



Wihlborgs etiske retningslinjer opsummerer holdninger til vigtige spørgsmål, der vil vejlede medarbejderne i, hvordan Wihlborgs udfører sine aktiviteter på en langsigtet bæredygtig og ansvarlig måde.

Etiske retningslinjer

Udgangspunktet for de etiske retningslinjer er FN's Global Compacts ti principper vedrørende menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljø og korrupsion samt Wihlborgs grundværdier: *Handling, Ærlighed, Viden, Fællesskab*.

Wihlborgs skal respektere love og internationale konventioner, der findes på de områder, der er omfattet af de etiske retningslinjer. Gældende love og regler udgør altid minimumskrav til virksomheden.

Retningslinjerne gælder for alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i Wihlborgs og danner grundlag for medarbejdernes adfærd over for hinanden og handling over for kunder, leverandører og andre interessenter. Wihlborgs forventer, at leverandører også overholder principperne i de etiske retningslinjer, og for at præcisere dette er der udviklet et særligt adfærdskodeks for leverandører.

Ansvarlig forretning, forretningsetik og antikorrupsion

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

Vi skal altid stræbe efter åbenhed om, hvad medarbejdere i Wihlborgs tilbydes fra kunder, leverandører eller en anden part. Medarbejdere må ikke modtage gaver, belønninger eller rejser fra en anden part, der kan påvirke eller opfattes som at påvirke objektiviteten i en forretningssituation.

Wihlborgs' medarbejdere må ikke bruge bestikkelse eller anden kompensation i udførelsen af opgaver med henblik på at opnå forretningsaftaler i forholdet til kunder, leverandører eller en anden part. Repræsentation og kundebegivenheder skal altid være præget af mådehold og en klar forbindelse til forretningen.

Wihlborgs opfordrer medarbejderne til at involvere sig i regionens udvikling, men medarbejderen må ikke deltage i private forretningsordninger, hvor der kan opstå interessekonflikter med Wihlborgs' interesser. Medarbejderen er forpligtet til at informere sin leder om aktiviteter, der udføres uden for Wihlborgs.

Hvis medarbejderen til privat brug ansætter en leverandør/entreprenør, der bruges af Wihlborgs, skal den nærmeste leder godkende tilbuddet med en underskrift. Dette er for at sikre, at medarbejderen ikke får nogen urimelig fordel til privat brug, i forhold til sin ansættelse hos Wihlborgs. Efter anmodning skal medarbejderen også kunne fremvise en faktura/kvittering for det, der er betalt for ydelsen/produktet. Afklaringer vedrørende Wihlborgs' syn på ansvarlig virksomhed findes i guiden "Wihlborgs' forretningsetik".

“
Den gode
oplevelse

Information og kommunikation

Wihlborgs stræber efter en åben, gennemsigtig og konstruktiv dialog med aktionærer, kunder, medarbejdere og andre interessenter. Alle medarbejdere skal modtage løbende information om Wihlborgs' mål, strategier og forretningens udvikling, samt regelmæssig feedback på den arbejdsindsats, hver enkelt bidrager med.

Wihlborgs følger Stockholms Fondsbørs regler for levering af oplysninger og bestræber sig på at levere relevante og pålidelige finansielle og ikke-finansielle oplysninger til aktionærer og andre interessenter. Oplysninger, der kan påvirke værdiansættelsen af Wihlborgs, skal straks offentliggøres. Medarbejdere må ikke foretage transaktioner, der indebærer brug af intern viden.

Fortrolige oplysninger om Wihlborgs' virksomhed, kunder og leverandører må ikke videregives til uautoriserede personer. Personoplysninger vedrørende medarbejdere, kunder eller andre skal håndteres forsigtigt i henhold til gældende lovgivning.

Politik og samfundsinddragelse

Wihlborgs indtager en neutral holdning til partipolitiske spørgsmål. Wihlborgs' navn må ikke bruges af politiske partier eller individuelle politiske kandidater.

Wihlborgs har et stærkt engagement i Øresundsregionen og støtter forskellige organisationer og initiativer, der bidrager til udviklingen af lokalt erhvervsliv og samfund. Alt sponsorat skal være præget af gennemsigtighed og så vidt muligt have en klar samfundsorientering inden for rammerne af Wihlborgs' regler for sponsorering.

Individuelle medarbejdere er velkomne til at engagere sig i samfundsmæssige spørgsmål, og Wihlborgs tilbyder alle medarbejdere at engagere sig i udvalgte samfundsmæssige forbedringsinitiativer i arbejdstiden efter aftale med nærmeste leder.

Menneskerettigheder og arbejdsvilkår

Wihlborgs respekterer og arbejder for internationalt anerkendte menneskerettigheder og konventioner vedrørende arbejdsvilkår i egen drift og i værdikæden. Wihlborgs støtter mangfoldighed og ligestilling. Alle skal have lige muligheder for beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse og udvikling inden for virksomheden. Der må ikke forekomme forskelsbehandling vedrørende nationalitet, køn, race, religion, alder, seksuel orientering, politisk mening, organisatorisk tilhørsforhold, social eller etnisk oprindelse.

Børnearbejde eller arbejde udført ved tvang eller trusler om vold må ikke forekomme. Ansættelse finder sted tidligst i en alder, når skolepligten er afsluttet. Undtagelser kan gøres for feriearbejde og kortere ansættelsesperioder. Minimumsalderen er altid 15 år.

Foreningsfrihed og retten til overenskomstforhandlinger og aftaler hersker inden for Wihlborgs. Repræsentanter for medarbejderne skal kunne varetage deres opgaver. Arbejdsmiljøet skal være sikkert for Wihlborgs' medarbejdere og overholde nationale love og aftaler. Alle Wihlborgs' ejendomme skal være sikre, og ingen, der opholder sig i eller omkring dem, må udsættes for fare eller risiko for skader.

Wihlborgs støtter aktivt motion og forebyggende sundhed for bedre at skabe balance mellem arbejde og fritid. Alle medarbejdere tilbydes regelmæssige helbredsundersøgelser og private sundhedsforsikringer.

Miljø- og klimapåvirkning

Wihlborgs arbejder målrettet på at begrænse ejendommens miljø- og klimapåvirkning gennem hele livscyklussen. Miljøarbejde er et strategisk spørgsmål og er baseret på veletablerede beslutninger i ledelsen. Miljøspørgsmål integreres i det daglige arbejde, og driften skal udføres ressourceeffektivt med støtte fra Wihlborgs' miljøledelsessystem.

Wihlborgs' miljøarbejde bygger på "forsigtighedsprincippet". De produkter og tjenester, der bruges i virksomheden, skal have mindst mulig miljøpåvirkning. Viden og kompetence inden for miljø- og klimaspørgsmål skal udvikles gradvist af alle medarbejdere.

Implementering og opfølgning

Hver medarbejder er ansvarlig for at følge de etiske retningslinjer og spørge den nærmeste leder til råds, hvis der er noget uklart i, hvordan retningslinjerne skal anvendes. Det er en del af medarbejderens ansvar at informere, hvis de føler, at noget ikke håndteres i overensstemmelse med disse regler.

Kontakt først og fremmest den nærmeste leder eller HR -chef i virksomheden. Hvis der mangler tillid til disse mennesker, kan overtrædelser af de etiske retningslinjer rapporteres anonymt via en whistleblower-service. Tjenesten administreres af en ekstern part og er tilgængelig via Wihlborgs hjemmeside som en sidste udvej, når det ikke anses for muligt at kontakte en ansvarlig person fra Wihlborgs direkte.

Medarbejdere, der ikke følger retningslinjerne, kan være underlagt arbejdsretlige foranstaltninger. Hvis nogen af Wihlborgs' entreprenører eller leverandører alvorligt overtræder retningslinjerne, ophører forretnings samarbejdet.