

Nuestro Código de Conducta



Contenido

01 Seguimos nuestros valores y nuestro Código 3

Un mensaje de nuestro CEO 4

Nuestros valores..... 5

Nuestro código..... 6

Responsabilidad personal y de liderazgo 7

Orientación para la toma de decisions..... 8

02 Mantenemos un lugar de trabajo seguro y respetuoso 9

Condiciones de trabajo justas 10

Salud, seguridad y bienestar 11

Inclusión y diversidad 12

Hostigamiento (bullying) y acoso.....13

03 Nos comprometemos con un futuro sustentable 14

Clima y medio ambiente.....15

Derechos humanos 16

04 Gestionamos nuestras relaciones para evitar la corrupción 17

Antisoborno y anticorrupción 18

Obsequios y hospitalidad 19

Conflictos de intereses 20

Inversión comunitaria.....21

Patrocinio 22

Actividades políticas.....23

05 Protegemos la información y los activos 24

Protección de datos 25

Información confidencial, información privilegiada y abuso del mercado.....26

Activos de la empresa y de las partes interesadas..... 28

Seguridad de la información 29

06 Promovemos negocios justos y transparentes.....30

Competencia justa.....31

Relaciones con socios de comerciales 32

Sanciones comerciales y lavado de dinero.....33

Registros, informes y fraude.....34

Comunicaciones externas.....35

07 Planteamos inquietudes 36

Nuestra cultura de expresarse con franqueza y no recibir represalias 37

Informar una inquietud..... 38

Datos de contacto.....39

Seguimos
nuestros
valores
y nuestro
Código

Mantenemos
un lugar de
trabajo seguro y
respetuoso

Nos
comprome-
temos con un
futuro
sostenible

Gestionamos
nuestras
relaciones
para evitar la
corrupción

Protegemos la
información y
los activos

Promovemos
negocios justos
y transparentes

Planteamos
inquietudes



01

Seguimos nuestros valores y nuestro Código

- Un mensaje de nuestro CEO
- Nuestros valores
- Nuestro código
- Responsabilidad Personal y de liderazgo
- Orientación para la toma de decisions

Un mensaje de nuestro CEO

Siempre me he sentido orgulloso de trabajar en Skanska. Uno de los principales atributos de nuestra organización es la manera cómo hacemos nuestro trabajo, y es por ello que el Código de Conducta resulta de vital importancia. En él se encuentran contenidas las expectativas de cada uno de nosotros, sin distinguir el puesto o posición que cada uno de nosotros ocupamos.



Nuestro Código se basa en los valores que nos definen como organización y constituye la base sólida para la toma de decisiones. Estos valores son esenciales para generar confianza con nuestros clientes, socios y cualquier parte interesada, así como para atraer más talento y oportunidades de negocios.

También es cierto que nos enfrentamos a riesgos reales provenientes de infracciones éticas y violaciones legales. Todos somos responsables de comportarnos ética y legalmente en todo momento. Esto significa que cada uno de nosotros debemos entender y comprender los principios de buena conducta aplicables a nuestro trabajo, y discernir cuándo y dónde debemos alzar nuestra voz, cuestionar o reportar conductas indebidas.

En Skanska promovemos una cultura de “hablar claro” y “alzar la voz” en la que todo el mundo debe sentirse cómodo planteando sus preocupaciones. No toleramos represalias contra nadie que denuncie de buena fe una presunta conducta indebida. Nuestra cultura de “hablar claro” / “alzar la voz” es fundamental para ayudarnos a cumplir nuestros valores y proteger nuestro negocio.

Lea el Código y consúltelo con frecuencia para obtener orientación. Tenga en cuenta que no puede abarcar todas y cada una de las situaciones en específico. Por lo que le pedimos utilice su buen juicio y hable o solicite asesoramiento si tiene alguna duda.

Por lo anterior, le pido se comprometa a observar y cumplir los principios contenidos en el Código en su trabajo diariamente. Al hacer este compromiso colectivamente es que garantizamos construir una Skanska más fuerte.

Anders Danielsson
CEO del Grupo

Nuestros valores

Desde el primer día, nuestra filosofía ha sido que lo que es bueno para las personas, la sociedad y nuestro medio ambiente es bueno para el negocio. Como organización basada en el aprendizaje y los valores, nuestra dirección futura está firmemente vinculada a nuestras creencias fundamentales. Nuestros valores no sólo nos guían, sino que son parte integrante de nuestro éxito, de nuestro propósito de construir una sociedad mejor y de la rentabilidad para los accionistas. También somos conscientes de que el aprendizaje continuo es un elemento clave para mantener nuestros valores y ayudarnos a crecer como equipo y como personas.

Cuidado de por vida: protegiendo a las personas y al planeta

El cuidado de la salud y la seguridad de las personas y de nuestro medio ambiente es la base de lo que hacemos. En situaciones físicas o psicológicamente inseguras, nos negamos a ser espectadores. Somos agentes de cambio y pasamos a la acción. Esto también se aplica al medio ambiente y al cambio climático. Abogamos por soluciones sostenibles y actuamos con este espíritu, responsabilizándonos mutuamente del legado que dejamos a las generaciones futuras.

Actuamos con ética y transparencia: somos un modelo a seguir

Cada uno de nosotros honra su responsabilidad individual de liderar con el ejemplo y actuar con el más alto grado de integridad y transparencia. Fomentamos diferentes perspectivas, creando un espacio en el que todos puedan hablar libremente y vivir según nuestro Código de Conducta. Los atajos son inaceptables.

Ser mejores juntos: trabajar en equipo

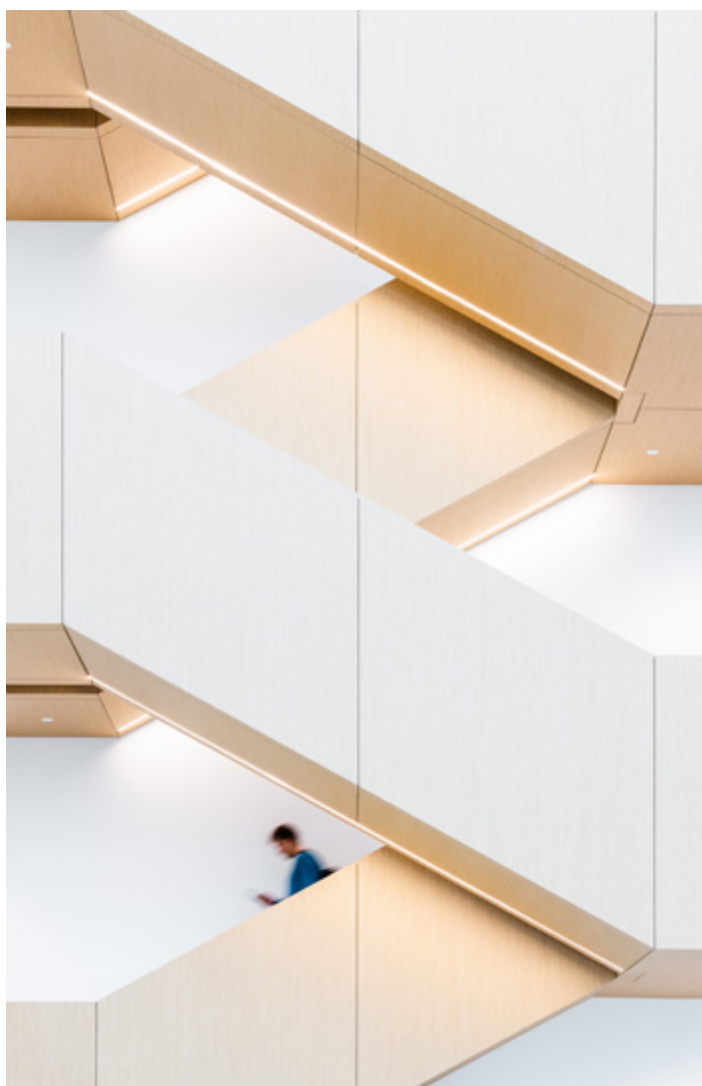
Todo lo que hacemos, lo hacemos mejor juntos. Escuchamos y aprendemos con curiosidad para avanzar en equipo, compartiendo generosamente conocimientos en el camino para reproducir con éxito las mejores prácticas. Defendemos una cultura inclusiva de apertura, equidad, confianza y respeto, en la que todas las personas tengan un sentido de pertenencia, independientemente de quiénes sean o de dónde vengan. Innovamos y ofrecemos las mejores soluciones aprovechando al máximo nuestra propia diversidad, junto con la de nuestros clientes, socios y las comunidades en las que operamos.

Compromiso con los clientes: tener una mentalidad centrada en el cliente

El éxito de nuestros clientes es nuestro éxito. Siempre escuchamos atentamente para entender sus necesidades y las de sus clientes, de modo de poder brindarles las herramientas que ambos requieren para alcanzar sus objetivos. Juntos, miramos al futuro para crear soluciones más inteligentes y sostenibles que hagan realidad sus visiones respecto de la vida.

Nuestro código

Nuestro Código se basa en nuestros valores y es la guía de nuestras actividades diarias. Nos orienta sobre cómo comportarnos cuando interactuamos entre nosotros, con nuestros clientes, con nuestros socios comerciales y con las comunidades en las que operamos. Recurrimos a este Código cuando no estamos seguros del curso apropiado que debemos seguir. También proporciona información sobre a quién dirigirse cuando tenemos preguntas o dudas.



Cumplimos todos los requisitos legales aplicables. A veces, las normas de nuestro Código son más estrictas que esos requisitos. En estos casos, aplicamos la norma más estricta del Código si no entra en conflicto con la legislación local. Las costumbres o prácticas locales nunca prevalecen sobre los requisitos legales o los requisitos comprendidos en nuestro Código. Si nuestro Código parece entrar en conflicto con la legislación aplicable, consulte con su superior.

Para respaldar nuestro Código, contamos con políticas más detalladas, tanto a nivel de Grupo como de unidades de negocio, que aplican los principios y expectativas descritos en nuestro Código.

¿Quiénes deben cumplir con nuestro Código?

Todos los empleados y directivos de Skanska -independientemente de su función- deben seguir este Código.

Nuestro Código es aplicable en Skanska AB y en todas las entidades en las que Skanska AB tiene control directa o indirectamente del 50% o más de los derechos de voto ("Grupo Skanska" o "Skanska Group" por su nombre en inglés). En el caso de las empresas conjuntas, debemos asegurarnos de que se adopta nuestro Código o uno comparable al nuestro.

También se espera que otros terceros, tales como proveedores, subcontratistas, consultores, intermediarios y agentes, se adhieran a los valores contenidos en nuestro Código comprometiéndose con nuestro Código de Conducta para Proveedores (Código para Proveedores).

¿Qué es una empresa conjunta?

Por "joint venture" entendemos empresas conjuntas, consorcios, operaciones conjuntas, alianzas, acuerdos de "teaming" (organización), así como otros acuerdos establecidos para un proyecto que perseguimos o en el que tenemos una participación activa o de propiedad.



Responsabilidad personal y de liderazgo

Todos desempeñamos un papel a la hora de garantizar que, seguimos siendo una organización ética, cumplidora y basada en valores. Nuestros líderes tienen la responsabilidad adicional de impulsar nuestra cultura de cumplimiento.

Esto significa que nosotros debemos:

- Estar familiarizados con el Código y las políticas que se aplican a nuestro trabajo y ser guiados por las mismas respecto de nuestra diaria toma de decisiones.
- Actuar siempre con honradez e integridad.
- Preguntar y pedir consejo si no estamos seguros respecto de cuál es el camino correcto a seguir.
- Denunciar las conductas indebidas lo antes posible.

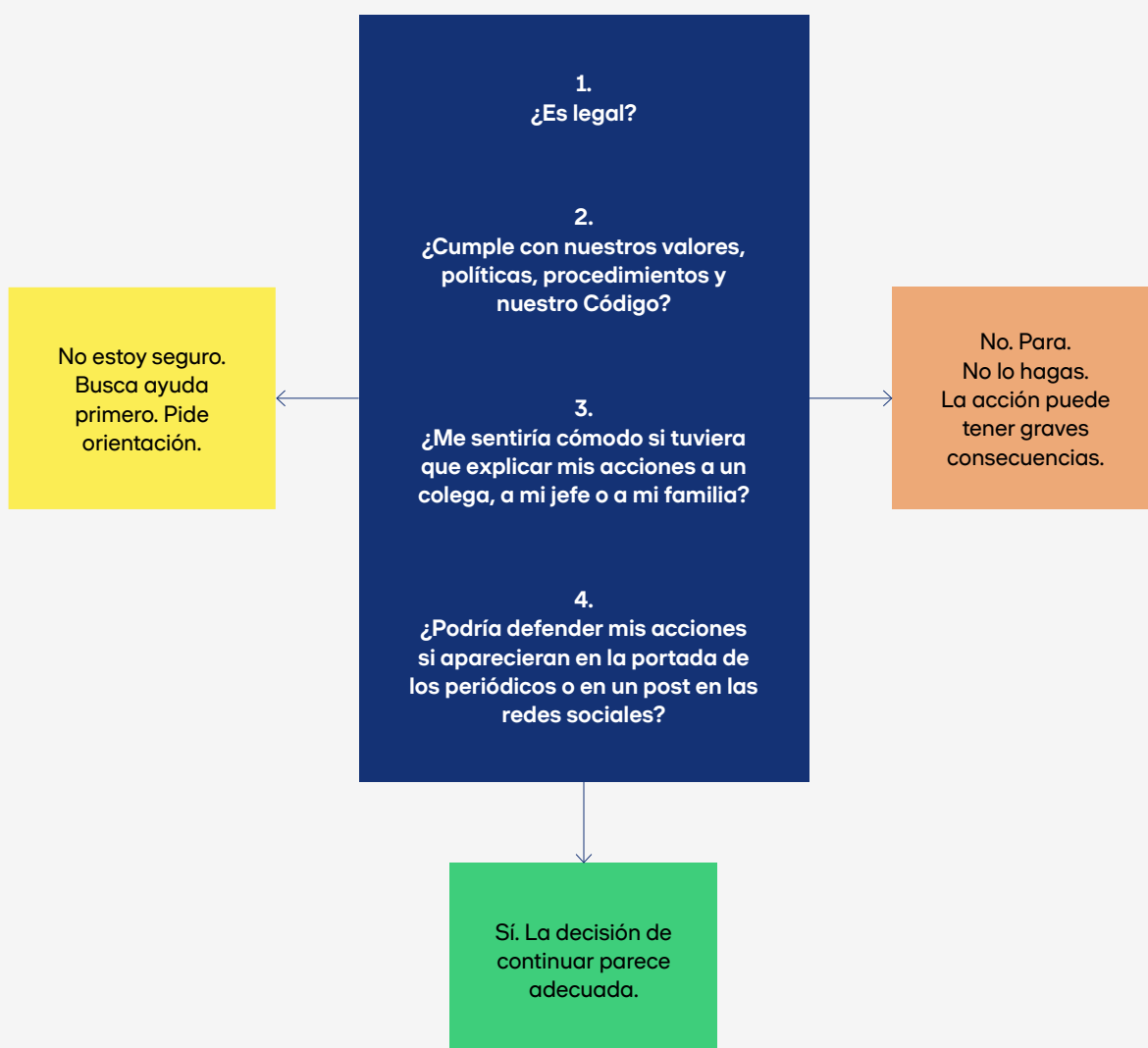
Esto significa que esperamos que nuestros líderes:

- Actúen como modelos de conducta ética.
- Creen equipos integradores y garanticen la seguridad psicológica en el lugar de trabajo.
- Alienten a los empleados a plantear preguntas e inquietudes sin temor a represalias y se aseguren de que sus inquietudes se gestionen adecuadamente.

Orientación para la toma de decisiones

Nuestro Código no abarca todas las leyes o políticas internas pertinentes, ni puede abordar todas las situaciones que pueden llegar a producirse en el trabajo.

Si usted se enfrenta a una situación en la que no está claro qué es lo correcto, use su juicio y considere las siguientes preguntas:



02

Mantenemos un lugar de trabajo seguro y respetuoso

- Condiciones de trabajo justas
- Salud, seguridad y bienestar
- Inclusión y diversidad
- Hostigamiento (bullying) y acoso

Condiciones de trabajo justas

Respetamos los derechos laborales. Todos los empleados deben ser compensados adecuadamente por su trabajo y tratados de manera justa. Suscribimos las normas laborales internacionales y las exigimos para nosotros y para todos los que trabajan en nuestra cadena de suministro. Ayudamos a nuestros colegas a desarrollarse profesionalmente como forma de impulsar el compromiso y el desempeño, en apoyo de nuestros valores y nuestro atractivo como empresa.

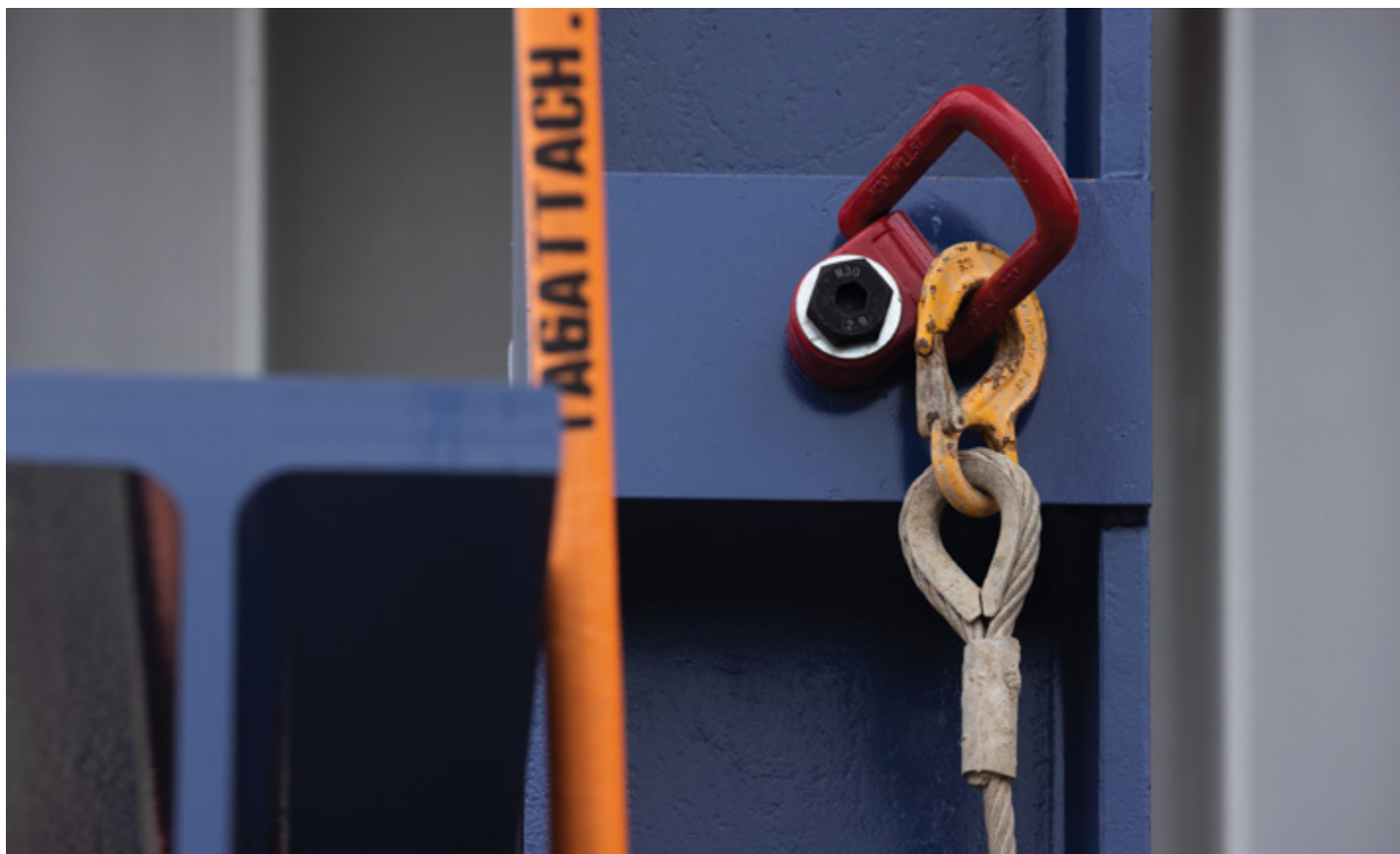
Esto significa que nosotros debemos:

- Cumplir con todas las leyes aplicables en materia de horas de trabajo, salarios y beneficios.
- Defender el derecho de nuestros colegas a formar y afiliarse a sindicatos y a negociar los contratos colectivos de trabajo respectivos.
- Mantener un diálogo con las organizaciones laborales, sindicatos y representantes de los trabajadores.
- Asumir la responsabilidad de contribuir activamente a nuestro propio aprendizaje y desarrollo personal, así como al de nuestros colegas, y proporcionarnos mutuamente retroalimentación constructiva.
- Denunciar cualquier condición laboral injusta en Skanska o en cualquiera de nuestros subcontratistas o proveedores.



Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Recursos Humanos (RH).



Salud, seguridad y bienestar

En Skanska nos preocupamos por la salud, la seguridad y el bienestar de todos. La seguridad de nuestros empleados y subcontractistas es nuestra máxima prioridad. Por eso establecemos normas de seguridad -y aplicamos soluciones y procedimientos técnicos- a fin de reducir o eliminar los riesgos para la salud y la seguridad en nuestras obras y operaciones.

Esto significa que nosotros debemos:

- Nunca pasar por alto ninguna actividad laboral que sea insegura sin informarla. Tener la autoridad y la responsabilidad de detener cualquier actividad que pueda ser insegura.
- Exigir prácticas sólidas de seguridad personal y prevención de accidentes en nuestros lugares de trabajo. También promoverlas y compartirlas con nuestra cadena de suministro y en toda nuestra industria.
- Exigir que los empleados subcontractistas estén adecuadamente capacitados y provistos del equipo apropiado para realizar su trabajo de manera segura.

- Cuidar nuestra propia salud mental y la de nuestros colegas.
- Nunca venir a trabajar bajo la influencia de drogas o alcohol, ni trabajar cuando una condición de salud o un tratamiento médico pueda causar un peligro de seguridad para nosotros o los demás.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Salud y Seguridad.

Inclusión e diversidad

Valoramos la diversidad de nuestros trabajadores y equipos. Creemos que la diversidad de orígenes, experiencias y puntos de vista mejora el lugar de trabajo, enriquece a los equipos y ofrece mejores soluciones a los clientes.



Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Recursos Humanos.

Esto significa que nosotros:

- Respetamos a todas las personas y trabajamos como un solo equipo independientemente de nuestras características particulares como son etnicidad, género, orientación sexual, incapacidades, entre otras.
- Brindamos igualdad de trato y oportunidades a todos, respetando en todo momento todas y cada una de las características protegidas por las leyes y regulaciones aplicables, tales como la etnia y el género.
- Permitimos la igualdad de oportunidades de empleo en todos los aspectos y etapas de nuestra relación laboral, incluida la contratación, la capacitación, la promoción, el ascenso, y otros términos laborales.
- Promovemos y contribuimos a un ambiente de trabajo inclusivo y psicológicamente seguro donde todos se sientan apreciados, respetados y valorados.
- Fomentamos la expresión de nuevas ideas y opiniones, incluso si difieren o contrastan con las nuestras.

¿Qué entendemos por diversidad?

La diversidad es todo aquello que nos hace únicos como individuos dentro de un grupo o equipo – desde los antecedentes personales de cada uno, hasta nuestras distintas ideas, perspectivas, puntos de vista, y habilidades de cada quien. Muchos de estos elementos, como por ejemplo la etnicidad, edad, identidad de género, religión, entre otros, se encuentran legalmente protegidos por la legislación nacional vigente aplicable.

¿Qué entendemos por inclusión?

La inclusión se refiere a un entorno de trabajo y una cultura empresarial en los que se valoran y fomentan la riqueza de ideas, los puntos de vista únicos, las perspectivas y las opiniones de cada miembro de un grupo diverso.

Hostigamiento (bullying) y acoso

Nosotros no toleramos el hostigamiento ni el acoso en nuestros lugares de trabajo. Estos comportamientos negativos perjudican a las personas y al entorno de trabajo, además de afectar nuestra productividad y creatividad.

Esto significa que nosotros:

- Nos debemos respeto los unos a los otros y nos preocupamos por cómo nuestras acciones afectan a los demás
- No participamos en ninguna forma de comportamiento irrespetuoso, acoso, discriminación u hostigamiento, ya sea en el lugar de trabajo, al representar a Skanska en otro lugar o sitio, o en línea.
- Elegimos nuestras palabras con cuidado y nunca utilizamos lenguaje ofensivo o discriminatorio, ni recurrimos a agresiones, amenazas o violencia en el lugar de trabajo.
- No llevamos material sexualmente explícito u ofensivo al trabajo ni sobrepasamos los límites personales física, verbalmente o en línea de una manera que pueda considerarse acoso sexual.

¿Qué es el acoso en el lugar de trabajo?

El acoso laboral es una conducta no deseada basada en la raza, el sexo, la etnia, la nacionalidad, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la religión u otros factores protegidos por la legislación contra la discriminación. EL acoso laboral Incluye acoso sexual, bromas o imágenes ofensivas, insultos, agresiones físicas y amenazas.

¿Qué es la intimidación o "bullying"?

Es una conducta abusiva u ofensiva que humilla o causa daño físico o emocional.



Preguntas o inquietudes

Hable con su jefe o con su equipo de RRHH si tiene alguna pregunta, inquietud o preocupación relativo a algún comportamiento irrespetuoso.

Seguimos
nuestros
valores
y nuestro
Código

Mantenemos
un lugar de
trabajo seguro y
respetuoso

Nos
comprome-
temos con un
futuro
sostenible

Gestionamos
nuestras
relaciones
para evitar la
corrupción

Protegemos la
información y
los activos

Promovemos
negocios justos
y transparentes

Planteamos
inquietudes



03

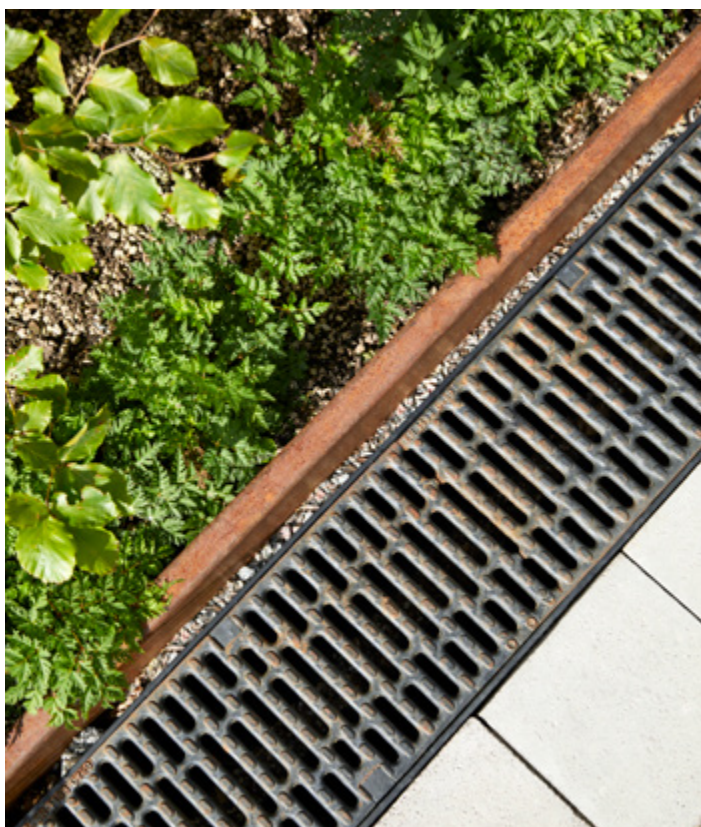
Nos comprometemos con un futuro sustentable

- Clima y medio ambiente
- Derechos humanos



Clima y medio ambiente

Estamos comprometidos con nuestro objetivo de hacer la transición a la construcción con bajas emisiones de carbono en todos nuestros proyectos y, en última instancia, lograr cero emisiones netas de carbono para 2045 en nuestras propias operaciones y nuestra cadena de valor. También somos conscientes de que nuestra industria afecta al medio ambiente local, tanto donde operamos como en toda nuestra cadena de valor. Trabajamos para reducir nuestra huella ambiental y garantizar un uso reflexivo de los materiales.



Esto significa que nosotros debemos:

- Trabajar activamente para mejorar el desempeño climático y ambiental de nuestras operaciones, proyectos, productos y servicios durante todo su ciclo de vida.
- Tener en cuenta los riesgos y las oportunidades ambientales al iniciar o licitar proyectos.
- Implicar a las partes interesadas en la gestión medioambiental. Estas partes interesadas incluyen empleados, clientes, nuestra cadena de suministro y comunidades locales.
- Realizar la debida diligencia debida, cuando sea pertinente, para identificar los impactos ambientales de nuestro negocio, tanto en nuestras propias operaciones como de nuestra cadena de suministro.
- Tenga cuidado de no tergiversar los esfuerzos para reducir nuestro impacto ambiental en las comunicaciones externas o materiales de marketing.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Sostenibilidad.

Derechos humanos

Promovemos y respetamos todos los derechos humanos aplicables y reconocidos internacionalmente. Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de proteger los derechos de las personas tanto en nuestras propias operaciones como en nuestra cadena de valor. Nos oponemos firmemente a todas las formas de esclavitud moderna, incluidos el trabajo forzado, la servidumbre por deudas, la trata de personas y el trabajo infantil.

Esto significa que nosotros debemos:

- Realizar la debida diligencia cuando sea pertinente, para identificar dónde nuestro negocio puede afectar los derechos de otros, tanto en nuestras propias operaciones como en nuestra cadena de suministro.
- No tolerar ninguna forma de trabajo forzado o infantil en nuestros lugares de trabajo ni en nuestra cadena de suministro.
- No permitir ninguna práctica que restrinja la libre circulación. Esto incluye exigir a los trabajadores que paguen tasas de contratación o que entreguen documentos de identificación, pasaportes o permisos de trabajo como condición de empleo.
- Proporcionar y esperar que nuestros socios comerciales proporcionen salarios justos que se alineen con los estándares legales o de la industria nacionales como mínimo.
- Siempre denunciar las sospechas de trabajo forzoso u otras formas de abuso de los derechos humanos.

Recuerde: Los Derechos Humanos cubren entre otros aspectos, la responsabilidad ambiental, anticorrupción y otros derechos laborales. Usted podrá encontrar en diversas secciones de este Código Nuestros Principios relativos a dichos elementos mencionados anteriormente, mismos que se encuentran comprendidos en los Derechos Humanos.



Preguntas o inquietudes

Plantee sus preocupaciones a los equipos de Recursos Humanos, Sostenibilidad o Ética.

04

Gestionamos nuestras relaciones para evitar la corrupción

- Antisoborno y anticorrupción
- Obsequios y hospitalidad
- Conflictos de intereses
- Inversión comunitaria
- Patrocinio
- Actividades políticas



Antisoborno y anticorrupción

Estamos comprometidos a realizar negocios con un alto nivel de integridad y no toleramos ninguna forma de soborno o corrupción. Asimismo, nos aseguramos de interactuar éticamente con nuestras partes interesadas, y terceras partes incluyendo proveedores, consultores y funcionarios públicos.



Recuerde: Al tratar con funcionarios públicos y el sector público, medidas más estrictas contra el soborno son aplicables.

Usted no sufrirá ninguna consecuencia adversa por negarse a pagar sobornos, aunque ello suponga una pérdida de negocios.

¿Qué es un soborno?

El soborno es el acto de ofrecer, prometer, dar, aceptar o pedir algo de valor a cambio de una ventaja injusta o indebida. En general, el soborno es ilegal, poco ético y un abuso de confianza.

¿Qué es la corrupción?

Corrupción es el abuso del poder que se ha confiado, a menudo para obtener una ganancia privada. Adopta muchas formas, tales como el soborno, la malversación o el fraude, y puede darse tanto en el sector privado como en el público.

¿Qué es un pago de facilitación?

Se refiere a un pago, a menudo pequeño, dado a funcionarios públicos para facilitar o acelerar acciones rutinarias, tales como la concesión de permisos, y suele considerarse una forma de soborno.

¿Qué se entiende por “cosas de valor”?

“Cualquier cosa de valor” puede ser dinero, regalos, favores, rebajas, donaciones a la caridad o a la beneficencia, patrocinio, una oferta de trabajo o cualquier otra cosa que pueda ser directa o indirectamente valiosa para el destinatario.

Esto significa que nosotros:

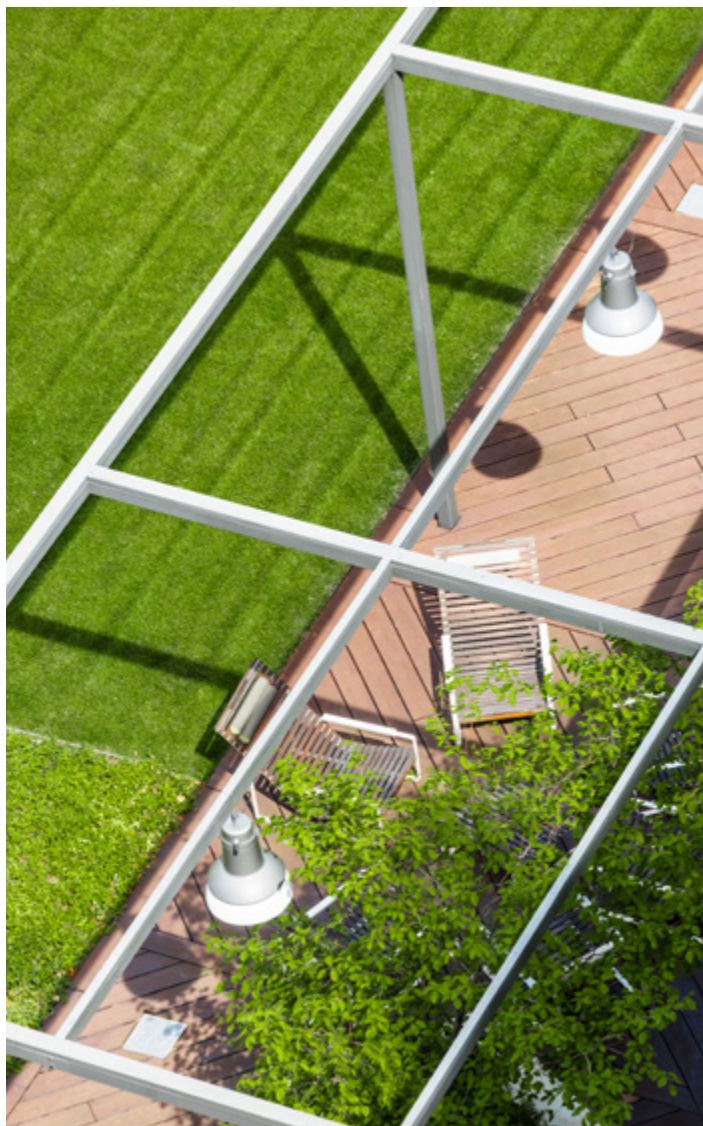
- Nunca sobornamos ni aceptamos sobornos, ya sea directa o indirectamente a través de terceros que actúan en nuestro nombre.
- No ofrecemos, prometemos ni entregamos nada de valor para influir en la toma de decisiones para asegurarnos a nosotros mismos o a Skanska una ventaja indebida, ya sea al interactuar con funcionarios gubernamentales o representantes de empresas.
- Evitamos situaciones que puedan dar la apariencia de soborno, corrupción u otro comportamiento inapropiado.
- No realizamos pagos de facilitación.
- Contratamos a terceros para que representen a Skanska (intermediarios) solo por razones comerciales legítimas, con servicios que estén debidamente documentados y contabilizados.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con sus equipos de Ética o Jurídico.

Obsequios y hospitalidad

Sólo damos o aceptamos obsequios y hospitalidad que sean apropiados y proporcionados como parte de una relación comercial legítima. No damos ni aceptamos nada que pueda dar lugar a un conflicto de intereses o a la apariencia de soborno.



Esto significa que nosotros:

- No ofrecemos ni aceptamos regalos ni hospitalidad para influir en la toma de decisiones y obtener una ventaja indebida.
- Nos aseguramos de que cualquier obsequio u hospitalidad entregado o recibido sirva un propósito comercial válido y se divulgue abiertamente; tenga un valor modesto y esté permitido tanto por las políticas de Skanska como de la otra parte.
- Debemos recordar que los obsequios y la hospitalidad de valor modesto pueden parecer inapropiados cuando se realizan con frecuencia o de manera rutinaria.
- Debemos evitar ya sea ofrecer o aceptar regalos en efectivo o equivalentes, tales como tarjetas de regalo.
- Seguir los límites monetarios y los procesos de aprobación delimitados por la política de obsequios y hospitalidad de nuestra unidad de negocios.

¿Qué es un regalo?

Puede ser cualquier cosa de valor. Los ejemplos pueden incluir bienes o cualquier artículo físico, préstamos, favores y otros beneficios.

¿Qué se entiende por hospitalidad?

Hospitalidad en el ámbito de negocios, incluye comidas, entretenimiento (tales como eventos deportivos o conciertos), alojamiento y viajes.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Ética.

Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses ocurren cuando nuestro interés personal pudiera virtualmente influir de alguna manera en nuestro juicio o comportamiento en el ámbito profesional. Más aún, aquellas situaciones que por su simple apariencia pudieran ser consideradas teóricamente como conflictos de intereses pueden ser tan perjudicial como un conflicto real. Es por ello que debemos revelar y gestionar adecuadamente todas las situaciones de conflicto de intereses en todo momento.

Esto significa que nosotros debemos:

- Evitar situaciones que puedan crear o parezcan crear un conflicto.
- Tomar decisiones empresariales sin tener en cuenta el beneficio personal.
- Revelar de forma transparente los posibles conflictos de interés de acuerdo con las reglas de nuestra unidad de negocio para que puedan ser gestionados.

Recuerde: Un conflicto de intereses puede no parecer problemático en sí – la diferencia radica en cómo es manejado.

¿Qué es un conflicto de intereses?

Los conflictos de intereses surgen cuando nuestros intereses privados, relaciones personales o actividades fuera de Skanska influyen, o parecen influir, en nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas, lo que podría afectar negativamente a Skanska. Pueden surgir conflictos de intereses al ofrecer, dar o aceptar hospitalidad y entretenimiento, regalos, contribuciones caritativas, contribuciones políticas o patrocinios, y en los casos en que nuestras relaciones cercanas puedan interferir con nuestras responsabilidades hacia Skanska. Estos conflictos también pueden llegar a surgir cuando participamos en una empresa que compite o realiza negocios con Skanska.



Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con sus equipos de Ética o Jurídico.



Inversión comunitaria

Invertimos en las comunidades en las que operamos para reforzar nuestras relaciones con los grupos de interés y apoyar nuestra cultura de hacer negocios de forma responsable y sostenible.

Esto significa que nosotros debemos:

- Conectar con las comunidades a fin de comprender sus necesidades y evitar impactarlas con nuestros Proyectos.
- Nunca ofrecer o comprometerse con algo que establezca una expectativa indebida en los demás.
- Seguir los procedimientos de nuestra unidad de negocios para la aprobación de inversiones comunitarias a fin de evitar cualquier riesgo, tal como la apariencia de soborno.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Si tiene preguntas sobre las actividades apropiadas, póngase en contacto con su equipo de Sostenibilidad. Si tiene dudas sobre posibles conflictos de intereses, hable con su equipo de Ética.



Patrocinio

Seleccionamos actividades de patrocinio que se centren en oportunidades relacionadas con nuestro negocio y concorde a nuestros valores y estrategia de sustentabilidad. Nos aseguramos de abordar cualquier acuerdo de patrocinio con integridad y transparencia.

Esto significa que nosotros debemos:

- Ser cuidadosos al seleccionar actividades de patrocinio, asegurándonos de que la parte patrocinada y Skanska tengan valores similares y que la actividad esté relacionada con nuestro negocio.
- Considerar siempre el riesgo de soborno y nunca utilizar el patrocinio para influir indebidamente en nuestros procesos comerciales.
- Obtener la aprobación de alto nivel de acuerdo con los límites de autoridad establecidos por nuestra unidad de negocios antes de aceptar un patrocinio en nuestro nombre.

¿Qué es el patrocinio?

Un patrocinio es una transacción realizada con la expectativa de obtener un beneficio comercial. Cuando realizamos un pago, en efectivo o en especie, para asociar nuestra marca a una actividad u organización, eso se considera un patrocinio.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para cuestiones comerciales, póngase en contacto con su equipo de Sustentabilidad. Si tiene dudas sobre posibles conflictos de intereses, hable con su equipo de Ética.

Actividades políticas

Agradecemos el interés de políticos de todos los partidos por nuestros proyectos e iniciativas y por ello nos relacionamos con ellos de manera transparente, responsable y ante todo, en forma ética. Nos empeñamos en proporcionar a los legisladores información relevante y acertada respecto de nuestra industria a fin de que puedan tomar decisiones bien informadas y con conocimiento de causa. Cuando participamos en grupos de presión o hacemos contribuciones políticas, nos aseguramos de cumplir en todo momento la legislación vigente aplicable.



Esto significa que nosotros debemos:

- Limitamos las contribuciones políticas a nombre de Skanska a efecto de evitar que éstas sean excesivas o inapropiadas asegurándonos en todo momento que las mismas no infrinjan nuestra Política de Anticorrupción.
- Obtener siempre la aprobación correspondiente antes de realizar cualquier contribución política en nombre de Skanska.
- Asegurarnos de que todas las actividades de lobby r sean apropiadas y transparentes; que no afecten negativamente a Skanska ni a nuestra marca y que sean debidamente documentadas y registradas.
- En su caso, y si procede, seguir todos los protocolos establecidos para contratar a un lobista.
- Siempre aclarar cuando participamos en actividades políticas si actuamos a título personal o en nombre de Skanska.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Si tiene preguntas sobre las actividades apropiadas, póngase en contacto con su equipo de Comunicación. Si tiene dudas sobre posibles conflictos de intereses, hable con su equipo de Ética.

¿Qué se considera contribución política?

Es cualquier tipo de contribución realizada para apoyar a organizaciones políticas, partidos, candidatos o una posición en un referéndum. Puede hacerse en efectivo o mediante servicios, materiales, tiempo de los empleados o el uso de las instalaciones de la empresa.

¿Qué es un grupo de presión?

Los grupos de presión describen las actividades destinadas a influir en las decisiones políticas públicas facilitando información o expresando opiniones a los funcionarios elegidos o designados. Algunos países regulan los grupos de presión.

Seguimos
nuestros
valores
y nuestro
Código

Mantenemos
un lugar de
trabajo seguro y
respetuoso

Nos
comprome-
temos con un
futuro
sostenible

Gestionamos
nuestras
relaciones
para evitar la
corrupción

Protegemos la
información y
los activos

Promovemos
negocios justos
y transparentes

Planteamos
inquietudes



05

Protegemos la información y los activos

- Protección de datos
- Información confidencial, información privilegiada y abuso del mercado
- Activos de la empresa y de las partes interesadas
- Seguridad de la información



Protección de datos

Respetamos el derecho a la privacidad y tomamos todas las precauciones adecuadas para proteger los datos personales que se nos confían. Tratamos los datos personales de forma responsable y de conformidad con la legislación vigente aplicable sobre protección de datos.

Esto significa que nosotros:

- Garantizamos que el uso que hacemos de los datos personales cumpla con la normativa vigente. Esto incluye actividades tales como recopilar, registrar, estructurar, almacenar, recuperar, revisar, divulgar, transferir, borrar o destruir datos, o una combinación de estas.
- Aseguramos que quienes nos confían sus datos personales comprendan por qué los usamos y qué planeamos hacer con ellos.
- No conservamos los datos personales más tiempo del necesario para cumplir el propósito específico para el que fueron recopilados, y manejamos los datos de forma confidencial y segura.
- Entendemos que a los datos personales únicamente pueden tener acceso aquellos que están autorizados a verlos y tienen un motivo legítimo para hacerlo.

¿Qué son los datos personales?

Se trata de información relativa a una persona viva o que puede utilizarse para identificarla, ya sea directa o indirectamente. Puede incluir información de contacto (tal como un número de teléfono o una dirección de correo electrónico), nombres de familiares, información sanitaria, números de pasaporte o de identidad, direcciones IP, números de cuenta o fotos.

Preguntas o inquietudes

Plantee cualquier duda sobre datos personales a su Responsable de Protección de Datos o al equipo Jurídico.

Información confidencial

Mantenemos la confidencialidad de nuestras ideas, procesos y demás información comercial para seguir siendo competitivos y proteger los intereses de nuestras partes interesadas. Parte de nuestra información confidencial consiste en un tipo de activo conocido como propiedad intelectual.

Esto significa que nosotros:

- Mantenemos confidencial toda la información no pública, ya sea que pertenezca a Skanska, a otra empresa o a un individuo.
- Tomamos todas las medidas razonables para proteger la información confidencial contra divulgación no autorizada, mal uso, pérdida o robo.
- Interactuamos cuidadosamente con los competidores a fin de evitar revelar o divulgar secretos comerciales u ocasionar o generar prácticas anti competitivas.
- No actuamos sobre la información confidencial que recibamos por error. En su lugar, nos comunicamos con el remitente e informamos el incidente a un gerente de inmediato.
- No solicitamos a los nuevos colegas información confidencial de sus empleadores anteriores.
- Mantenemos nuestras obligaciones de confidencialidad al dejar la empresa y no tomamos, usamos ni explotamos información confidencial de Skanska.

¿Qué es la información confidencial?

La información confidencial se refiere a información no pública tal como planes empresariales o estratégicos, planes de marketing, información financiera, detalles y diseños de proyectos, datos de clientes y socios, propiedad intelectual y otra información que no se conoce fuera de nuestra organización.

¿Qué es la propiedad intelectual?

Se refiere a las creaciones de la mente sobre las que una empresa o un particular pueden reclamar la propiedad. Ejemplos de estas creaciones son las marcas, patentes, marcas registradas, secretos comerciales, invenciones y materiales protegidos por derechos de autor.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con sus equipos jurídico o de ética.



Información privilegiada y abuso del mercado

Cumplimos la normativa sobre el uso de información privilegiada y la divulgación justa de información. No utilizamos información privilegiada para tomar decisiones comerciales, ni animamos a otros a hacerlo. Esto se aplica a la negociación de instrumentos financieros de Skanska (tales como acciones) o de otras empresas.

Esto significa que nosotros debemos:

- No comerciar con instrumentos financieros de una empresa, incluida Skanska, cuando tengamos información privilegiada sobre esa empresa.
- Nunca revelar información confidencial o no pública a nadie que no tenga una necesidad legítima y el derecho de saberla.
- No participar en la difusión de información falsa o engañosa ni hacer nada para manipular el precio de los instrumentos financieros que cotizan en bolsa.
- Comunicar cualquier información que pueda afectar el precio de nuestras acciones únicamente a través del Equipo de Función Corporativa Central de Comunicaciones de Skanska o bien, a través del Equipo de la Función del Grupo de Relaciones con Inversores.

¿Qué es la información privilegiada?

Se trata de información sobre una empresa que, si se hace pública, es probable que tenga un efecto significativo en el valor de las acciones u otros instrumentos financieros. Algunos ejemplos de posible información privilegiada son los resultados financieros, las desinversiones importantes, las adquisiciones o los proyectos.

¿Qué es abuso de información privilegiada y abuso de mercado?

El abuso de información privilegiada se refiere a la compra o venta de instrumentos financieros de una empresa mientras se dispone de información privilegiada sobre dicha empresa. Realizar este tipo de operaciones es ilegal, tanto si las realiza usted mismo como si comparte la información con otra persona que pueda llegar a operar con ella.

El abuso de mercado incluye la divulgación ilegal de información privilegiada y la manipulación del mercado.



Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo Jurídico.



Activos de la empresa y de las partes interesadas

Utilizamos los activos de nuestra empresa y los de nuestros grupos de interés de forma responsable. Los activos incluyen materias primas, dinero, productos, bienes inmuebles, equipos, ordenadores, dispositivos móviles y datos.

Esto significa que nosotros debemos:

- Proteger nuestros activos y los de nuestros clientes y accionistas contra daños, robos, pérdidas y usos indebidos.
- Consultar las políticas de la unidad de negocios antes de hacer uso personal de los activos de la compañía.
- No utilizar los activos de la compañía en beneficio propio, como por ejemplo para un negocio secundario.
- Eliminar residuos o material sobrante únicamente de acuerdo con las políticas de nuestra unidad de negocio.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para cuestiones más complejas, póngase en contacto con el director de su centro de trabajo o de la obra.

Seguridad de la información

Protegemos y utilizamos adecuadamente nuestros activos informáticos. También promovemos el uso adecuado de nuestros sistemas de información para ayudar a prevenir la pérdida o el robo de nuestros activos. Fomentamos una cultura de ciberseguridad y permanecemos vigilantes frente a todas las formas de ciber amenazas.

Esto significa que nosotros debemos:

- No utilizar nuestras computadoras y sistemas de comunicaciones electrónicas para comunicaciones inapropiadas, tales como actividades fraudulentas, discriminatorias, ofensivas o acosadoras.
- Tener cuidado al abrir archivos adjuntos o enlaces en correos electrónicos, al visitar sitios web que no están relacionados con nuestro negocio o que son de una fuente desconocida y al utilizar medios externos (tales como unidades USB).
- Mantenernos alerta y evitar cualquier actividad sospechosa, tales como ataques de phishing e ingeniería social.
- Ser especialmente cuidadosos al manejar información de la compañía fuera de nuestro lugar de trabajo y asegurarnos de que dicha información se almacene únicamente en soluciones técnicas aprobadas por Skanska.
- Cumplir con los términos y las condiciones de uso aceptables de los equipos TI.
- Asegurarnos de utilizar la inteligencia Artificial (IA) como herramienta de trabajo en forma responsable y ética, y utilizar únicamente los sistemas de Inteligencia Artificial autorizados al manejar cualquier tipo de información concerniente a Skanska.

Preguntas o inquietudes

Comunique los incidentes de seguridad o cualquier otro problema a su equipo informático.



¿Qué son los activos informáticos?

Los activos informáticos incluyen tanto bienes físicos, como ordenadores, teléfonos e impresoras, y medios electrónicos, como correo electrónico, acceso a redes e Internet y herramientas de colaboración.

Seguimos
nuestros
valores
y nuestro
Código

Mantenemos
un lugar de
trabajo seguro y
respetuoso

Nos
comprome-
temos con un
futuro
sostenible

Gestionamos
nuestras
relaciones
para evitar la
corrupción

Protegemos la
información y
los activos

Promovemos
negocios justos
y transparentes

Planteamos
inquietudes



06

Promovemos negocios justos y transparentes

- Competencia justa
- Relaciones con socios de comerciales
- Sanciones comerciales y lavado de dinero
- Registros, informes y fraude
- Comunicaciones externas

Competencia justa

Las leyes de defensa de la competencia y antimonopolio protegen el mercado promoviendo la competencia libre y justa. Estamos comprometidos con la competencia leal y no incurrimos en conductas anticompetitivas.

Esto significa que nosotros:

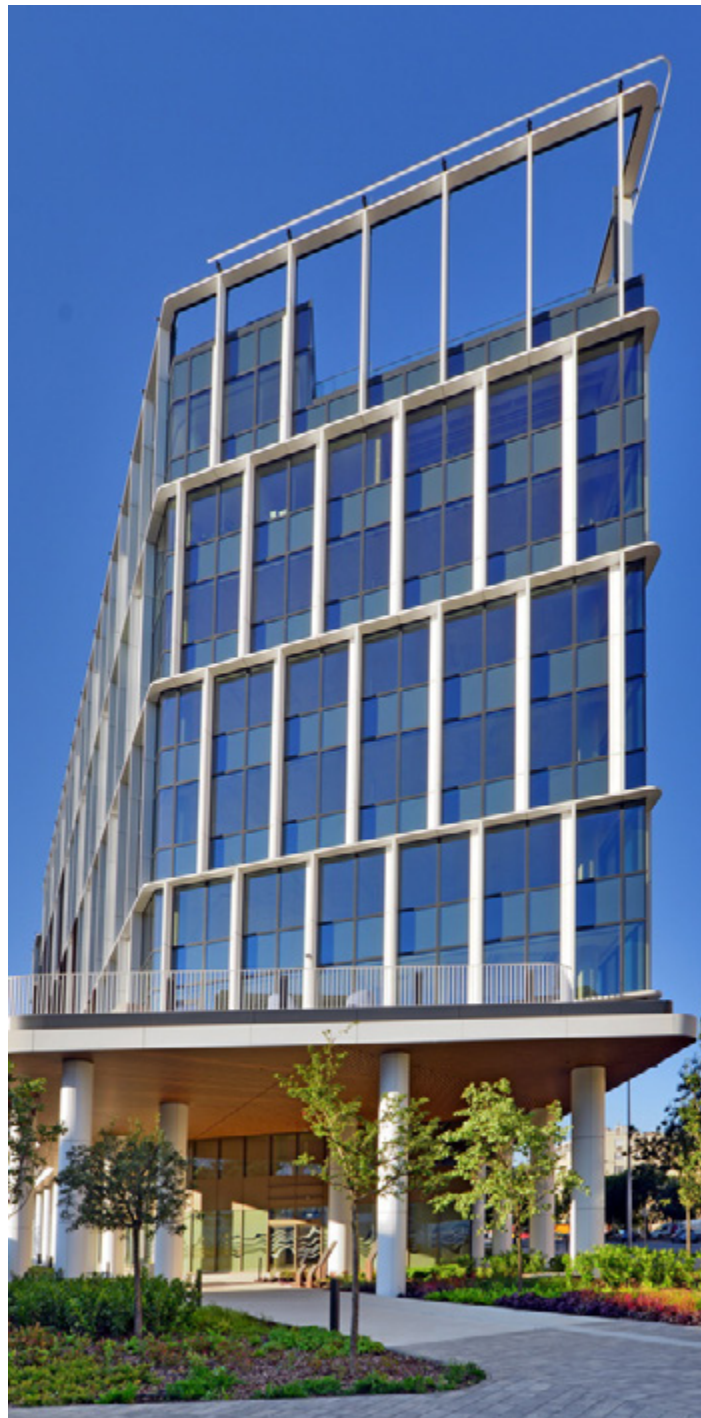
- No toleramos las infracciones a las leyes de competencia y antimonopolio.
- No hacemos acuerdos con competidores para restringir la competencia (ya sea directamente o indirectamente a través de un tercero).
- No discutimos ni intercambiamos información comercial sensible.

¿Qué es un comportamiento anticompetitivo?

Por comportamiento anticompetitivo debe entenderse las prácticas empresariales que impiden o reducen la competencia justa en un mercado. Éstas pueden incluir acuerdos anticompetitivos en los que las empresas acuerdan o tienen un pacto para no competir entre sí de determinadas maneras. Algunos ejemplos son los competidores que fijan precios, amañan licitaciones o se reparten mercados o clientes entre ellos. También puede incluir la monopolización o el abuso de posición dominante.

Preguntas o inquietudes

Consulte a su equipo jurídico para obtener orientación.





Relaciones con los socios comerciales

Nos comprometemos a hacer negocios de forma responsable y sostenible. Mantenemos relaciones constructivas y duraderas con socios comerciales cuyos valores coinciden con los nuestros. Por socios de negocios debe entenderse aquellas organizaciones que colaboran con nosotros – tales como compradores y vendedores de propiedades y bienes raíces, contratistas, suministradores y proveedores, consultores, socios comerciales, así como clientes y arrendatarios.

Esto significa que nosotros debemos:

- Actuar con integridad y equidad en nuestras relaciones con nuestros socios comerciales y esperar que ellos hagan lo mismo.
- Realizar la debida diligencia adecuada, incluidas las comprobaciones relacionadas con la sostenibilidad, sobre nuestros socios comerciales.
- Asegurarnos de que nuestro Código de proveedores sea parte de nuestros acuerdos contractuales con socios comerciales relevantes.
- Escuchar activamente a nuestros clientes para comprender sus necesidades y expectativas, trabajando con ellos de manera innovadora y proactiva.

Preguntas o inquietudes

Consulte con su jefe si tiene dudas sobre la conducta ética de un socio comercial. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con sus equipos de Compras o Ética.

Sanciones comerciales y lavado de dinero

Nos adherimos a las leyes y regulaciones aplicables que rigen las sanciones comerciales y la lucha contra el lavado de dinero. Hacemos negocios con clientes y socios comerciales de buena reputación que participan en actividades comerciales legítimas con fondos procedentes de fuentes legítimas.

Esto significa que nosotros debemos:

- Realizar la debida diligencia adecuada y continua para comprender el negocio y los antecedentes de los clientes y socios comerciales. Esto incluye la identificación del beneficiario efectivo final del negocio.
- Seguir los procesos de sanciones adecuados para garantizar que no realicemos ninguna transacción con países, regiones, empresas, personas, bienes o servicios sancionados.
- Nunca participar en una transacción comercial si sospechamos que involucra fondos derivados de una actividad ilícita.

¿Qué son las sanciones comerciales?

Las sanciones comerciales son instrumentos jurídicos utilizados por gobiernos y organismos multinacionales para influir en la política exterior, ya sea prohibiendo los tratos comerciales con determinados países, personas y entidades, o restringiendo la importación o exportación de determinados productos o servicios.

¿Qué es el lavado de dinero?

El lavado de dinero es el acto de disfrazar el origen ilícito de dinero o activos para que parezcan legítimos.

Preguntas o inquietudes

Consulte a su equipo de Ética o Jurídico para que le orienten.





Registros, informes y fraude

Hacer negocios con integridad y transparencia exige mantener registros adecuados. Registramos y comunicamos nuestra información comercial de forma completa y precisa. No toleramos ninguna forma de fraude o reclamaciones falsas, y cumplimos con todos los requisitos de información aplicables.

Esto significa que nosotros:

- Mantenemos registros precisos y completos, asegurándonos de que no sean falsos o engañosos. Esto se aplica tanto a registros financieros como no financieros, tales como hojas de asistencia, resultados de pruebas o datos relacionados con la calidad, la seguridad o los impactos ambientales.
- Cumplimos con los requisitos de información informes aplicables, incluidos la verificación y auditoría, si procede cuando corresponda.
- Nunca destruimos ni alteramos ningún registro que deba conservarse por motivos legales o contractuales, o que pueda llegar a requerirse para auditorías o investigaciones posteriores.
- Verificamos que nuestros informes de gastos incluyan únicamente los elementos que tenemos derecho a reclamar y en los que se haya incurrido correctamente al llevar a cabo negocios con Skanska.
- Registramos la naturaleza completa y precisa de todas las transacciones financieras de acuerdo con los principios de contabilidad aceptados localmente.
- No participamos en tramas fiscales ilícitas.

¿Qué es el fraude?

El fraude implica algún tipo de engaño, normalmente para obtener dinero, bienes o servicios, directa o indirectamente. Hacer reclamaciones falsas es un tipo de fraude e incluye falsear los costos del suministro de materiales o servicios, ocultar intencionalmente defectos o fabricar pruebas.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos contables más complejos, póngase en contacto con su equipo de Finanzas. Hable con sus equipos de Ética o Jurídico si tiene preguntas relacionadas con el fraude.

Comunicaciones externas

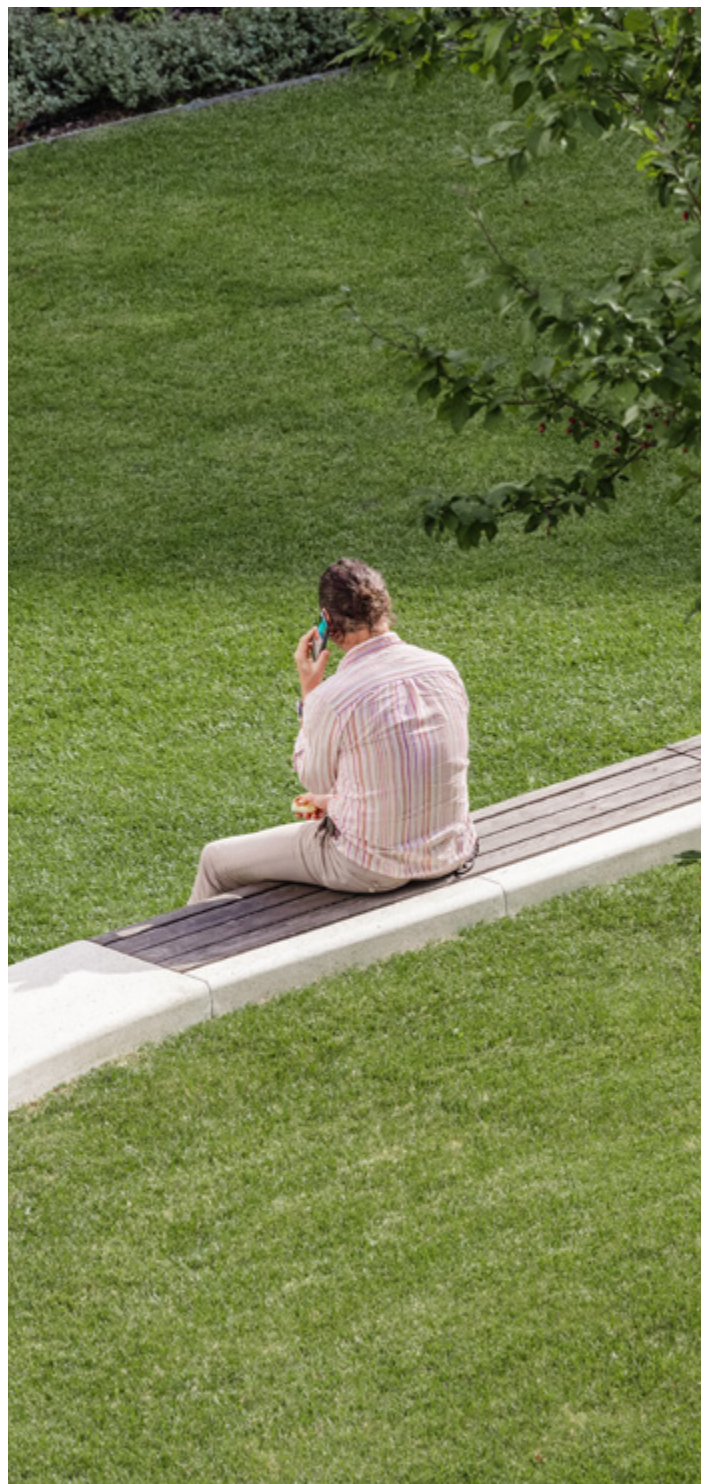
La comunicación es un componente clave de nuestro negocio, y la forma en que nos comunicamos afecta a nuestra reputación ante nuestras partes interesadas y el público. Seguimos las normas formales de comunicación de las empresas que cotizan en bolsa en Suecia.

Esto significa que nosotros debemos:

- Responder de manera profesional y brindar información oportuna, precisa, relevante y confiable al comunicarse con partes externas.
- Hablar con los medios de comunicación en nombre de Skanska solo cuando estemos autorizados a hacerlo y remitir las solicitudes de información de los medios a los portavoces designados de nuestras unidades de negocio.
- Siempre aclarar si estamos hablando en nombre de Skanska o en el de nosotros mismos como individuos cuando nos comunicamos externamente.
- Proteger la marca Skanska y ser respetuosos con los demás al usar las cuentas personales de redes sociales.
- Remitir las consultas de los medios de comunicación y mercados de capitales respecto a las acciones o las finanzas de Skanska a la Función Corporativa Central de Comunicaciones o a la Función del Grupo de Relaciones con los Inversores.

Preguntas o inquietudes

Si tiene consultas rutinarias, su gerente es el lugar adecuado para empezar. Para asuntos más complejos, póngase en contacto con su equipo de Comunicación.



Seguimos
nuestros
valores
y nuestro
Código

Mantenemos
un lugar de
trabajo seguro y
respetuoso

Nos
comprome-
temos con un
futuro
sostenible

Gestionamos
nuestras
relaciones
para evitar la
corrupción

Protegemos la
información y
los activos

Promovemos
negocios justos
y transparentes

Planteamos
inquietudes



07

Planteamos inquietudes

- Nuestra cultura de expresarse con franqueza y no recibir represalias
- Informar una inquietud
- Datos de contacto

Nuestra cultura de «hablar claro» y nuestra política de no represalias

En Skanska promovemos una cultura de “hablar claro” la cual nos anima a plantear nuestras preguntas y preocupaciones sin miedo a recibir represalias.

Esto significa que nosotros debemos:

- Expresar nuestras opiniones con respeto y sin temor a represalias o a sentirnos avergonzados.
- Defender a los colegas que puedan llegar a estar sufriendo represalias, acoso, hostigamiento u otra conducta que no se alinee con los valores de nuestra empresa.
- Evitar cualquier conducta que pueda ser una represalia, teniendo cuidado de no tratar de manera diferente a alguien que haya denunciado una mala conducta.
- Informar respecto de cualquier sospecha de represalia como posible falta de ética.

Esto significa que nuestros directivos deben:

- Crear un entorno de trabajo que fomente un diálogo abierto.
- Asegurarse de que los informes de conductas indebidas presuntas o conocidas se aborden adecuadamente.
- Tratar todos los problemas de forma justa e imparcial.

Nuestra política de no represalias

Queremos que todos se sientan cómodos planteando sus inquietudes sin preocuparse por una reacción negativa. Skanska no tolera ninguna forma de represalia contra un empleado que denuncie de buena fe una sospecha de conducta indebida. “Buena fe” significa que, a su leal saber y entender, todo lo que comunica es cierto y que comunica todo lo que sabe. Las represalias pueden adoptar muchas formas; algunos ejemplos de represalias en el lugar de trabajo son el despido, el descenso de categoría, una mala evaluación del rendimiento, el cambio de funciones, el traslado de puesto o ubicación, o la reducción de salario.

Todo empleado que tome represalias será objeto de medidas disciplinarias. Si usted sabe o sospecha que usted u otra persona ha sufrido represalias, debe denunciarlo como sospecha de conducta indebida.



Informar una inquietud

Hacemos negocios con integridad y transparencia. Una parte fundamental de esto es animarnos mutuamente a denunciar conductas que sepamos o sospechemos que son ilegales, poco éticas o que infringen de algún modo nuestro Código o nuestras políticas. Dependemos de estos informes para proteger nuestro negocio y nuestra reputación.

Esto significa que todos somos responsables de notificar lo antes posible cualquier conducta indebida sospechada o conocida.

Cómo informar sobre una inquietud

Nuestras opciones internas

Por lo general, lo mejor es que hable con su jefe (o por ejemplo, si ello no fuera posible o apropiado, – con el jefe de su jefe) sobre lo que le preocupa. Ellos serán el mejor lugar para empezar en relación con las preocupaciones rutinarias.

Usted también puede hablar con el equipo de Recursos Humanos o Jurídico de su unidad de negocios. RRHH es el mejor lugar para los asuntos relacionados con su empleo.

Si desea denunciar sospechas de conducta indebida o problemas éticos, póngase en contacto con el Comité de Ética de su unidad de negocios. Ver Datos de contacto.

Nuestra línea directa

Si usted no se siente cómodo denunciando una conducta indebida en persona, puede hacerlo a través de nuestra Línea Directa del Código de Conducta, y puede optar por hacerlo de forma anónima, si lo prefiere. La línea directa funciona de forma independiente y está disponible por teléfono, [en línea](#) y a través de la aplicación SpeakUp.

Investigaciones

Investigaremos sin demora todas las conductas indebidas denunciadas y tomaremos las medidas adecuadas en función de los resultados de nuestra investigación. Toda información facilitada durante las investigaciones se mantendrá confidencial, a menos que su divulgación sea exigida por ley o por decisiones administrativas.



Datos de contacto

Para presentar una denuncia confidencial ante el Comité de Ética del Grupo o de una unidad de negocios, envíe un correo electrónico a:

Grupo	ethics.committee@skanska.se
Europa Central	komitet.ds.etyki@skanska.pl
Desarrollo Comercial Europa	cde.ethics.committee@skanska.pl
Desarrollo Comercial Nórdico	Póngase en contacto con el Comité de Ética de la unidad de negocios de Construcción correspondiente. Para asuntos de Dinamarca, informe al Comité Sueco de Ética.
Desarrollo comercial EE.UU.	usaethicscommittee@skanska.com
Finlandia	eettinenkomitea@skanska.fi
Noruega	etiskrad@skanska.no
Desarrollo Residencial Europa	rde.ethics@skanska.cz / rde.ethics@skanska.pl
Suecia	etiska.radet@skanska.se
Reino Unido	ethics.committee@skanska.co.uk
USA Building	usaethicscommittee@skanska.com
USA Civil	usaethicscommittee@skanska.com
USA Inc	usaethicscommittee@skanska.com

Para hacer una denuncia a través de nuestra línea directa externa tiene varias opciones:

El código de organización de Skanska es 109708. Introduzca este dato si se le solicita.

Denuncie en línea

Utilice este código QR para conectarse directamente a la página de informes de Skanska SpeakUp, o haga clic o pegue <https://skanska.speakup.report/skanska> en su navegador.



Informar a través de la aplicación SpeakUp

Si tiene un teléfono Skanska, la aplicación SpeakUp está preinstalada. Si no, puede descargarla utilizando este código QR o encuéntrala en su tienda de aplicaciones.



Desde dentro de la aplicación, utilice este código QR para informar en línea, o el código de organización 109708 para conectarse a la página de informes SpeakUp de Skanska.



Informe por teléfono

Marque uno de los números de teléfono listados a continuación. Introduzca el código de la organización: 109708

Republica Checa	800 050 833	Teléfono gratuito
Dinamarca	+45 43 31 09 61	Llamada con tarifa local
Finlandia	0800 392912	Teléfono gratuito
Hungría	06 809 845 89	Teléfono gratuito
Noruega	+47 24 14 06 01	Llamada con tarifa local
Polonia	800012953	Teléfono gratuito
Rumania	0800 400653	Teléfono gratuito
Eslovaquia	0800 113 418	Teléfono gratuito
Suecia	020 160 4703	Teléfono gratuito
Reino Unido	0800 022 4118	Teléfono gratuito
Estados Unidos	+1 (669) 288 7154 O +1-888-808-5409	Llamada con tarifa local Llamada gratuita

Skanska AB (publ)
Warfvinges väg 25
SE-112 74 Estocolmo, Suecia

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

Código de Conducta de
Skanska, versión 5.0
Válido desde: 2026-04-01

SKANSKA