

*Whistleblowing, czyli ujawnianie w dobrej wierze nieprawidłowości, do jakich dochodzi w organizacji, to niezwykle ważny proces, ponieważ stanowi główne źródło informacji o nieprawidłowościach zagrażających firmowym wartościom, a zarazem istotnych z punktu widzenia interesu publicznego.*

**W**histleblowing daje firmie szansę naprawienia błędów zanim dojdzie do ich eskalacji i zagrażą one firmie, powodując straty wizerunkowe i finansowe, a nawet odpowiedzialność cywilną lub karną. **W interesie firmy leży więc umożliwienie osobom, które działają w dobrej wierze, ujawnienia nieprawidłowości zaobserwowanych w najbliższym otoczeniu zawodowym.**

**Skanska** przykłada wielką wagę do informacji pochodzących od sygnalistów, umożliwiając im zgłaszanie nadużyć. Kwestię tę reguluje Kodeks postępowania Skanska, odzwierciedlający wypracowaną przez 130 lat pozycję biznesową i kulturę firmy, w której każdy pracownik, w tym także pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin lub na podstawie umowy cywilno-prawnej, pracownik tymczasowy oraz podwykonawca czy dostawca, czują się uprawnieni do zgłaszania niepokojących sytuacji. Można to zrobić na kilka sposobów, w tym również anonimowo, poprzez zgłoszenie sprawy przełożonemu, pracownikowi zespołu HR, prawnikowi oraz mailowo Komitetowi ds. Etyki lub telefonicznie poprzez specjalną Infolinię zarządzaną przez zewnętrzną firmę. Pracownicy są o tym informowani podczas spotkań zespołów oraz obowiązkowych szkoleń z Kodeksu postępowania, organizowanych co dwa lata. Dbamy o to, by wiedza o możliwościach zgłaszania naruszeń docierała do naszych podwykonawców i dostawców. Ponadto, każdy manager ma obowiązek dopilnować, by zgłoszenie niewłaściwego postępowania było należycie rozpatrzone, to element etycznego przywództwa, które konsekwentnie budujemy u przełożonych. Komitet ds. Etyki Skanska bada każde zgłoszenie i w zależności od efektu dochodzenia są podejmowane działania korygujące lub dyscyplinarne,

mogące m. in. innymi skutkować rozwiązaniem umowy.

**Skanska nie toleruje odwetu na pracowniku**, który w dobrej wierze zgłosił podejrzenie o niewłaściwym postępowaniu. Definiuje to Polityka zakazu działań odwetowych wpisana w Kodeks. Dobra wiara oznacza dla nas, że wszystko, co pracownik zgłasza, jest według jego wiedzy i przeświadczenia, zgodne z prawdą i niczego nie zataja. Każdy pracownik ma obowiązek zgłaszania podejrzewanych działań odwetowych, których doświadcza. Wobec każdego pracownika angażującego się w działania odwetowe zostaną wszczęte czynności dyscyplinujące.

Dokładamy starań, by edukować naszych pracowników w zakresie rozpoznawania ryzyk związanych z prowadzoną działalnością. Kodeks postępowania Skanska uzupełnia 12 polityk odnoszących się szczegółowo do obszarów przez niego zdefiniowanych, jak choćby Polityka przeciwdziałania korupcji, Polityka konfliktu interesów czy Polityka firmowej gościnności i upominków. Każdy pracownik jest objęty obowiązkowym szkoleniem z ich treści.

**Skanska** przeprowadza co dwa lata proces oceny ryzyka. Na jego podstawie pracownicy pracujący w obszarach podwyższonego ryzyka muszą przejść szkolenie w zakresie typów ryzyka, na które są szczególnie narażeni. Są oni dzięki temu wyczuleni na niepożądane działania, które mają obowiązek zgłaszać.

**Sygnalista to dla Skanska** osoba, która wspiera wysiłki firmy w zapobieganiu korupcji i nadużyciom. Firma podchodzi poważnie do każdego zgłoszenia i dostrzega potrzebę uregulowania na poziomie Polski pozycji osób ujawniających nieprawidłowości.