsarbejde eller arbejde, der er forbundet med nogen form for trusler eller straf. Arbejde skal foregå på frivillig basis. Arbejdstagere skal frit kunne forlade arbejdspladsen efter afsluttet arbejdstid. Det må ikke forekomme, at en arbejdstagers løn eller en del af lønnen, andre goder, der tilfalder arbejdstageren, eller dokumenter som f.eks. ID-kort og pas beslaglægges med henblik på at fremtvinge arbejde. Medarbejdere må ikke tvinges til at deponere værdigenstande, identitetspapirer eller lignende hos deres arbejdsgiver.

Vi værner om retten til foreningsfrihed

Vi anerkender og respekterer arbejdstagerens ret til at organisere sig i fagforeninger og forhandle kollektivt, hvor det er foreneligt med gældende lovgivning, og vi accepterer ikke indskrænkninger i foreningsfriheden eller retten til kollektive forhandlinger. Arbejdstagere skal kunne udøve disse rettigheder uhindret og uden frygt for straf, trusler eller andre repressalier. Diskrimination af tillidsfolk og medarbejdere, der er organiseret i fagforeninger, accepteres ikke.

Vi værner om rimelige ansættelsesvilkår

Vi værner om rimelige ansættelsesvilkår og respekterer og efterlever i alle henseender de forpligtelser over for medarbejdere, der følger af national lovgivning (herunder EU-lovgivning), andre forskrifter, relevante kollektive overenskomster samt ILO's kernekonventioner. Arbejdstid og løn samt anden aflønning skal være i overensstemmelse med national lovgivning, gældende aftaler (herunder kollektive overenskomster), og hvad der ellers kan anses for generelt gældende for branchen i det land, hvor produktet fremstilles eller tjenesteydelsen udføres. Illegal arbejdskraft må ikke anvendes.

Vi viser respekt for hinanden på de sociale medier

Vi ønsker, at god kommunikation, god stemning og respekt for andre skal være fremherskende i Peab i alle de sammenhænge, som vores medarbejdere indgår i. Det inkluderer vores adfærd på sociale medier. Vi er opmærksomme på, at hver enkelt medarbejders affærd på sociale medier ikke kun påvirker medarbejderens image, men også kan påvirke Peabs image. Derfor handler vi respektfuldt og i overensstemmelse med vores kerneværdier samt viser hensyn over for kolleger, arbejdsgivere, leverandører, kunder og konkurrenter.

Vi yder ingen politiske bidrag, og vores arbejdspladser er politisk neutrale

Peab sponsorerer som regel ikke politiske projekter, og hvis vi sponsorerer et projekt med potentielle politiske elementer, rapporteres og godkendes dette af Peabs sponsorråd. Sponsorrådet er ansvarligt for at sikre, at Peabs retningslinjer for sponsoring følges, og for at støtte virksomheden i arbejdet med at udvikle, gennemføre og evaluere sponsorsamarbejder. Vi yder ingen bidrag til lobbyistorganisationer i et omfang, der kan opfattes som upassende.

Peabs arbejdspladser skal være politisk neutrale, hvilket betyder, at der ikke må være nogen politiske møder på arbejdspladserne. Det inkluderer opsætning af valgplakater eller andre former for politiske budskaber. Det er naturligvis vigtigt at engagere sig i aktuelle samfundsspørgsmål, men alle former for politisk aktivitet skal foregå i medarbejderens fritid og uden for Peabs aktiviteter.

Vi giver medier åben og korrekt information

Peabs kontakt med medierne skal være præget af åbenhed, tydelighed og nøjagtighed. Peabs presstjeneste har beredskab døgnet rundt til at besvare henvendelser fra medierne på en professionel måde. Vores mediehåndtering handler om, at vi er tilgængelige og besvarer mediernes spørgsmål troværdigt og korrekt. Forudsætningen for troværdighed er at være transparent, tage ansvar for vores virksomhed og besvare spørgsmål om eventuelle mangler, der får mediernes opmærksomhed. Peabs arbejdspladser skal også være præget af åbenhed over for massemedierne, men dette bør ske i samråd med presstjenesten. Planlagte udtalelser om Peabs arbejde, finansielle mål og forretningsstrategier gives af specielt udpegede talspersoner.

Det er vigtigt, at vi altid lader Peabs presstjeneste håndtere medierne; alle mediekontakter skal altid meddeles til Peabs presstjeneste, inden de gennemføres. Presstjenesten sikrer, at korrekt information kommunikerer, og at den information, der gives, er blevet valideret.

5. MILJØ

Vi værner om miljøet og klimaet

Peab bidrager til en bæredygtig samfundsudvikling og arbejder konstant med at forebygge miljø- og klimarisici og minimere vores påvirkning af miljø og klima.

- Vores miljø- og klimaarbejde foregår systematisk og er integreret i virksomheden.
- Vi følger og respekterer lovgivning og andre relevante miljømæssige samfundskrav.
- Vore medarbejdere skal have relevante kompetencer baseret på arbejdsopgavernes påvirkning af miljøet og klimaet.

Læs mere her:

- Arbejds miljøpolitik
- Ligebehandlingsplan
- Handlingsplan mod forskelsbehandling/krænkende adfærd

Læs mere her:

- Retningslinjer for koncernens medarbejdere på sociale medier
- Retningslinjer for sponsoring

Kontakt Peabs sponsorråd for at få yderligere vejledning.

Læs mere her:

- Informationspolitik

I tilfælde af en krise, eller hvis medierne har spørgsmål, bedes du kontakte Peabs presstjeneste, som er tilgængelig døgnet rundt.

Presstjenestens nummer:
010-456 86 00



Vi arbejder for at reducere virksomhedens miljøpåvirkning

Peab fokuserer aktivt på de områder, hvor virksomheden har den største miljøpåvirkning ud fra et livscyklusperspektiv og arbejder med at

- udfase miljø- og sundhedsfarlige produkter
- øge ressourceeffektiviteten
- opnå klimaneutralitet.

Peab arbejder successivt og med konstante forbedringer for at opnå bedre miljø- og klimapræstationer.

Medarbejdere og forretningspartnere på Peabs arbejdspladser er ansvarlige for at rapportere afvigelser og miljøhændelser. Vi opfordrer til viden om, samt udveksling og spredning af miljøtilpasset teknologi.

6. VI BESKYTTER VORES INFORMATION

Sikker informationshåndtering er en forudsætning for vores virksomhed

Hos Peab er information et værdifuldt aktiv, og sikker håndtering af information er en forudsætning for vores virksomhed. Vores informationssikkerhedsarbejde skaber også forudsætninger for, at medarbejdere, kunder, leverandører og andre interessenter skal kunne føle sig sikre på, at vi har en sikker og effektiv informationshåndtering og informationsstrøm.

- Vi beskytter information og informationsressourcer mod uautoriseret indsyn og adgang.
- Vi sikrer, at vores information er korrekt og beskyttet mod ændringer og sletning.
- Vi beskytter vores information, så den er tilgængelig for dem, der har ret til og behov for at bruge den.
- Vi beskytter vores information ved at være opmærksomme på de risici og trusler, der kan føre til misbrug af informationen.

Læs mere her:

- Miljøpolitik

Læs mere her:

- Politik for informationssikkerhed
- Retningslinjer for informationssikkerhed

For yderligere vejledning og rapportering kontakt: informationssakerhet@peab.se

Vi behandler personoplysninger i overensstemmelse med principperne i databeskyttelsesforordningen

Peab har processer og procedurer på plads, der sikrer, at personoplysninger behandles i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Den generelle forordning om databeskyttelse (bedst kendt som "GDPR") beskytter alle medarbejderes rettigheder.

Peab arbejder efter følgende principper:

- Vi beslutter på forhånd, hvad personoplysningerne skal bruges til, og vi bruger ikke personoplysninger til noget andet formål.
- Vi informerer den person, hvis personoplysninger vi skal behandle.
- Vi indsamler kun nødvendige personoplysninger, hvor formål og hensigt er bestemt på forhånd.
- Vi gemmer ikke oplysningerne længere end nødvendigt.
- Vi beskytter oplysningerne mod uautoriseret brug og adgang.

7. VI STILLER KRAV I VORES VÆRDIKÆDE

Peab har et leverandørkodeks, for at dette skal hjælpe os og vores leverandører, underentreprenører, underleverandører og samarbejdspartnere med at drive en ansvarsfuld og etisk virksomhed gennem vores værdikæde, i særdeleshed hvor risikoen for påvirkning er størst. Vi er overbeviste om, at ansvarsfulde samarbejder hjælper os med at nå vores opstillede mål og samtidig driver innovation og udviklingen af nye forretningsmodeller. I samspil med dem driver vi udviklingen af miljø- og klimatilpassede produkter og løsninger.

Vi forventer, at vores leverandører anvender de principper for ansvarsfuld virksomhedsdrift, der beskrives i leverandørkodekset, i deres egen virksomhed, og at de stiller tilsvarende krav i deres leverandørled.

8. OVERHOLDELSE

Klager og whistleblowing

Peab arbejder aktivt for at forhindre lovovertrædelser, uregelmæssigheder og uetisk adfærd i koncernen og ønsker at fremme en god rapporteringskultur. Det er vigtigt at vide, at medarbejderen effektivt kan rapportere mistanker om uregelmæssigheder og uetisk adfærd i Peab uden at blive udsat for negative konsekvenser. Det skal føles trygt at anmelde mistanke om problemer uden at risikere at blive udsat for konsekvenser (f.eks. manglende lønstigning, hjemsendelse, afskedigelse). Peab forpligter sig til at vurdere uregelmæssigheder, uetisk adfærd og andre negative effekter af virksomhedens aktiviteter, at handle på dem og derefter at kommunikere disse ud på en formålstjenlig måde.

Medarbejdere skal slå alarm ved mistanke om ting, der er i strid med adfærdskodekset eller lovgivningen. Peab stiller flere muligheder for at rapportere mistanke om overtrædelser til rådighed. I første omgang rapporterer medarbejderen til nærmeste chef. Hvis dette af forskellige årsager ikke er hensigtsmæssigt, er det muligt at rapportere til chefens chef, HR-funktionen i medarbejderens virksomhed eller i Peab AB, det etiske råd eller den juridiske funktion for regeloverholdelse.

Det er også muligt at rapportere via Peabs whistleblowersystem, som er tilgængeligt på intranettet Planket, Mappi, Planken, på Peab.se og på andre Peab-selskabers hjemmesider. I denne kanal kan medarbejderen rapportere anonymt. Alle rapporter behandles fortroligt.

Peab tolererer ikke nogen form for repressalier som følge af, at medarbejdere eller andre på vores arbejdspladser påtaler mistanke om eller faktiske handlinger, der er i strid med dette adfærdskodeks.

Læs mere her:

- Retningslinjer for informationssikkerhed
- Behandling af ansattes personoplysninger
- Regler og retningslinjer – GDPR
- Regler for identificering ved udpegelse

For yderligere vejledning og rapportering kontakt:

gdpr@peab.se

Læs mere her:

- Leverandørkodeks

Læs mere her:

- Retningslinjer for whistleblowing
- Særligt udvalgte whistleblowerkontakter i virksomhederne
- Whistleblowing på peab.se/hallbarhet/etik-och-antikorruption/peabs-visselblasartjanst

Du kan få yderligere vejledning ved at kontakte:

compliance@peab.se

Vi overholder lovgivningen

Peabs kerneværdier er grundlaget for kodekset, som vejleder os i alt, hvad vi gør, samt de love og bestemmelser, der gælder i de lande, hvor vi driver virksomhed. Peab er lokalt forankret i Norden, hvor der gælder stærke arbejdsretlige regler, og hvor menneskerettigheder betragtes som en selvfølge. Menneskerettigheder i de nordiske lande er desuden i vid udstrækning beskyttet i grundlovene.

Kodekset bygger på FN's Global Compact og dets ti principper inden for områderne menneskerettigheder, arbejdsret, miljø og bekæmpelse af korruption og dets underliggende konventioner og erklæringer. Principperne i kodekset baseres også på FN-erklæringen om menneskerettigheder, FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling og ILO's kernekonventioner om arbejdstagerrettigheder. Peab overholder desuden gennem kodekset de rettigheder, der præsenteres i OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder (UNGP), de generelle principper i de internationale regler om menneskerettigheder samt OECD's konvention mod bestikkelse og dens anbefalinger.¹

Peab følger de ovenstående grundlæggende principper og retningslinjer, uanset hvor vi driver vores virksomhed, og vi tager samtidig hensyn til de respektive landes særlige forhold. Peab overholder gældende lovgivning på de markeder, hvor vi driver virksomhed.

Kodekset skal overholdes

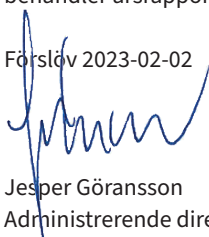
Peabs bestyrelse er i sidste ende ansvarlig for at sikre, at Peabs adfærdskodeks følges i virksomheden. Kodekets principper følges løbende op som en naturlig del af arbejdet, og her har ledelse og chefer på alle niveauer et særligt ansvar for at gå foran med et godt eksempel. En medarbejder, der føler sig usikker på anvendelsen i det daglige arbejde, kan få vejledning fra sin chef. Chefer på hvert enkelt niveau er ansvarlige for at sikre, at kravene i kodekset og de tilhørende retningslinjer og regler anvendes og overholdes inden for deres afdelinger eller funktioner.

Hvis en medarbejder overtræder de fastlagte principper i kodekset, kan det føre til korrigerende handlinger og i alvorlige tilfælde ophør af ansættelsesforholdet.

9. FASTSÆTTELSE OG OPDATERING

Dette kodeks fastlægges årligt af bestyrelsen i forbindelse med det bestyrelsesmøde, der behandler årsrapporten.

Förslöv 2023-02-02



Jesper Göransson
Administrerende direktør og koncernchef

Revideret og oprettet 2/2 2023
Første udgave besluttet 10/5-2017

¹⁾ The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD MNE Guidelines), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), The Declaration of the International Labour Organisation on Fundamental Principles and Rights at Work, The International Bill of Human Rights, The OECD Anti-Bribery Convention & OECD Anti-bribery recommendations



Nordens Samfundsbygger

Peab udvikler moderne samfund, hvor mennesker skal bo, leve og arbejde. Vi forstår de lokale forhold, tager et socialt ansvar og udfordrer gamle sandheder med nye løsninger. Det er det, der gør os til Nordens Samfundsbygger.

Læs mere om Nordens Samfundsbygger på peab.dk