

# Uppförandekod

## Syfte

Syftet med PEs uppförandekod är att ge vägledning för hur vi ska uppträda och agera. Uppförandekoden förklarar och formaliserar de värderingar, uppföranderegler och principer vi förväntar oss av oss själva och varandra. Det gäller i alla våra relationer med olika intressenter som exempelvis kunder, leverantörer och kollegor. Uppförandekoden grundar sig på gällande lagar, våra värderingar och frivilliga initiativ som vi har antagit, till exempel är vi aktiva medlemmar i FN:s Global Compact och stödjer de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption. Vi säkerställer medarbetarens kompetens om de lagar, föreskrifter och andra krav som berör deras uppdrag. Lagar och förordningar har alltid företräde om de är strängare eller i konflikt med innehåll i policy eller riktlinje.

## Målgrupp

Uppförandekoden gäller alla medarbetare på PE och alla som arbetar på uppdrag av PE.

Som medarbetare är det viktigt att:

- Känna till och förstå uppförandekoden och dess principer.
- Agera konsekvent i enlighet med reglerna och vid osäkerhet fråga närmaste chef eller HR representant.
- Verka och leva efter vår vision, våra värderingar och förhållningssätt.

Som chef finns ett ytterligare ansvar och det är att:

- Säkerställa att uppförandekoden är känd och att den efterlevs.
- Leda genom exempel samt bibehålla, främja och efterleva vår uppförandekod i det dagliga arbetet.
- Säkerställa att våra affärsetiska regler hålls levande.
- Säkerställa den egna förståelsen för våra affärsetiska regler eftersom medarbetare kan behöva råd och vägledning.
- Identifiera möjliga efterlevnadsproblem och ta lämpliga beslut i frågor som är relevanta för sitt ansvarsområde.

## Efterlevnad

Efterlevnaden av PEs uppförandekod följs upp på flera sätt, bland annat genom Winningtemp, Whistleblower-funktion och utvecklingssamtal för att agera på avvikelser samt att kontinuerligt arbeta med utveckling och förbättring.

## Våra värderingar

Det som driver oss framåt är viljan att förnya och förbättra. Det drivet och engagemanget attraherar inte bara kunder utan också de bästa medarbetarna. Våra tre värderingar är grunden för vår kultur och vår verksamhet.

### Engagemang

Vi använder vår kunskap och erfarenhet till att hitta smarta och hållbara lösningar i våra uppdrag. Vi motiveras av att bidra till en positiv utveckling och av att själva utvecklas. Vi får energi av att jobba som ett team med många olika perspektiv och ser det som en förutsättning att lyckas som konsult och samhällsbyggare.

### Entreprenörskap

Vårt entreprenörskap grundar sig i hur vi tar oss an ett projekt och i förmågan att se affärsperspektivet i nya lösningar. Vi utgår från våra kunders förutsättningar, behov och möjligheter. Vi är en tillförlitlig partner som vågar utmana, tänka kreativt och som alltid strävar efter att skapa högsta möjliga kundvärde.

### Ansvar

Våra kunder ger oss sitt förtroende när de anlitar oss och vi känner ett stort ansvar för det vi levererar. Vi är tydliga med våra åtaganden, vi agerar proaktivt och vi kommunicerar öppet och rakt. Som individer tar vi ansvar för varandra och som samhällsbyggare bidrar vi till en positiv och hållbar utveckling.

## Vårt förhållningssätt

Vi söker ständigt smarta sätt att samverka med våra kunder, samarbetspartners och med varandra. Våra tre förhållningssätt beskriver hur vi tillsammans ska arbeta för att hitta de bästa lösningarna.

### Vi söker samverkan

Som medarbetare och ledare ser vi vår egen del i helheten och bidrar till samverkan genom att vara nyfikna och proaktiva. Vi tar ett gemensamt ansvar för att söka möjligheter och vi ser ett värde i att samverka internt och med våra kunder.

### Fokus på hållbarhet

Hållbarhet är en del av vår vision och i vår roll som kundens rådgivare har vi en stor möjlighet att påverka hur samhället utvecklas. Det är i våra uppdrag vi gör störst skillnad – i de beslut vi tar tillsammans med våra kunder.

### **Vi är ständigt lärande**

Det vi gör bra idag kan vi göra bättre imorgon. Vi är en lärande organisation som söker efter ständiga förbättringar. Vi delar vår kunskap med varandra och jobbar med smarta digitala verktyg för att hela tiden utveckla vårt sätt att arbeta.

### **Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor**

Vi respekterar internationella konventioner för mänskliga rättigheter. Vi ansvarar för att inte medverka till, orsaka eller genom vår affärsverksamhet påverka de mänskliga rättigheterna negativt.

### **Mångfald och icke-diskriminering**

PE ska verka för en företagskultur med grund i värderingen om att alla människor är lika mycket värda. Alla medarbetare inom PE ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, social bakgrund, hälsostatus eller familjeansvar.

Som anställd på PE ska man aldrig känna sig bortvald, missgynnad eller mindre prioriterad på grund av kön, etnicitet eller religion. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla, oavsett kön. Vi tar aktivt avstånd från särbehandling på grund av nationell tillhörighet, sexuell läggning, religion, politisk åskådning eller handikapp.

Ingen ska heller diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt eller socialt eller etniskt ursprung. Diskriminering, trakasserier, övergrepp eller hot på arbetsplatsen får inte förekomma, och om det ändå skulle förekomma finns processer som hanterar detta.

All rekrytering ska ske baserat på kompetens och personlig lämplighet. Ingen sökande får diskrimineras. Vid likvärdig kompetens och erfarenhet, ska interna kandidater och underrepresenterade grupper prioriteras.

PE ska minst följa svenska lagar gällande jämställdhet och diskriminering i alla de länder företaget bedriver verksamhet i egen regi.

### **Arbetsrätt**

Vi arbetar efter internationellt erkända arbetsrättsliga riktlinjer och tar hänsyn till de seder och regler som tillämpas i de olika länder där vi bedriver verksamhet. PE accepterar inte tvångs- eller barnarbete.

Vi åtar oss att betala rättvisa löner och förmåner i enlighet med relevanta normer på alla platser där koncernen bedriver

verksamhet. Den nationellt lagstadgade minimilönen är lägsta accepterad lönenivå.

Vi skall visa förtroende och respekt för medarbetare och deras representanter på arbetsplatsen. Vi står bakom medarbetarnas grundläggande rättighet att besluta om de vill representeras av erkända fackföreningar eller inte samt respekterar de anställdas och deras fackföreningars rätt att förhandla om kollektivavtal.

### **Arbetsvillkor**

PE ska betala marknadsmässig lön och tillämpa differentierad och individuell lönesättning inom ramen för löneavtalen, baserat på befattningens svårighetsgrad, ansvar och individens prestation. Krav om minimilön enligt lag eller avtal ska uppfyllas. PE medarbetare ska ha ett skriftligt anställningskontrakt. PE ska respektera medarbetarnas integritet och behandla personuppgifter konfidentiellt.

### **Anställningsförmåner**

Anställningsförmåner ska vara ändamålsenliga och marknadsmässiga. Anställningsförmåner ska som huvudregel vara generella och riktas till alla eller grupper av medarbetare.

### **Arbetsmiljö**

PE ska erbjuda god arbetsmiljö som är säker ur fysiska, hälsomässiga och psykosociala aspekter med målet att vara säker och skadefri.

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för oss. Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att tillse att arbetsplatsen är en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande miljö för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Vi respekterar att alla medarbetare har behov av en sund balans mellan arbete och fritid. Vi ska kontinuerligt utvärdera företaget och medarbetarnas synpunkter samt skapa gemensamma handlingsplaner som också följs upp. Vi följer nationella lagar och/eller kollektivavtal som ett minimum.

### **Miljö**

Vårt hållbarhetsarbete angår alla och bygger på delaktighet från våra medarbetare, kunder och leverantörer. Vi eftersträvar att minska vår klimatpåverkan både i den egna verksamheten såväl som påverkan i våra kunduppdrag.

Vi strävar efter att minska vår resursanvändning, energiförbrukning och att minimera utsläppen. Våra tjänsteresor ska vara ändamålsenliga, ske kostnadseffektivt och på ett hållbart sätt, samt på ett sätt som ger en trygg och säker miljö för medarbetaren även vid resande.

Vi har rutiner för att identifiera, mäta och följa upp vår klimat- och miljöpåverkan samt att ständigt förbättra vår prestanda.

Som samhällsbyggare skapar vi innovativa och hållbara lösningar som formar utvecklingen av städer och samhällen. Vår vision är att bidra till att förnya samhället och hållbarhet är en strategisk plattform som genomsyrar allt vi gör. Det är i de tusentals projekt vi genomför årligen där vi har den största möjligheten att bidra.

## Affärsetik och antikorrupktion

Vi följer den Code of Ethics som har utarbetats av konsultföretagens internationella branschorganisation FIDIC. Detta är kriterier vid val av, och i företagets relationer med leverantörer, samarbetspartner, kunder och andra intressenter.

Vi bedriver vår verksamhet med hög integritet och moral. Vi tar ansvar för våra handlingar. Vi kräver att alla medarbetare är medvetna om och följer våra riktlinjer för en god affärs sed. Vi sköter vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer. Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.

### Affärsrelationer

Vi är ansvarfulla och korrekta i våra affärsrelationer och förväntar oss samma beteende tillbaka. Vi respekterar ingående avtal och andra överenskommelser och förväntar oss att våra leverantörer och samarbetspartners agerar enligt värderingarna i vår uppförandekod.

Vi strävar efter att säkerställa att våra leverantörer är villiga att uppfylla de krav som anges i vår Uppförandekod för leverantörer. Vi väljer våra leverantörer på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med leverantörerna sker på ett ärligt och rättvist sätt.

### Korrupktion, bedrägerier, mutor och gåvor

PE följer riktlinjerna i Näringslivskoden upprättad av Institutet mot Mutor (IMM). Vi accepterar aldrig, direkt eller indirekt, mutor eller andra oegentliga förmåner eller ersättningar, till förmån för verksamheten och/eller för ekonomisk vinning.

Vi har nolltolerans mot mutor, både för att ta emot eller att ge någon form av muta. Med muta menar vi till exempel en gåva eller betalning för att påverka ett beslut eller löfte om en tjänst. Vi erbjuder heller aldrig eller ger aldrig någon gåva eller betalning som utgör eller kan tolkas som en muta.

Representation och gåvor ska präglas av transparens, måttfullhet och alltid ha ett naturligt samband med den affärsrelation som

råder mellan parterna. Särskilt restriktivitet ska gälla i förhållandet till personer inom offentlig sektor, speciellt inom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

PE tillämpar FN:s konvention mot korrupktion. Med detta avses att vi aldrig någonsin accepterar korrupktion. Vi anser att korrupktion är ett hinder för utveckling samt en bidragande orsak till ojämlik resursfördelning. Vi ska aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagar, vilket innefattar att vi aldrig ska missbruka dominerande ställning eller delta i olagligt branschsamarbete, exempelvis genom kartellbildning eller vara involverade i förfalskande av varor.

## Penningtvätt

Vi följer de lagar som ska förhindra penningtvätt. Penningtvätt används för att dölja kriminell verksamhet eller få den att se ut som legitim genom att få olagliga penningtransaktioner att se ut som lagenliga.

## Immateriella rättigheter

Vi följer de lagar och internationella konventioner som skyddar immateriella rättigheter. Vi respekterar andras immateriella rättigheter och våra tjänster levereras utan intrång eller utnyttjande i andras rättigheter eller affärshemligheter.

## Konkurrensregler

För oss är en fri konkurrens med marknadsmässiga villkor en förutsättning för tillväxt och utveckling. Vi verkar för sund konkurrens och följer god marknadsföringssed. Vi ingår inga avtal eller medverkar i aktiviteter som begränsar konkurrensen. Vi tillåter inte någon form av konkurrensbegränsande beteende såsom prissamverkan, kartellbildning eller missbruk av marknadsdominans. Vi stöder en korrekt och allsidig konkurrens vid anbud, offerter, upphandlingar och inköp.

## Insiderhandel

Vi ställer höga krav på god informationssäkerhet. Arbetet med, och hanteringen av, all kurspåverkande information måste ske med största försiktighet och vi iakttar alla lagstadgade skyldigheter och begränsningar, inklusive rapporteringsskyldighet till Finansinspektionen och Bolaget för att minimera risken för insiderhandel.

## Kommunikation och integritet

Vår kommunikation präglas av öppenhet, transparens, tillgänglighet och ärlighet och på en aktiv dialog med medarbetare och andra intressenter för att skapa förtroende för, och insikt i, PEs verksamhet hos våra målgrupper. Vi respekterar enskilda personuppgifter. Vi vårdar och respekterar våra kunders och

intressenters förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. Vi svarar på förfrågningar från utomstående och kommunicerar snabbt, korrekt och effektivt.

## Intressekonflikt

PE ska respektera varje anställds rättighet att gå med i, eller avstå från att gå med i, fackföreningar eller andra organisationer. PE ska arbeta för ett bra samarbete med fackföreningar och fackföreningsklubbar som representerar de anställda.

PEs medarbetare är fria att delta i föreningsliv inklusive politisk verksamhet men PE tillåter inte partipolitiska aktiviteter på arbetsplatsen. Ett personligt politiskt engagemang får inte kunna uppfattas ske med stöd av PE.

Som anställda är vi skyldiga att informera vår närmaste chef om affärsverksamhet som bedrivs utanför PE. Vi får inte på något sätt arbeta eller indirekt medverka i någon affärsverksamhet som konkurrerar eller gör affärer med PE.

## Uppföljning

Medarbetare som blir medveten om brott mot tillämplig lag eller denna uppförandekod skall genast rapportera detta till närmast överordnad chef. Om denna är inblandad i händelsen, eller på annat sätt är jävig, skall händelsen rapporteras till närmast högre chef alternativt via visslarfunktionen. Notera att visslarfunktionen är till för att anmäla allvarliga oegentligheter eller missförhållanden som främst rör:

- Ekonomisk brottslighet som mutor, bestickning eller förfalskning
- Korrupt beteende som missbruk av ställning
- Stora brister i säkerheten på arbetsplatsen
- Allvarliga miljöbrott
- Allvarliga former av diskriminering och trakasserier
- Allvarliga oegentligheter som rör organisationens vitala intressen
- Visslarfunktionen är inte till för att anmäla mindre förseelser eller allmänt missnöje och klagomål

## Sanktioner

Alla chefer är skyldiga att se till att anställda och affärspartner får information om innehållet i uppförandekoden och våra krav på att följa den. Disciplinära åtgärder kommer att vidtas mot medarbetare som visat sig bryta mot uppförandekoden. Detsamma gäller om våra affärspartner bryter mot våra riktlinjer, och vid upprepade eller allvarliga brott avslutas affärssamarbetet.