

Adfærdskodeks

Wihlborgs ansatte



Wihlborgs

Wihlborgs' adfærdskodeks sammenfatter virksomhedens holdninger i væsentlige spørgsmål og vejleder medarbejderne i, hvordan vi skal agere for at drive vores virksomhed på en ansvarlig og bæredygtig måde.

Udgangspunktet for adfærdskodeksen er FN's Global Compacts ti principper om menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø og antikorruption – samt Wihlborgs' grundlæggende værdier: **Handlekraft, Ærlighed, Viden, Fællesskab**. Vi støtter også ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder i arbejdslivet, FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder samt tilslutter os OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.



For Wihlborgs er det en selvfølge at respektere lovgivning og internationale konventioner inden for de områder, som kodeksen dækker. Gældende love og regler udgør altid minimumskravene. Adfærdskodeksen gælder for alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i Wihlborgs og danner grundlag for deres opførsel over for hinanden, samt i relation til kunder, leverandører og øvrige interessenter.

Der findes en særskilt **adfærdskodeks for leverandører**, som er tilgængelig på intranettet og hjemmesiden.

Hvis vi identificerer, at vores virksomhed eller leverandørkæde har forårsaget eller medvirket til negativ påvirkning af menneskerettigheder, skal vi tage affære. Det indebærer, at vi sikrer retfærdige og effektive klageprocesser og stiller krav til vores leverandører om at følge de samme principper. Dette sker gennem undersøgelse og relevante tiltag.

Ansvarlig forretning, forretningsetik og antikorruption

Wihlborgs' virksomhed skal være præget af sund forretningsetik, upartiskhed, fri konkurrence og respekt for indgåede aftaler.

Vi stræber efter fuld åbenhed omkring, hvad medarbejdere hos Wihlborgs tilbydes fra kunder, leverandører eller andre parter. Medarbejdere må ikke modtage gaver, belønninger eller rejser, som kan påvirke eller opfattes som påvirkning af objektivitet i en forretningssituation.

Wihlborgs' medarbejdere må ikke anvende bestikkelse, returkommission eller anden kompensation i erhvervsøjemed. Repræsentation og kundeaktiviteter skal altid være præget af mådehold og have tydelig relevans for virksomheden.

Vi opfordrer medarbejdere til at være aktive i relevante netværk og relationer, men private forretningsaktiviteter, der kan skabe interessekonflikter, må ikke forekomme. Medarbejdere er forpligtet til at informere nærmeste leder om bibeskæftigelse eller tidskrævende engagementer, der kan påvirke eller konkurrere med Wihlborgs' virksomhed.

Hvis en medarbejder benytter en leverandør eller entreprenør, som Wihlborgs anvender, til privat brug, skal nærmeste leder informeres om dette. Det sikrer, at medarbejderen ikke får en urimelig fordel i kraft af sin

ansættelse. Medarbejderen skal på foranledning kunne fremvise faktura eller kvittering for det betalte.

Yderligere information findes i retningslinjen **Forretningsetik hos Wihlborgs**, tilgængelig på intranet og hjemmeside.

Alle medarbejdere – også ledelsen – bliver uddannet i forretningsetik, herunder adfærdskodeksen. Leverandørers kendskab sikres via kodeksen for leverandører. Gennem uddannelse og klare retningslinjer øger vi bevidstheden og forebygger risici.



Information og kommunikation

Wihlborgs tilstræber en åben, gennemsigtig og konstruktiv dialog med aktionærer, kunder, medarbejdere og andre interessenter.

Medarbejdere informeres løbende om mål, strategi og virksomhedens udvikling – samt får regelmæssig feedback på deres arbejdsindsats.

Wihlborgs følger Nasdaq Stockholms informationsregler og bestræber sig på at offentliggøre relevant og pålidelig finansiell og ikke-finansiell information. Oplysninger, der kan påvirke værdien af Wihlborgs, offentliggøres uden unødigt forsinkelse.

Medarbejdere må ikke foretage transaktioner baseret på intern viden (insiderinformation). Fortrolig information om virksomheden, kunder og leverandører må ikke videregives til uvedkommende. Personoplysninger skal behandles med omhu og i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Politik og samfundsengagement

Wihlborgs er politisk neutral. Navnet må ikke anvendes af politiske partier eller kandidater.

Vi er engagerede i Øresundsregionens udvikling og støtter organisationer og initiativer, der fremmer lokalt erhvervsliv og samfund. Sponsoraftaler skal være gennemsigtige og så vidt muligt have en klar samfundsrelevans i overensstemmelse med Wihlborgs' retningslinjer for sponsorering. I Wihlborgs A/S støtter vi årligt Team Ballerup og Team Herlev.



Menneskerettigheder og arbejdsforhold

Wihlborgs respekterer og arbejder for internationalt anerkendte menneskerettigheder og konventioner om arbejdsforhold – både i egen drift og i værdikæden.

Vi støtter mangfoldighed og ligestilling. Alle skal have lige adgang til ansættelse, uddannelse, forfremmelse og udvikling. Ingen må diskrimineres ifølge dansk eller svensk lovgivning.

Børnearbejde og tvangsarbejde er ikke tilladt. Ansættelse må tidligst ske efter afslutningen af den obligatoriske skolegang. Undtagelser kan gælde feriearbejde og korttidsansættelser – dog med en minimumsalder på 13 år.

Arbejdsmiljøet skal være sikkert og overholde national lovgivning og aftaler, hvilket præciseres i vores arbejdsmiljøpolitik. Alle Wihlborgs' ejendomme skal være trygge for alle, der færdes i eller omkring dem.

Wihlborgs arbejder aktivt med motions- og sundhedsinitiativer og fremmer balancen mellem arbejdsliv og fritid. Alle medarbejdere tilbydes regelmæssige sundhedsundersøgelser og privat sundhedsforsikring.



Miljø- og klimapåvirkning

Wihlborgs arbejder målrettet for at reducere ejendommenes miljø- og klimapåvirkning gennem hele deres livscyklus.

Miljø- og klimaarbejdet er en strategisk prioritet forankret i ledelsen og integreret i den daglige drift. Arbejdet skal være ressourceeffektivt og ske i overensstemmelse med vores miljøledelsessystem og styrende dokumenter.

Wihlborgs' tilgang bygger på forsigtighedsprincippet – dvs. at vi handler for at forebygge og minimere negativ miljøpåvirkning. Viden og kompetence om miljø og klima skal løbende udvikles hos alle medarbejdere.

Miljø- og klimaarbejdet uddybes i vores **Miljø- og klimapolitik** med tilhørende retningslinjer.

Implementering og opfølgning

Hver enkelt medarbejder er ansvarlig for at følge adfærdskodeksen og søge vejledning hos nærmeste leder ved tvivl om, hvordan den skal anvendes.

Det er også medarbejdernes ansvar at sige fra, hvis noget ikke håndteres i overensstemmelse med kodeksen. I første omgang kontaktes nærmeste leder eller HR-chef. Mistanke om overtrædelser kan også indberettes anonymt via en **whistleblower-tjeneste**, som administreres af en ekstern part og er tilgængelig via Wihlborgs' hjemmeside – som sidste udvej, når det ikke er muligt at kontakte en ansvarlig person direkte.

Medarbejdere, der ikke følger retningslinjerne, kan blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner. Ved alvorlige overtrædelser fra entreprenører eller leverandører skal samarbejdet ophøre.

Denne adfærdskodeks er godkendt af Ledelsen.





Wihlborgs

Ansvarlig: HR- og Markedschef
Revideret: 2025

Vasekær 12, 1. sal th.
2730 Herlev

+45 39 61 61 57
info@wihlborgs.dk