



Kodeks postępowania

Kodeks postępowania koncernu Peab



Wypowiedź Dyrektora Generalnego

W Peab mówimy o podstawowych wartościach, które określamy skrótem „JUPP”. Kiedy jako współpracownik używasz tego terminu, twój kolega wie dokładnie, do czego się odnosisz. Chodzi o to, by być Pragmatycznym, Nastawionym na rozwój, Otwartym na innych i Niezawodnym. Chodzi o to, za czym się opowiadamy i jakie wymagania sobie stawiamy. Ale jest to również nasz kompas pomagający w tworzeniu dobrych miejsc pracy, zadowolenia klientów oraz zyskownego i zrównoważonego biznesu.

Kodeks postępowania, który masz przed sobą, określa, jak na co dzień podejmować właściwe decyzje. Wymaga to od Ciebie okazywania szacunku dla praw człowieka, chronienia różnorodności i integracji, środowiska, a także przestrzegania ustalonych polityk, wytycznych i zasad. Abyś Ty – a tym samym Peab jako firma – działał w odpowiedzialny sposób. Kodeks postępowania jest również punktem wyjścia dla naszej pracy nad ciągłym doskonaleniem i jest lokalnie zakotwiczony poprzez lokalnie wytworzoną budowę wspólnoty.

Dziękujemy za podzielenie naszych wartości!

Jesper Göransson,
Prezes i dyrektor koncernu Peab AB

Spis treści

1. DLACZEGO PEAB MA KODEKS POSTĘPOWANIA?	4
2. KIERUJEMY SIĘ PODSTAWOWYMI WARTOŚCIAMI FIRMY PEAB.....	5
3. ETYKA I ZASADY W BIZNESIE.....	6
Przestrzegamy przepisów ustawowych i rozporządzeń	6
Przestrzegamy praw dotyczących konkurencji.....	6
Dokładamy wszelkich starań, aby zapobiegać przestępstwom finansowym	6
4. PRAWA CZŁOWIEKA I WARUNKI PRACY	7
Priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo i higienę pracy.....	7
Opowiadamy się za równością i różnorodnością	7
Nie tolerujemy zatrudniania dzieci	7
Nie tolerujemy pracy przymusowej ani niewolniczej.....	7
Popieramy prawo do zrzeszania się	7
Popieramy prawo do rozsądnych warunków zatrudnienia	8
Okazujemy sobie szacunek w mediach społecznościowych	8
Nie przekazujemy żadnych środków na cele polityczne, a nasze miejsca pracy są neutralne politycznie.....	8
Udostępniamy mediom przejrzyste i rzetelne informacje	8
5. ŚRODOWISKO	8
Dbamy o środowisko naturalne i klimat	8
Dokładamy wszelkich starań, aby zmniejszyć wpływ naszej działalności na środowisko	9
6. CHRONIMY NASZE INFORMACJE	9
Bezpieczne zarządzanie informacjami jest warunkiem koniecznym dla naszej działalności	9
Przetwarzamy dane osobowe zgodnie z zasadami rozporządzenia o ochronie danych osobowych	10
7. STAWIAMY WYMAGANIA W NASZYM ŁAŃCUCHU WARTOŚCI	10
8. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW	10
Skargi i zgłaszanie nieprawidłowości.....	10
Przestrzegamy przepisów prawnych.....	11
Należy przestrzegać kodeksu.....	11
9. ZATWIERDZANIE I AKTUALIZACJE	11



1. DLACZEGO PEAB MA KODEKS POSTĘPOWANIA?

Firma Peab chce tworzyć wartość dodaną dla klientów, pracowników, dostawców i właścicieli oraz przyczynić się do zrównoważonego rozwoju społecznego. Aby to osiągnąć, przestrzegamy zasad dobrej etyki biznesowej, przejrzystości oraz dążymy do nawiązania długotrwałych i opartych na zaufaniu relacji. Aktywnie pracujemy w oparciu o działania na rzecz klimatu i środowiska oraz wykazujemy duże zaangażowanie społeczne, które w skali lokalnej znajduje swój wyraz w budowaniu społeczności w oparciu o miejscową produkcję.

Niniejszy Kodeks postępowania („Kodeks”) zapewnia wytyczne, opisując nasze wartości i wymagania, jakie stawiamy pracownikom, a tym samym osobom, z którymi współpracujemy. Poprzez ciągłe doskonalenie bierzemy na siebie odpowiedzialność jako budowniczowie skandynawskiej społeczności. Kodeks zapewnia, że nie tylko przestrzegamy wymogów przepisów prawa obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność, ale również stosujemy się do zasad zarządzania i wskazań określonych w innych politykach, wytycznych i zasadach koncernu.

Wraz z naszymi podstawowymi wartościami, Kodeks jest najważniejszym dokumentem przewodnim dla naszych pracowników i pomaga nam podejmować właściwe decyzje każdego dnia.

W przypadku niektórych części Kodeksu zalecane jest dalsze rozwinięcie, wyjaśnienie lub wytyczne. Odniesienia te można znaleźć w polach tekstowych zatytułowanych „Więcej informacji”.



„To, że koncern Peab stał się tym, czym jest dzisiaj, jest w całości zasługą naszych pracowników. Nasz sukces zawsze budowaliśmy na utalentowanych i zaangażowanych ludziach. Gdy firma była mała, było to proste. Już przez samo bycie sobą i okazywanie otwartości i szacunku wytworzyło się silne poczucie wspólnoty i rodziny. W miarę rozwoju firmy zachowanie tego właśnie poczucia było zawsze moim głównym celem. Było podstawą do stworzenia dobrych miejsc pracy, zadowolenia klientów i dobrej rentowności. Specjalna kultura, która istnieje w koncernie Peab – duch Peab – jest wyjątkowa, a nasze podstawowe wartości są najważniejszym instrumentem do jej utrzymania i wzmocnienia”.

Mats Paulsson, założyciel Peab

2. PODSTAWOWE WARTOŚCI PEAB

Kierujemy się podstawowymi wartościami firmy Peab

Pragmatyzm, Nastawienie na rozwój, Otwarcie na innych, Niezawodność (JUPP). To podstawowe wartości Peab, na których opiera się nasza działalność i nasza marka. Podstawowe wartości Peab opisują, kim jesteśmy jako pracownicy, co reprezentujemy, jak pracujemy, co możemy osiągnąć i jak chcemy być postrzegani. Aktywnie działamy w oparciu o nasze podstawowe wartości we wszystkich obszarach naszej działalności.

Pragmatyzm

Będziemy pracować blisko naszych klientów. Zanim podejmiemy się zadania, upewnimy się, czy mamy dostęp do zasobów potrzebnych do ich prawidłowego wykonania. Będziemy mieli pragmatyczne metody pracy i krótki czas podejmowania decyzji oraz zachowamy wrażliwość na interesy klientów.

Nastawienie na rozwój

Będziemy innowacyjni, elastyczni i ciągle będziemy stawać się lepsi. Wykorzystamy umiejętności naszych pracowników i zaoferujemy dobre możliwości rozwoju, szkolenia, awansu oraz zadbamy o dobrą kondycję. Chcemy, aby nasi pracownicy byli zaangażowani w naszą działalność i pozytywnie przyczyniali się do rozwoju firmy. W firmie Peab będziemy mieli możliwość wpływać na naszą sytuację w pracy.

Otwarcie na innych

Będziemy firmą, która stosuje podejście uwzględniające relacje i potrzeby osobiste. Za pomocą uczciwego dialogu z naszymi klientami i dostawcami stworzymy i utrzymamy dobre, długotrwałe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu. Dołożymy wszelkich starań, aby zapewnić możliwość pogodzenia naszej pracy z życiem rodzinnym i zajęciami w czasie wolnym. Chcemy, aby w firmie Peab panowała dobra atmosfera i komunikacja oraz by wszyscy traktowali się z szacunkiem.

Niezawodność

Nasi klienci powinni czuć się bezpiecznie, gdy korzystają z usług Peab. Oznacza to, że zawsze powinniśmy postępować zgodnie z dobrą etyką biznesową, kompetencją i profesjonalizmem. Będziemy starannie wszystko planować, od samego początku robić to, co należy, eliminować ryzyko i dostarczać to, co obiecaliśmy. Będziemy przestrzegać praw i wymagań, wybierać najlepszą możliwą technologię, traktować priorytetowo zasoby odnawialne i unikać substancji szkodliwych dla środowiska.

3. ETYKA I ZASADY W BIZNESIE

Przestrzegamy przepisów ustawowych i rozporządzeń

Koncern Peab przestrzega praw, zasad i regulacji, które obowiązują na rynkach, na których prowadzimy działalność.

Nie tolerujemy korupcji i łapówek

W relacjach biznesowych koncern Peab zawsze postępuje w sposób odpowiedzialny i etyczny. Przestrzegamy zasady zerowej tolerancji wobec wszelkich form korupcji, łapówkarstwa, 'płatności ułatwiających', i wymuszeń. Oznacza to, że:

- Postępujemy i podejmujemy decyzje bez uwzględniania korzyści osobistych dla nas samych lub osób nam bliskich. Nie wykorzystujemy relacji z partnerami biznesowymi dla korzyści osobistych.
- Unikamy sytuacji, które mogą powodować konflikty interesów lub sprawiać takie wrażenie. Jeśli nie można uniknąć konfliktu interesów, należy otwarcie to zgłosić odpowiedniemu bezpośredniemu przełożonemu. Jeśli pracownik prowadzi działania biznesowe poza firmą Peab (tzw. działalność poboczna), musi otrzymać na nie zgodę firmy.
- Tworzymy miejsce pracy, które aktywnie minimalizuje sytuacje, w których mogą występować nieetyczne zachowania.
- Nigdy nie naruszamy stosownych praw, dając lub przyjmując łapówki. Nie dajemy, ani nie przyjmujemy prezentów lub usług o wartości, która przekracza poziom ustalony przez firmę Peab. Nie uczestniczymy też w imprezach firmowych poza normalnymi działaniami biznesowymi. Dostosowujemy się do zasad naszych partnerów biznesowych dotyczących prezentów, imprez firmowych itp., jeśli są one bardziej surowe, niż zasady firmy Peab.

Łapówki są często ukryte. Ze względu na trudności w ich wykryciu wymagane jest zaangażowanie w aktywne zapobieganie i zwalczanie łapówkarstwa w działalności Peab. Zagadnienie korupcji jest złożone i może rodzić trudne do określenia granice. Pomocne będą poniższe źródła.

Przestrzegamy praw dotyczących konkurencji

Peab ma wiele kontaktów z klientami, dostawcami, podwykonawcami, a czasem z konkurentami. W niektórych projektach pracujemy razem. W takich przypadkach najważniejsza jest znajomość zasad obowiązujących przy współpracy. Posiadanie pewnych kontaktów z naszymi konkurentami jest naturalne i nie każda współpraca jest zabroniona. Ponieważ ocena, która współpraca jest dozwolona, a która nie, może być trudna, zawsze przed podjęciem współpracy lub wymianą informacji z konkurentem należy dowiedzieć się, jakie są zasady.

Firma Peab prowadzi działania biznesowe zgodnie ze stosownymi prawami dotyczącymi konkurencji na rynkach, na których prowadzimy działalność. Oznacza to, że:

- Działamy tak, aby propagować zdrową konkurencję w ramach procesów składania ofert, wyceny, zaopatrzenia i zakupów.
- Nie akceptujemy żadnych form nielegalnych działań antykonkurencyjnych, takich jak: zmowa cenowa, tworzenie karteli lub nadużywanie dominacji rynkowej.
- Postępujemy właściwie i nie manipulujemy, ani nie wywieramy nieodpowiedniego wpływu, który ma na celu zakłócenie konkurencji.
- W żadnym wypadku nie udostępniamy poufnych informacji biznesowych konkurentom.
- Spotykając się z konkurentami lub np. zrzeszeniem branżowym, znamy swoje obowiązki.
- Współpracujemy z organami ochrony konkurencji prowadzącymi dochodzenia, odpowiadając jak najszybciej i najpełniej na żądania o udzielenie informacji.
- Zawsze prosimy o pomoc, gdy nie mamy pewności. Jeśli nie możemy znaleźć informacji pomocniczych w naszych politykach, wytycznych i zasadach, kontaktujemy się z jednym z prawników zatrudnionych w firmie Peab, który pomoże w tej sprawie.

Przestrzegamy międzynarodowych reżimów sankcji

Unikamy bezpośrednich lub pośrednich kontaktów z osobami lub podmiotami znajdującymi się na listach sankcji oraz powstrzymujemy się od prowadzenia działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to bezpośrednie czy pośrednie, z krajami lub terytoriami objętymi sankcjami.

Dokładamy wszelkich starań, aby zapobiegać przestępstwom finansowym

Jako budowniczy społeczności, Peab przejmuje odpowiedzialność za zwalczanie przestępczości gospodarczej, w tym prania pieniędzy, w branży.

Przestępczość finansowa zakłóca konkurencję i prowadzi do niestabilności, nieprzewidywalności i zmniejszenia zasobów dla społeczeństwa. Konkurencja na równych zasadach stimuluje efektywność i innowacyjność, które są podstawą dobrze funkcjonującego i zrównoważonego społeczeństwa.

- Rozliczamy się ze wszystkich transakcji finansowych we właściwy sposób.
- Przeciwstawiamy się i działamy aktywnie, aby zapobiegać nielegalnej pracy.

Więcej informacji:

- Wytyczne w sprawie przeciwdziałania korupcji
- Wytyczne dotyczące reprezentacji i korzyści
- Instrukcja dotycząca drugiej pracy

W celu uzyskania dalszych wytycznych należy napisać wiadomość na adres: compliance@peab.se

Podstawową zasadą jest to, że ryzyko naruszenia przez współpracę ustawy o ochronie konkurencji jest większe, gdy Peab współpracuje z konkurentem, niż gdy jest to współpraca z firmą, która nie jest konkurentem.

Więcej informacji:

- Wytyczne dotyczące prawa konkurencji
- Zasady dotyczące sankcji
- Spotkanie z konkurentami – o czym warto pamiętać?
- Zasady niezapowiedzianych kontroli

W celu uzyskania dalszych wytycznych należy napisać wiadomość na adres: compliance@peab.se

4. PRAWA CZŁOWIEKA I WARUNKI PRACY

Priorytetyzujemy bezpieczne środowisko pracy i zdrowie

Miejsca pracy w Peab muszą być bezpieczne, inkludujące, i sprzyjające zdrowiu. Stawiamy dobrostan i zdrowie naszych pracowników na pierwszym miejscu i ciągle pracujemy nad poprawą środowiska pracy. Systematycznie, zapobiegawczo i zrównoważenie podejmujemy działania dotyczące aspektów fizycznych, organizacyjnych i społecznych środowiska pracy.

Na miejscach pracy Peab wszyscy muszą uczestniczyć w działaniach dotyczących środowiska pracy i przestrzegać wytycznych Peab oraz zasad obowiązujących w miejscu pracy. Od pracowników oczekuje się, że poniosą odpowiedzialność za swoje własne środowisko pracy i innych. Poprzez bycie uważnymi w naszych codziennych działaniach, troszczenie się o siebie nawzajem i siebie samych, każdy przyczynia się do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i kształtowania silnej kultury bezpieczeństwa.

Miejsca pracy Peab muszą być odpowiednio wyposażone i posiadać odpowiednią wiedzę w celu ochrony ludzi i mienia. Dążymy do tego, aby cała łańcuch wartości pracował na rzecz zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi środowiska pracy w danym kraju. Wszystkie obserwacje dotyczące ryzyka, braków w zakresie bezpieczeństwa, nawet podejrzeń o braki w zakresie bezpieczeństwa, incydentów i wypadków muszą być natychmiast zgłaszane kierownikowi lub odpowiedzialnej osobie na miejscu pracy. Wykryte braki w zakresie bezpieczeństwa powinny być, jeśli to możliwe, natychmiast rozwiązywane. To także prawo i obowiązek każdego pracownika zatrzymania ryzykowej pracy, która zagraża życiu i zdrowiu.

Wydajność środowiska pracy partnerów biznesowych Peab odgrywa istotną rolę w naszych działaniach na rzecz środowiska pracy. To jest uwzględnione w procesach zakupów w formie wymagań i wytycznych, a także w wprowadzeniu na miejsce pracy przed rozpoczęciem pracy. Miejsca pracy Peab są wolne od alkoholu i narkotyków. Ze względów bezpieczeństwa osoby podejrzewane o przebywanie pod wpływem alkoholu i/lub narkotyków zostaną usunięte z miejsca pracy

Opowiadamy się za równością i różnorodnością

Równa wartość wszystkich ludzi jest dla nas sprawą oczywistą. Aktywnie pracujemy nad zwiększeniem różnorodności i integracji we wszystkich aspektach naszej działalności. Dyskryminacja z jakiegokolwiek powodu jest niedopuszczalna i nie może mieć miejsca w żadnej części firmy. Realizujemy zasadę zera tolerancji dla mobbingu, dyskryminującego żargonu, poniżających żartów i obraźliwych wypowiedzi w pracy. Zasada zero tolerancji obowiązuje dla wszelkich form nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego, mobbingu i dyskryminacji. Zasada zero tolerancji dotyczy również działań odwetowych, to znaczy wyciągania negatywnych konsekwencji wobec osoby, która zwróci uwagę na to, że jej zdaniem zasada zero tolerancji została złamana. Dotyczy to nie tylko pracowników, ale także uczniów, praktykantów, pracowników wynajętych lub zatrudnionych na umowę zlecenie oraz osób poszukujących pracy. Wszyscy pracownicy powinni aktywnie działać w obronie zasady zero tolerancji. Będziemy aktywnie zapobiegać i powstrzymywać w naszych działaniach łamanie zasady zero tolerancji, a także wykazywać się odwagą cywilną i podejmować działania, jeśli dowiemy się, że została naruszona.

Nie tolerujemy zatrudniania dzieci

Każdy rodzaj przemocy, przymusu lub wykorzystywania dzieci jest niedopuszczalny. Zgodnie z artykułem pierwszym konwencji ONZ o prawach dziecka, jako dziecko określa się każdą osobę poniżej 18. roku życia. Praca, która jest niebezpieczna lub szkodliwa dla zdrowia, bezpieczeństwa lub rozwoju społecznego i psychicznego dzieci, nie może mieć miejsca. Praca nie może też uniemożliwiać dziecku uczęszczania do szkoły. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat są szczególnie chronieni przed pracami niebezpiecznymi, wiążącymi się z ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa, takimi jak praca w nocy. Określone zasady i wymagania nałożone przez obowiązujące przepisy krajowe, inne regulacje lub obowiązujące układy zbiorowe na pracowników poniżej 18 roku życia, dotyczące na przykład godzin pracy, obowiązków i innych aspektów wynikających z pracy, muszą być przestrzegane we wszystkich częściach przedsiębiorstwa.

Nie tolerujemy pracy przymusowej ani niewolniczej

Nie akceptujemy handlu ludźmi, pracy przymusowej ani pracy związanej z jakąkolwiek formą zagrożenia lub karania. Praca może być wykonywana tylko dobrowolnie. Pracownicy będą mogli opuścić miejsce pracy po zakończeniu zmiany. Nie wolno zajmować wynagrodzenia pracowników lub jego części, innych świadczeń, do których są uprawnieni, ani dokumentów, takich jak dowody tożsamości i paszporty, w celu zmuszenia ich do pracy. Pracowników nie wolno zmuszać do zdeponowania u pracodawcy przedmiotów wartościowych, dokumentów tożsamości lub podobnych dokumentów.

Popieramy prawo do zrzeszania się

Uznajemy i szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzenia negocjacji zbiorowych, o ile jest to zgodne z obowiązującym prawem, i nie akceptujemy ograniczeń wolności zrzeszania się lub prawa do negocjacji zbiorowych. Pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z tych praw bez przeszkód i bez obaw przed karami, groźbami lub innymi represjami. Dyskryminacja wybranych przez związki zawodowe przedstawicieli oraz pracowników będących członkami związków jest niedopuszczalna.

Popieramy prawo do rozsądnych warunków zatrudnienia

Przestrzegamy uczciwych warunków zatrudnienia oraz szanujemy i przestrzegamy pod każdym względem zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa krajowego (w tym prawodawstwa UE), innych regulacji, obowiązujących układów zbiorowych oraz podstawowych konwencji MOP. Godziny pracy i płace oraz inne wynagrodzenia są zgodne z przepisami krajowymi, obowiązującymi umowami (w tym układami zbiorowymi) oraz tym, co można uznać za ogólnie obowiązujące w danej branży w kraju, w którym wytwarzany jest produkt lub świadczona jest usługa. Nie wolno korzystać z nielegalnej siły roboczej.

Okazujemy sobie szacunek w mediach społecznościowych

Chcemy, aby w Peab, we wszystkich sytuacjach, w których obecni są nasi pracownicy, panowała dobra komunikacja, dobra atmosfera i szacunek dla innych. Dotyczy to również naszych działań w mediach społecznościowych. Mamy świadomość, że zaangażowanie każdego pracownika w mediach społecznościowych wpływa nie tylko na wizerunek pracownika, ale może również wpływać na wizerunek Peab. Dlatego postępujemy z szacunkiem i zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami oraz okazujemy szacunek współpracownikom, pracodawcom, dostawcom, klientom i konkurentom.

Nie przekazujemy żadnych środków na cele polityczne, a nasze miejsca pracy są neutralne politycznie

Z zasady Peab nie sponsoruje projektów politycznych, a jeśli sponsorujemy projekt z elementem potencjalnie politycznym, jest to zgłaszane i zatwierdzone przez Radę ds. Sponsorowania Peab. Rada ds. Sponsorowania jest odpowiedzialna za zapewnienie zgodności z wytycznymi Peab dotyczącymi sponsorowania oraz za wspieranie biznesu w rozwijaniu, wdrażaniu i ocenie partnerstwa sponsorskiego. Nie dokonujemy wpłat na rzecz organizacji lobbingowych w stopniu, który mógłby być uznany za niewłaściwy.

Miejsca pracy Peab są neutralne politycznie, co oznacza, że w miejscach pracy nie mogą odbywać się spotkania polityczne. Dotyczy to również zamieszczania plakatów wyborczych lub innego rodzaju przekazów politycznych. Oczywiście ważne jest zaangażowanie w bieżące sprawy społeczne, ale wszelkie formy aktywności politycznej powinny odbywać się w czasie wolnym pracownika i poza działalnością Peab.

Udostępniamy mediom przejrzyste i rzetelne informacje

Kontakt firmy Peab z mediami powinien charakteryzować się otwartością, jasnością i rzetelnością. Biuro prasowe Peab jest do dyspozycji przez całą dobę, aby zajmować się kontaktem z mediami w profesjonalny sposób. Nasze działania związane z utrzymaniem kontaktu z mediami polegają na byciu dostępnym i odpowiadaniu na pytania mediów w sposób wiarygodny i rzetelny. Warunkiem wiarygodności jest przejrzystość, branie odpowiedzialności za nasze działania i odpowiadanie na pytania na temat wszelkich niedociągnięć, które są przedmiotem uwagi mediów. Miejsca pracy Peab powinny również charakteryzować się otwartością w stosunku do mediów, ale powinno się to odbywać w porozumieniu z biurem prasowym. Planowe wypowiedzi na temat pracy Peab, celów finansowych i strategii biznesowych wygłaszane są przez specjalnie powołanych rzeczników prasowych.

Ważne jest, abyśmy zawsze pozwalali biurowi prasowemu Peab na obsługę mediów, wszystkie kontakty z mediami powinny być zawsze zgłaszane do biura prasowego Peab przed ich nawiązaniem. Biuro prasowe zapewnia, że przekazywane są rzetelne informacje i że podane informacje zostały zatwierdzone.

5. ŚRODOWISKO

Dbamy o środowisko naturalne i klimat

Peab przyczynia się do zrównoważonego rozwoju społeczeństwa i stale pracuje nad zapobieganiem zagrożeniom dla środowiska i klimatu oraz minimalizacją naszego wpływu na środowisko i klimat.

- Nasze działania na rzecz środowiska i klimatu są systematyczne i zintegrowane z naszą działalnością.
- Przestrzegamy praw oraz innych istotnych wymagań dotyczących środowiska ustalonych przez społeczeństwo i szanujemy je.
- Nasi pracownicy muszą posiadać odpowiednie umiejętności wynikające z wpływu ich zadań roboczych na środowisko i klimat.

Więcej informacji:

- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy
- Plan działań na rzecz równego traktowania
- Plan przeciwdziałania dyskryminacji/traktowaniu dyskryminacyjnemu

Więcej informacji:

- Wytyczne dla pracowników koncernu w mediach społecznościowych
- Wytyczne dotyczące sponsorowania

W celu uzyskania dodatkowych wskazówek należy skontaktować się z Radą ds. Sponsorowania Peab.

Więcej informacji:

- Polityka informacyjna

W razie sytuacji kryzysowej lub w przypadku pytań ze strony mediów prosimy o kontakt z Biurem Prasowym Peab, które jest dostępne przez całą dobę.

Numer Biura Prasowego:
010-456 86 00



Dokładamy wszelkich starań, aby zmniejszyć wpływ naszej działalności na środowisko

Peab aktywnie koncentruje się na obszarach, w których jego działalność ma największy wpływ na środowisko z punktu widzenia cyklu życia i pracuje nad:

- stopniowym wycofywaniem produktów, które są niebezpieczne zarówno dla zdrowia, jak i środowiska
- zwiększaniem efektywnego wykorzystania zasobów
- osiągnięciem neutralności klimatycznej.

Peab pracuje sukcesywnie i z ciągłym doskonaleniem metod, aby osiągnąć lepsze wyniki w zakresie ochrony środowiska i klimatu.

Pracownicy i partnerzy biznesowi są odpowiedzialni za zgłaszanie odstępstw i zdarzeń środowiskowych w miejscach pracy firmy Peab. Zachęcamy do rozwijania, wcielania w życie i zdobywania wiedzy na temat technologii przyjaznej dla środowiska.

6. CHRONIMY NASZE INFORMACJE

Bezpieczne zarządzanie informacjami jest warunkiem koniecznym dla naszej działalności

W Peab informacje są cennym zasobem, a bezpieczne postępowanie się nimi jest warunkiem wstępnym naszej działalności. Nasze działania w zakresie bezpieczeństwa informacji stwarzają również warunki, w których pracownicy, klienci, dostawcy i inni interesariusze mogą być pewni, że zarządzamy informacjami i dostarczamy je w sposób bezpieczny i skuteczny.

- Chronimy informacje i zasoby informacyjne przed nieuprawnionym dostępem.
- Zapewniamy, że nasze informacje są dokładne i chronione przed zmianami i usunięciem.
- Chronimy nasze informacje, aby były dostępne dla tych, którzy mają prawo i potrzebę z nich korzystać.
- Chronimy nasze informacje poprzez świadomość ryzyka i zagrożeń, które mogą prowadzić do niewłaściwego wykorzystania informacji.

Więcej informacji:

- [Polityka ochrony środowiska](#)

Więcej informacji:

- [Polityka bezpieczeństwa informacji](#)
- [Wytyczne dotyczące bezpieczeństwa informacji](#)
- [Odpowiedzialność pracownika - Zarządzanie informacjami](#)

W celu uzyskania dalszych wytycznych i dokonania zgłoszenia należy napisać wiadomość na adres: informationsakerhet@peab.se

Przetwarzamy dane osobowe zgodnie z zasadami rozporządzenia o ochronie danych osobowych

Peab posiada procesy i odpowiednie procedury zapewniające, że dane osobowe są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (najlepiej znane pod nazwą „RODO”) chroni prawa każdego pracownika.

Peab działa zgodnie z następującymi zasadami:

- Z wyprzedzeniem decydujemy, do czego będą wykorzystywane dane osobowe i nie wykorzystujemy ich w żadnym innym celu.
- Informujemy osobę, której dane osobowe będziemy przetwarzać.
- Zbieramy tylko niezbędne dane osobowe, których cel i zastosowanie zostały wcześniej określone.
- Nie przechowujemy danych dłużej niż to konieczne.
- Chronimy dane przed nieuprawnionym wykorzystaniem i dostępem.

7. STAWIAMY WYMAGANIA W NASZYM ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Peab posiada Kodeks Dostawcy, który pomaga nam i naszym dostawcom, podwykonawcom, poddostawcom i partnerom działać w sposób odpowiedzialny i etyczny w całym naszym łańcuchu wartości, zwłaszcza tam, gdzie zagrożenie wpływu jest największe. Jesteśmy przekonani, że odpowiedzialne partnerstwo pomaga nam osiągnąć nasze cele, a także pobudza innowacyjność i powstawanie nowych modeli biznesowych. We współpracy z partnerami stymulujemy rozwój produktów i rozwiązań przyjaznych dla środowiska i klimatu.

Oczekujemy, że nasi dostawcy będą stosować zasady odpowiedzialnego postępowania biznesowego opisane w Kodeksie Dostawcy we własnej działalności biznesowej oraz ustalać odpowiednie wymagania w swoim łańcuchu dostaw.

8. JAK PRACUJEMY ODPOWIEDZIALNIE RAZEM

Jako pracownicy Peab, wszyscy ponosimy odpowiedzialność za integrowanie odpowiedniego i etycznego zachowania w nasze codzienne procesy. Obejmuje to identyfikowanie i ocenianie potencjalnych negatywnych wpływów na prawa człowieka i środowisko oraz podjęcie działań mających na celu zapobieganie lub zminimalizowanie tych skutków. Regularnie oceniamy skuteczność naszych działań, otwarcie komunikujemy się na temat naszych wysiłków i podejmujemy działania korygujące, gdy jest to konieczne. Dzięki tej pracy, nie tylko w naszych własnych operacjach, ale także w interakcji z dotkniętymi społecznościami i partnerami biznesowymi, przyczyniamy się do bardziej odpowiedzialnego i zrównoważonego środowiska.

9. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW

Skargi i zgłaszanie nieprawidłowości

Peab aktywnie działa na rzecz zapobiegania przestępstwom, wykroczeniom i nieetycznym zachowaniom w ramach koncernu i dąży do promowania kultury dobrego raportowania. Regularnie zbieramy i dokumentujemy doświadczenia związane z kwestiami etycznymi, aby poprawić nasze zrozumienie i zarządzanie nimi. Peab oferuje edukację i zasoby, które pomagają pracownikom zidentyfikować i zrozumieć ryzyka związane z nieetycznym zachowaniem. Warto wiedzieć, że pracownik może skutecznie zgłosić podejrzenie niewłaściwego i nieetycznego zachowania w Peab bez narażania się na negatywne konsekwencje. Zgłaszanie podejrzeń o niewłaściwe postępowanie powinno być bezpieczne, bez ryzyka poniesienia konsekwencji (np. utraty podwyżki, zwolnienia z pracy). Peab zobowiązuje się do oceny i podejmowania działań w przypadku stwierdzenia uchybień, nieetycznych zachowań i innych negatywnych skutków swojej działalności oraz do informowania o nich w odpowiedni sposób.

Pracownicy muszą nas zaalarmować, jeśli podejrzewają, że wystąpiły działania, które naruszają Kodeks lub prawo. Firma Peab oferuje kilka możliwości dotyczących zgłaszania podejrzewanych naruszeń. W pierwszej kolejności pracownik zgłasza się do bezpośredniego przełożonego. Jeśli z różnych powodów nie jest to właściwe, możliwe jest zgłoszenie się do nadrzędnego kierownika, działu kadr w firmie pracownika lub w Peab AB, Rady Etyki lub działu prawnego ds. przestrzegania przepisów.

Więcej informacji:

- Wytyczne dotyczące bezpieczeństwa informacji
- Przetwarzanie danych osobowych pracowników
- Zasady i wytyczne – RODO
- Zasady selekcji

W celu uzyskania dalszych wytycznych i dokonania zgłoszenia należy napisać wiadomość na adres: gdpr@peab.se

Więcej informacji:

- Kod dostawcy

Więcej informacji:

- Wytyczne dotyczące zgłaszania nieprawidłowości
- Wybrane kontakty z osobami zgłaszającymi przypadki naruszenia w spółkach
- Zgłaszanie naruszeń: peab.se/hallbarhet/etikoch-antikorruption/peabs-visselblasartjanst

W celu uzyskania dalszych wytycznych należy napisać wiadomość na adres: compliance@peab.se

Możliwe jest również zgłoszenie poprzez system zgłaszania nieprawidłowości Peab, który jest dostępny w intranecie Planket, Mappi, Planken, na stronie Peab.se oraz na stronach internetowych innych spółek Peab. W tym kanale pracownik może dokonać zgłoszenia anonimowo. Wszystkie zgłoszenia traktowane są z zachowaniem poufności.

Peab nie będzie tolerował żadnych form odwetu ze względu na to, że pracownicy lub inne osoby obecne w naszym miejscu pracy zgłaszają podejrzenia lub faktyczne działania naruszające niniejszy Kodeks.

Przestrzegamy przepisów prawnych

Podstawą Kodeksu są podstawowe wartości Peab, którymi kierujemy się we wszystkim, co robimy, a także ustawy i przepisy obowiązujące w krajach, w których prowadzimy działalność. Peab jest lokalnie zakotwiczony w regionie Skandynawii, gdzie obowiązują surowe przepisy prawa pracy i gdzie prawa człowieka są oczywistością. Ponadto prawa człowieka w krajach nordyckich są w dużej mierze chronione przez konstytucje.

Kodeks opiera się na inicjatywie ONZ Global Compact i jej dziesięciu zasadach w zakresie praw człowieka, pracy, środowiska i przeciwdziałania korupcji oraz leżących u jej podstaw konwencjach i deklaracjach. Zasady zawarte w tym Kodeksie są też oparte na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, globalnych celach ONZ dla zrównoważonego rozwoju i podstawowych konwencjach MOP dotyczących praw w pracy. Ponadto, poprzez Kodeks, Peab przestrzega praw przedstawionych w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP), ogólnych zasad Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz Konwencji Antykorupcyjnej OECD i jej zaleceń.¹

Peab przestrzega powyższych podstawowych zasad i wytycznych wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, biorąc jednocześnie pod uwagę specyficzne uwarunkowania każdego kraju. Peab przestrzega przepisów prawnych obowiązujących na rynkach, na których działamy.

Kodeks musi być przestrzegany

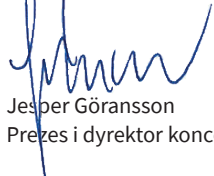
Zarząd Peab jest ostatecznie odpowiedzialny za zapewnienie przestrzegania Kodeksu Postępowania Peab w swojej działalności. Zasady Kodeksu są kontrolowane na bieżąco i stanowi to naturalną część pracy, a kierownictwo wszystkich szczebli ponosi szczególną odpowiedzialność za dawanie dobrego przykładu. Pracownik, który nie ma pewności odnośnie do stosowania tych zasad w codziennej działalności może zwrócić się do swojego kierownika po wytyczne. Przełożeni każdego szczebla są odpowiedzialni za zapewnienie, że wymogi Kodeksu oraz związane z nim polityki i zasady są stosowane i przestrzegane w ramach ich działów lub stanowisk.

Naruszenie przez pracownika zasad określonych w Kodeksie może skutkować podjęciem działań naprawczych, a w poważnych przypadkach rozwiązaniem umowy o pracę.

10. ZATWIERDZANIE I AKTUALIZACJE

Kodeks ten będzie co roku zatwierdzany przez zarząd w związku z posiedzeniem zarządu dotyczącym raportu rocznego.

Förslov, Szwecja, 01.02.2024 r.



Jesper Göransson
Prezes i dyrektor koncernu

Zmieniono i zatwierdzono 01.02.2024 r.

Pierwsze wydanie przyjęto 10.05.2017 r.

¹) Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (Wytyczne OECD dla MNE), Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGP), Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, międzynarodowa ustawa o prawach człowieka, konwencja antykorupcyjna OECD i zalecenia antykorupcyjne OECD



Budowniczość skandynawskiej społeczności

Peab rozwija nowoczesne społeczności, w których żyją i pracują ludzie. Rozumiemy lokalne uwarunkowania, bierzemy odpowiedzialność społeczną i przeciwstawiamy stare prawdy nowym rozwiązaniom. To właśnie czyni nas Budowniczym skandynawskiej społeczności.

Więcej informacji o Budowniczych skandynawskiej społeczności znajdziesz na stronie peab.se