



Uppförandekod

Peabkoncernens uppförandekod



VD-ord

På Peab pratar vi om JUPP:en. När du som medarbetare använder det begreppet, så vet din kollega precis vad du syftar på. Det handlar om att vi är Jordnära, Utvecklande, Personliga och Pålitliga. Det handlar om vad vi står för och vilka krav vi ställer på oss själva. Men det är också vår kompass till bra arbetsplatser, nöjda kunder och lönsamma och hållbara affärer.

Uppförandekoden du har framför dig slår fast hur vi fattar rätt beslut i vardagen. Den förutsätter att du visar respekt för mänskliga rättigheter, värnar mångfald och inkludering, miljön samt följer uppsatta policyer, riktlinjer och regler. Att du – och därmed Peab som företag - agerar ansvarsfullt. Uppförandekoden är också utgångspunkten för vårt arbete med ständiga förbättringar, och är lokalt förankrad genom det närproducerade samhällsbygget.

Tack för att du delar våra värderingar!

Jesper Göransson,
VD och koncernchef Peab AB

Innehåll

1. VARFÖR HAR PEAB EN UPPFÖRANDEKOD?.....	4
2. PEABS KÄRNVÄRDEN VÄGLEDER OSS	5
3. AFFÄRSETIK OCH AFFÄRSPRINCIPER	6
Vi följer lagar och förordningar	6
Vi accepterar inte korruption och mutor	6
Vi följer konkurrensrättsliga lagar.....	6
Vi respekterar internationella sanktioner	6
Vi arbetar för att motverka ekonomisk brottslighet	6
4. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN	7
Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa	7
Vi står för likabehandling och mångfald	7
Vi accepterar inte barnarbete	7
Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete	7
Vi värnar rätten till föreningsfrihet	7
Vi värnar om skäliga anställningsvillkor	8
Vi visar respekt för varandra i sociala medier	8
Vi ger inga politiska bidrag och våra arbetsplatser är politiskt neutrala	8
Vi ger media öppen och korrekt information	8
5. MILJÖ	8
Vi värnar om miljö och klimat.....	8
Vi arbetar för att minska verksamhetens miljöpåverkan	9
6. VI SKYDDAR VÅR INFORMATION	9
Säker informationshantering är en förutsättning för vår verksamhet.....	9
Vi behandlar personuppgifter enligt dataskyddsförordningens principer ...	10
7. VI STÄLLER KRAV I VÅR VÄRDEKEDJA	10
8 .SÅ JOBBAR VI ANSVARSFULLT TILLSAMMANS.....	10
9. EFTERLEVNAD.....	10
Klagomål och Visselblåsning	10
Vi följer rättsliga regelverk	11
Koden ska efterlevas	11
10. FASTSTÄLLANDE OCH UPPDATERING.....	11



1. VARFÖR HAR PEAB EN UPPFÖRANDEKOD?

Peab vill skapa mervärden för kunder, medarbetare, leverantörer och ägare och bidra till en hållbar samhällsutveckling. För att uppnå detta värnar vi god affäretik, transparens och vi strävar efter långsiktiga och förtroendefulla relationer. Vi arbetar aktivt med klimat- och miljöåtgärder och ett starkt socialt engagemang, lokalt förankrat genom vårt närproducerade samhällsbygge.

Denna Uppförandekod ("koden") visar vägen genom att beskriva våra värderingar och de krav vi ställer på medarbetare, och därmed dem vi samarbetar med. Med ständiga förbättringar tar vi ansvar, som Nordens samhällsbyggare. Med koden säkerställer vi att vi inte bara följer de krav som finns i våra respektive länders lagstiftning, utan att vi också följer den styrning och vägledning som våra övriga policyer, riktlinjer och regler i koncernen slår fast.

Koden är tillsammans med våra kärnvärden det viktigaste styrdokumentet för våra medarbetare och hjälper oss att varje arbetsdag fatta rätt beslut.

För vissa delar av koden rekommenderas ytterligare fördjupning, förklaring eller vägledning. Dessa hänvisningar återfinns i textrutor med rubriken "Läs mer här".



”Att Peab har blivit vad det är i dag – det är helt vår personals förtjänst. Vi har alltid byggt vår framgång på duktiga och engagerade människor. När företaget var litet var det enkelt. Bara genom att vara sig själv och visa öppenhet och respekt skapades en stark gemenskap och en familjär känsla. Att bevara denna känsla har alltid varit mitt huvudsakliga mål när företaget vuxit. Det har varit grunden för att skapa bra arbetsplatser, nöjda kunder samt en bra lönsamhet. Den speciella kultur som finns i Peab – Peabandan – är unik och våra kärnvärden är det viktigaste instrumentet för att bibehålla och stärka den.”

Mats Paulsson, grundare Peab

2. PEABS KÄRNVÄRDEN

Peabs kärnvärden vägleder oss

Jordnära, Utvecklande, Personliga och Pålitliga (JUPP). Dessa är Peabs grundmurade kärnvärden som vår verksamhet och vårt varumärke vilar på. Peabs kärnvärden beskriver hur vi är som medarbetare, vad vi står för, hur vi arbetar, vad vi kan åstadkomma och hur vi vill uppfattas. Vi arbetar aktivt med våra kärnvärden i alla delar av vår verksamhet.

Jordnära

Vi vill arbeta nära våra kunder. Innan vi åtar oss ett uppdrag ska vi veta att vi har tillgång till de resurser som krävs för att göra ett bra arbete. Vi ska ha ett jordnära arbetssätt med korta beslutsvägar och vi ska vara lyhörda för kundernas intressen.

Utvecklande

Vi ska vara nyskapande, flexibla och ständigt förbättra oss. Vi ska ta vara på våra medarbetares kompetens och erbjuda goda möjligheter till utveckling, utbildning, befordran och friskvård. Vi vill att våra medarbetare är engagerade och delaktiga i verksamheten samt medverkar till vår positiva utveckling. I Peab ska vi ha möjlighet att påverka vår arbetssituation.

Personliga

Vi ska vara det personliga företaget. Genom en ärlig och förtroendefull dialog med våra kunder och leverantörer ska vi skapa och bibehålla långvariga och goda relationer. Vi ska verka för att våra arbetsuppgifter ska kunna förenas med familj och fritidsintressen. Vi vill att bra kommunikation, god stämning och respekt för individen ska råda i Peab.

Pålitliga

Våra kunder ska känna sig trygga när de anlitar Peab. Det innebär att vi alltid ska uppträda med god affärsetik, kompetens och yrkesskicklighet. Vi ska ha en god planering, göra rätt från början, eliminera risker och hålla vad vi lovat. Vi ska uppfylla lagar och krav, välja bästa möjliga teknik, prioritera förnyelsebara resurser och undvika miljöstörande ämnen.

3. AFFÄRSETIK OCH AFFÄRSPRINCIPER

Vi följer lagar och förordningar

Peab följer de lagar, regler och förordningar som gäller på marknader där vi är verksamma.

Vi accepterar inte korruption och mutor

Peab agerar alltid ansvarsfullt och etiskt i affärsrelationer. Vi har nolltolerans mot alla former av korruption, mutor, så kallade 'smörjmedelsbetalningar' eller utpressning. Det innebär att:

- Vi agerar och fattar beslut utan hänsyn till personlig vinning för oss eller våra närstående. Vi utnyttjar inte heller relationer med affärspartners för egen vinning.
- Vi undviker situationer som kan skapa eller ge intryck av att skapa intressekonflikter. Om en intressekonflikt inte kan undvikas ska det rapporteras öppet till närmaste chef. Om en medarbetare bedriver affärsverksamhet utanför Peab (så kallad bisyssla) ska detta vara godkänt av Peab.
- Vi skapar en arbetsplats som aktivt minimerar tillfällena där oetiskt beteende kan uppstå.
- Vi överträder aldrig gällande lag om givande eller tagande av muta. Vi varken ger eller tar emot gåvor eller tjänster med ett värde som överstiger Peabs fastställda nivåer, och vi deltar inte i representation utöver normal affärsverksamhet. Vi anpassar oss till affärspartners regler om gåvor, representation med mera, om dessa är striktare än Peabs.

Mutor döljs ofta. Med hänsyn till svårigheten att upptäcka dem, krävs ett åtagande att aktivt förebygga och hantera mutor i Peabs verksamhet. Frågan om korruption är komplex och kan ge upphov till svåra gränsdragningar. Du har resurserna nedan till hjälp.

Vi följer konkurrensrättsliga lagar

Peab har mycket kontakt med kunder, leverantörer, underleverantörer och ibland med konkurrenter. I vissa projekt samverkar vi. Då är det av yttersta vikt att känna till vilka regler som finns om samarbete. Att ha vissa kontakter med våra konkurrenter är naturligt och allt samarbete är inte förbjudet. Eftersom det kan vara svårt att bedöma vilka samarbeten som är tillåtna och vilka som är otillåtna tar vi alltid reda på vad som gäller innan vi samarbetar eller utbyter information med en konkurrent.

Peab driver verksamhet enligt gällande konkurrenslagstiftning på de marknader där vi är verksamma. Det innebär:

- Vi verkar för sund konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp.
- Vi accepterar inte någon form av olaglig konkurrensbegränsande åtgärd, såsom prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans.
- Vi agerar korrekt och ägnar oss inte åt otillbörlig påverkan eller åt att manipulera så att konkurrensen snedvrids.
- Vi utbyter under inga omständigheter känslig affärsinformation med konkurrenter.
- Vid möten med konkurrenter, eller exempelvis en branschorganisation, känner vi till våra skyldigheter.
- Vi samarbetar med utredande konkurrensmyndigheter genom att så snabbt och fullständigt som möjligt svara på begäran om information.
- Vi ber alltid om hjälp när vi känner oss osäkra. Om vi inte hittar stödjande information i våra policyer, riktlinjer och regler, så kontaktar vi en av Peabs bolagsjurister som hjälper i frågan.

Vi respekterar internationella sanktioner

Vi undviker direkt eller indirekt interaktion med personer eller bolag som finns på sanktionslistor och avstår från att göra affärer, direkt eller indirekt, med länder eller områden som är föremål för sanktioner.

Vi arbetar för att motverka ekonomisk brottslighet

Peab tar som samhällsbyggare ansvar för att motverka ekonomisk brottslighet, inklusive penningtvätt, i branschen. Ekonomisk brottslighet snedvrider konkurrensen och leder till instabilitet, oförutsägbarhet samt minskade resurser för det gemensamma samhället. Konkurrens på lika villkor stimulerar effektivitet och innovation, som utgör basen för ett välfungerande och hållbart samhälle.

- Vi för korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner.
- Vi tar avstånd från och arbetar aktivt mot svartarbete.

Läs mer här:

- Riktlinjer om Antikorruption
- Riktlinjer om Representation och Förmåner
- Riktlinjer om Bisysslor

Få ytterligare vägledning kontakta:

compliance@peab.se

En grundprincip är att risken att ett samarbete bryter mot konkurrenslagen är större när Peab samarbetar med en konkurrent än när det är fråga om ett samarbete med ett företag som inte är en konkurrent.

Läs mer här:

- Riktlinjer om Konkurrensrätt
- Riktlinjer om Sanktioner
- Möte med konkurrenter – vad ska jag tänka på?
- Gryningsrådsregler

Få ytterligare vägledning kontakta:

compliance@peab.se

4. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa

Peabs arbetsplatser ska vara trygga, inkluderande, säkra och hälsosamma. Vi sätter medarbetarnas trivsel och hälsa i centrum och arbetar ständigt med att utveckla arbetsmiljön. Vi arbetar systematiskt, förebyggande och långsiktigt med såväl den fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

På Peabs arbetsplatser ska alla vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet och följa Peabs riktlinjer och arbetsplatsens regler. Som medarbetare förväntas du ta ansvar för såväl egen som andras arbetsmiljö. Vi tänker till i vardagen och är rädda om varandra och oss själva. På så sätt bidrar alla till att arbetsmiljön är säker och att vi får en god säkerhetskultur.

På Peabs arbetsplatser ska det finnas adekvat utrustning och kompetens för skydd av människor och egendom. Vi arbetar för att hela värdekedjan, i överensstämmelse med respektive lands arbetsmiljölagstiftning, ska verka för en sund och säker arbetsmiljö. Alla riskobservationer, säkerhetsbrister, även misstanke om säkerhetsbrist, tillbud och olyckor ska omedelbart rapporteras till chef eller ansvarig på arbetsplatsen. Säkerhetsbrister som upptäcks ska när så är möjligt åtgärdas direkt. Det är också varje medarbetares rätt och skyldighet att stoppa ett riskfyllt arbete som innebär fara för liv och hälsa.

Peabs affärspartners och deras arbetsmiljöprestationer spelar en viktig roll för vårt arbetsmiljöarbete. Detta fångas upp i inköpsprocesserna i form av krav och riktlinjer, samt i arbetsplatsintroduktionen inför arbetets start. Peabs arbetsplatser är alkohol- och drogfria. Av säkerhetsskäl kommer personer som misstänks vara påverkade av alkohol och/eller droger att avvisas från arbetsplatsen.

Vi står för likabehandling och mångfald

Alla människors lika värde är en självklarhet för oss. Vi arbetar aktivt för att öka mångfald och inkludering i alla delar av verksamheten. Diskriminering, oavsett grund, är inte acceptabelt och får inte förekomma i någon del av verksamheten. Vi har nolltolerans mot mobbning, diskriminerande jargong, nedsättande skämt och kränkande uttalanden på jobbet. Nolltoleransen gäller alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning och diskriminering. Nolltoleransen gäller också repressalier, dvs att införa negativa konsekvenser för någon som påtalar att de upplever att nolltoleransen brutits. Detta omfattar inte enbart medarbetare utan även elever, praktikanter, inlånad eller inhyrd personal och arbetssökande. Alla medarbetare ska aktivt värna nolltoleransen.

Vi ska aktivt förebygga och förhindra att nolltoleransen bryts i verksamheten samt visa civilkurage och agera om vi får kännedom om att så skett.

Vi accepterar inte barnarbete

Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn är oacceptabla. Som barn räknas en person under 18 år i enlighet med första artikeln i FN:s Barnkonvention. Arbete som är farligt eller skadligt för barns hälsa, säkerhet eller sociala och psykiska utveckling får inte förekomma. Inte heller får arbete som hindrar barnet från att gå i skolan förekomma. Arbetstagare under 18 år skyddas särskilt från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet, som till exempel nattarbete. Särskilda regler och krav som tillämplig nationell lagstiftning, andra föreskrifter eller tillämpliga kollektivavtal uppställer för arbetstagare under 18 år avseende exempelvis arbetstider, arbetsuppgifter och andra delar av anställningsförhållandet ska ovillkorligen efterlevas i alla delar av verksamheten.

Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete

Vi accepterar inte människohandel, tvångsarbete eller arbete kopplat till någon form av hot eller bestraffning. Arbete ska ske på frivillig grund. Arbetstagare ska fritt få lämna arbetsplatsen efter avslutat arbetspass. Det får inte förekomma att arbetstagares lön, eller del av sådan lön, andra förmåner som tillkommer arbetstagaren, eller handlingar såsom exempelvis ID-kort och pass, tas i beslag i syfte att framtvunga arbete. Medarbetare får inte tvingas deponera värdeföremål, identitetspapper eller liknande hos sin arbetsgivare.

Vi värnar rätten till föreningsfrihet

Vi erkänner och respekterar medarbetares rätt att organisera sig i fackliga organisationer samt förhandla kollektivt, där det är förenligt med gällande lagstiftning och vi accepterar inte inskränkningar i föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar. Arbetstagare ska kunna utöva dessa rättigheter utan att hindras och utan rädsla för bestraffning, hot eller andra repressalier. Diskriminering av fackligt förtroendevalda och medarbetare som är fackligt anslutna accepteras inte.

Vi värnar om skäliga anställningsvillkor

Vi värnar skäliga anställningsvillkor samt respekterar och efterlever i alla avseenden sådana förpliktelser gentemot medarbetare som följer av nationella lagar (inklusive EU-lagstiftning), andra föreskrifter, tillämpliga kollektivavtal samt ILO:s kärnkonventioner. Arbetstid och lön samt annan ersättning ska följa nationella lagar, tillämpliga avtal (inklusive kollektivavtal) samt vad som i övrigt kan anses allmänt gällande för branschen i det land produkten tillverkas eller tjänsten utförs. Illegal arbetskraft får inte förekomma.

Vi visar respekt för varandra i sociala medier

Vi vill att god kommunikation, god stämning och respekt för andra ska råda i Peab, i alla sammanhang där våra medarbetare finns. Det innefattar vårt agerande i sociala medier. Vi är medvetna om att varje medarbetares medverkan i sociala medier inte bara påverkar bilden av medarbetaren, utan kan även påverka bilden av Peab. Därför agerar vi respektfullt och i linje med våra kärnvärden samt visar hänsyn till kollegor, arbetsgivare, leverantörer, kunder och konkurrenter.

Vi ger inga politiska bidrag och våra arbetsplatser är politiskt neutrala

Som regel sponsrar Peab inte politiska projekt, och om vi sponsrar ett projekt med potentiellt politiska inslag, rapporteras detta och godkänns av Peabs Sponsringsråd. Sponsringsrådet ansvarar för att säkerställa att Peabs Riktlinjer för Sponsring efterlevs och för att stödja verksamheten i arbetet med att utveckla, genomföra och utvärdera sponsringssamarbeten. Vi lämnar inga bidrag till lobbyistorganisationer i en omfattning att det kan betraktas som olämpligt.

Peabs arbetsplatser ska vara politiskt neutrala, vilket innebär att det inte får förekomma några politiska möten på arbetsplatserna. Det inkluderar affischering av valinformation eller annan typ av politiska budskap. Det är naturligtvis viktigt att engagera sig i aktuella samhällsfrågor, däremot ska all form av politisk aktivitet ske på medarbetarens fritid och utanför Peabs verksamhet.

Vi ger media öppen och korrekt information

Peabs kontakt med media ska präglas av öppenhet, tydlighet och korrekthet. Peabs pressjour har beredskap dygnet runt för att bemöta media på ett professionellt sätt. Vår mediahantering handlar om att vara tillgänglig och besvara medias frågor trovärdigt och korrekt. Förutsättningen för trovärdighet är att vara transparent, ta ansvar för vår verksamhet och bemöta frågor om eventuella brister som får medial uppmärksamhet. Peabs arbetsplatser ska också präglas av öppenhet för massmedia men bör ske i samråd med pressjouren. Planerade uttalanden om Peabs arbete, finansiella mål och affärsmässiga strategier görs av särskilt utsedda talespersoner.

Det är viktigt att vi alltid låter Peabs pressjour hantera media, alla mediakontakter ska alltid meddelas till Peabs pressjour innan de genomförs. Pressjouren tillser att korrekt information kommuniceras och att informationen som ges har validerats.

5. MILJÖ

Vi värnar om miljö och klimat

Peab bidrar till en hållbar samhällsutveckling och arbetar kontinuerligt för att förebygga miljö- och klimatrisker och minimera vår påverkan på miljö och klimat.

- Vårt miljö- och klimatarbete sker systematiskt och integrerat i verksamheten.
- Vi följer och respekterar lagar och andra relevanta miljörelaterade samhällskrav.
- Våra medarbetare ska ha relevant kompetens baserat på arbetsuppgifternas påverkan på miljön och klimatet.

Läs mer här:

- Arbetsmiljöpolicy
- Likabehandlingsplan
- Handlingsplan mot diskriminering/kränkande särbehandling

Läs mer här:

- Riktlinjer för koncernens medarbetare i sociala medier
- Riktlinjer för sponsring

För ytterligare vägledning kontakta Peabs sponsringsråd.

Läs mer här:

- Informationspolicy

Vid en krissituation eller om media har frågor, vänligen kontakta Peabs Pressjour, som finns tillgängliga dygnet runt.

Pressjournummer:
010-456 86 00



Vi arbetar för att minska verksamhetens miljöpåverkan

Peab fokuserar aktivt på de områden där verksamheten har störst miljöpåverkan ur ett livscykelperspektiv och arbetar med att

- fasa ut miljö- och hälsofarliga produkter
- öka resurseffektiviteten
- uppnå klimatneutralitet.

Peab arbetar successivt och med ständiga förbättringar för att uppnå bättre miljö- och klimatprestationer.

Medarbetare och affärspartners på Peabs arbetsplatser ansvarar för att rapportera avvikelser och miljöhändelser. Vi uppmuntrar kunskap om, samt utveckling och spridning av, miljöanpassad teknik.

6. VI SKYDDAR VÅR INFORMATION

Säker informationshantering är en förutsättning för vår verksamhet

På Peab är information en värdefull tillgång och en säker hantering av informationen är en förutsättning för vår verksamhet. Vårt informationssäkerhetsarbete skapar även förutsättningar för att medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter ska kunna vara trygga med att vi har en säker och effektiv informationshantering och informationsförsörjning.

- Vi skyddar information och informationsresurser från obehörig insyn och åtkomst.
- Vi säkerställer att vår information är riktig och skyddad mot ändringar och radering.
- Vi skyddar vår information så att den finns tillgänglig för de som har rätt att och behov av att använda den.
- Vi skyddar vår information genom att vara medvetna om de risker och hot som kan leda till att informationen missbrukas.

Läs mer här:

- Miljöpolicy

Läs mer här:

Informationssäkerhets-policy

- Riktlinjer för Informationssäkerhet
- Medarbetaransvar-informationshantering

Få ytterligare vägledning och rapportering kontakta:

informationssakerhet@peab.se

Vi behandlar personuppgifter enligt dataskyddsförordningens principer

Peab har processer och rutiner på plats som säkerställer att personuppgifter behandlas enligt gällande lagstiftning.

Dataskyddsförordningen (mest känd som "GDPR") värnar varje medarbetares rättigheter.

Peab arbetar enligt följande principer:

- Vi bestämmer i förväg vad personuppgifterna ska användas till och vi använder inte uppgifterna för något annat syfte.
- Vi informerar den vi ska behandla personuppgifter om.
- Vi samlar endast in nödvändiga personuppgifter vars syfte och ändamål bestämts i förväg.
- Vi sparar inte uppgifterna längre än nödvändigt.
- Vi skyddar uppgifterna från otillåten användning och obehörig åtkomst.

7. VI STÄLLER KRAV I VÅR VÄRDEKEDJA

Peab har en leverantörskod för att den ska hjälpa oss och våra leverantörer, underentreprenörer, underleverantörer och samarbetspartners att bedriva en ansvarsfull och etisk verksamhet genom vår värdekedja, i synnerhet där risken för påverkan är störst. Vi är övertygade om att ansvarsfulla samarbeten hjälper oss att nå våra uppsatta mål och även driver innovation och framväxten av nya affärsmodeller. I samspel med dem driver vi på utvecklingen av miljö- och klimatanpassade produkter och lösningar.

Vi förväntar oss att våra leverantörer tillämpar principerna för ett ansvarfullt företagande som beskrivs i leverantörskoden i sin egen affärsverksamhet och att de ställer motsvarande krav i sitt leverantörsled.

8. SÅ JOBBAR VI ANSVARSFULLT TILLSAMMANS

Som medarbetare i Peab har vi alla ett ansvar att integrera ansvarsfullt och etiskt agerande i våra dagliga rutiner. Detta inkluderar att identifiera och bedöma potentiella negativa effekter på mänskliga rättigheter och miljö, och att ta steg för att förebygga eller minimera dessa. Vi utvärderar regelbundet effektiviteten av våra åtgärder, kommunicerar öppet om våra insatser, och tar avhjälpande steg när det är nödvändigt. Genom detta arbete, inte bara i vår egen verksamhet utan även i interaktion med berörda samhällen och affärspartners, bidrar vi till en mer ansvarsfull och hållbar miljö.

9. EFTERLEVNADE

Klagomål och Visselblåsning

Peab arbetar aktivt med att förhindra brott, missförhållanden samt oetiska beteenden inom koncernen och vill främja en god rapporteringskultur. Vi samlar regelbundet in och dokumenterar erfarenheter som rör etiska frågor för att förbättra vår förståelse och hantering av dem. Peab erbjuder utbildning och resurser för att hjälpa medarbetare att identifiera och förstå risker för oetiskt beteende. Det är viktigt att veta, att medarbetaren effektivt kan rapportera misstankar om missförhållanden samt oetiska beteenden i Peab, utan att utsättas för negativa konsekvenser. Det ska kännas tryggt att anmäla misstänkta olägenheter, utan att riskera att bli föremål för konsekvenser (till exempel utebliven löneförhöjning, permittering, uppsägning). Peab förbinder sig att utvärdera missförhållanden, oetiska ageranden och andra negativa effekter av verksamheten, att agera på dem och att sedan kommunicera dessa på ett ändamålsenligt sätt.

Medarbetare ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot koden eller lagstiftning. Peab ger flera möjligheter att rapportera misstankar om överträdelser. I första hand rapporterar medarbetaren till närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt finns möjlighet att rapportera till chefs chef, HR-funktionen i medarbetarens bolag eller i Peab AB, Etiska Rådet, eller juristfunktionen för Regelefterlevnad.

Läs mer här:

- Riktlinjer informationssäkerhet
- Behandling av anställdas personuppgifter
- Regler och Riktlinjer - GDPR
- Gallringsregler

Få ytterligare vägledning och rapportering kontakta:

gdpr@peab.se

Läs mer här:

- Leverantörskod

Läs mer här:

- Riktlinjer om Visselblåsning
- Särskilt utvalda Visselblåsarkontakter i bolagen
- Visselblåsning på peab.se/hallbarhet/etik-och-antikorruption/peabs-visselblasartjanst

Få ytterligare vägledning, vänligen kontakta:

compliance@peab.se

Det går även att rapportera via Peabs system för visselblåsning som finns på intranätet Planket, Mappi, Planken, på Peab.se och på andra Peabbolags webbsidor. I denna kanal kan medarbetaren rapportera anonymt. Alla rapporter behandlas med sekretess.

Peab tolererar inte någon form av repressalier på grund av att medarbetare eller andra som vistas på våra arbetsplatser påtalar misstanke om eller faktiska handlingar som strider mot denna kod.

Vi följer rättsliga regelverk

Peabs kärnvärden är grunden för koden, vilka vägleder oss i allt vi gör, samt de lagar och regler som gäller i de länder där vi verkar. Peab är lokalt förankrad i Norden, där starka arbetsrättslagar gäller och där mänskliga rättigheter ses som en självklarhet. Mänskliga rättigheter i de nordiska länderna är dessutom till stor del skyddade i grundlagarna.

Koden bygger på FN:s Global Compact och dess tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korruption och dess underliggande konventioner och deklarationer. Principerna i koden baseras även på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s globala mål för hållbar utveckling och ILO:s kärnkonventioner om rättigheter i arbetslivet. Peab följer dessutom genom koden de rättigheter som presenteras i OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag och FN:s vägledande principer för Företag och Mänskliga Rättigheter (UNGP), de allmänna principerna i det Internationella Regelverket för Mänskliga Rättigheter samt OECD:s konvention mot mutor och dess rekommendationer.¹

Peab följer ovan grundprinciper och riktlinjer var vi än bedriver vår verksamhet och vi tar samtidigt hänsyn till respektive lands särskilda förhållanden. Peab följer de rättsliga regelverk som gäller på de marknader där vi är verksamma.

Koden ska efterlevas

Peabs styrelse är ytterst ansvarig för att Peabs uppförandekod följs i verksamheten. Kodens principer följs löpande upp som en naturlig del av arbetet, och här har ledning och chefer på alla nivåer ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef. Chefer på varje nivå ansvarar för att kraven i koden samt tillhörande riktlinjer och regler tillämpas och efterlevs inom sina avdelningar eller funktioner.


Om en medarbetare bryter mot de fastlagda principerna i koden kan det leda till korrigerande åtgärder, och i allvarliga fall att anställningen avslutas.

10. FASTSTÄLLANDE OCH UPPDATERING

Denna kod ska fastställas av styrelsen årligen i samband med det styrelsemöte som behandlar Bokslutskommunikén.

Förslöv 2024-02-01

Jesper Göransson
VD och koncernchef



Reviderad och fastställd 2024-02-01
Första utgåvan beslutad 2017-05-10



Nordens Samhällsbyggare

Peab utvecklar moderna samhällen där människor ska bo, leva och arbeta. Vi förstår de lokala förutsättningarna, tar ett socialt ansvar och utmanar gamla sanningar med nya lösningar. Det är det som gör oss till Nordens Samhällsbyggare.

Läs mer om Nordens Samhällsbyggare på peab.se