

# Forretningsetik

En stor del af vores fremgang bygger på vores langsigtede relationer og vores måde at arbejde på.



## FORRETNINGSETIK

Vores relationer og vores måde at arbejde på er præget af vores værdier:



Handlekraft



Viden



Fællesskab



Ærlighed



At lade vores værdier styre vores handlinger giver en meget bedre effekt, end hvis vi blev styret fuldstændigt af regler. Nogle gange har vi dog brug for lidt mere vejledning i vores hverdag. Vi vil gerne have et tæt samarbejde med og gode relationer til både kunder og leverandører – hvordan skal vi så forholde os til de muligheder, der viser sig? Der stilles store krav til os, både eksternt og fra os selv. Og vi skal selvfølgelig agere på en tydelig, ærlig og etisk korrekt måde.

Denne guide bygger på vores værdier og etiske retningslinjer. Den skal vejlede os i vores handlinger som professionelle repræsentanter og ambassadører for Wihlborgs.

## HVAD INDEBÆRER GOD FORRETNINGSETIK FOR OS?

Her hos Wihlborgs har vi nultolerance overfor alle former for korrupsion. I vores branche inviteres der til events og gives gaver for at opbygge og bibeholde forretningsrelationer. Hvor går grænsen for bestikkelse?

For at hjælpe dig på rette vej, finder du nedenfor nogle kontrolspørgsmål til at vejlede dig i din hverdag:

- › Stemmer eventet/gaven/handlingen overens med Wihlborgs etiske regler og politikker?
- › Kan du forklare og stå inde for din handling overfor din chef, dine kolleger og din familie?
- › Hvordan ville du have det med, at din ageren blev omtalt i medierne?
- › Hvad er formålet med invitationen? Er der en forretningsmæssig dagsorden?
- › Kan der forventes en modydelse?
- › Værdien af ydelsen og hvem betaler?

**Opsummering:** Er det en beskedent gave? Gives den åbent og uden risiko for adfærdspåvirkning?

**Følgende er som regel OK - både at tilbyde og at modtage:**

- › Arbejdsfrokost eller arbejdsmiddag.
- › Uddannelser, konferencer og event, der har en forretningsmæssig dagsorden, og/eller hvor de deltagende parter betaler rejse og ophold.
- › En sædvanlig gave til en værdi af 400 kr.
- › Jubilæumsgaver til en værdi af 1.200 kr.
- › Goder, der både er mådeholdne, dvs. ikke påvirker modtagerens handlemåde, og som gives åbent. Åbenhed betyder, at gaven gives direkte til Wihlborgs, og at den potentielle modtager har fået accept fra sin chef til at modtage godkendelse fra det tilbudte gode.

**Dette er som regel IKKE OK - både at give og modtage:**

- › Deltage i dyre, eksklusive rejser, ophold, middage og arrangementer, hvor dagsordenen ikke har en klar brancherelevant og/eller tilknytning til dit daglige arbejde.
- › Deltage i et event, som giver dig eller dine nærmeste familiemedlemmer en personlig gevinst.
- › Deltage i konferencer og uddannelser, hvor rejse og/eller ophold i sin helhed betales af andre.
- › Deltage i event eller måltider, hvor forretningspartneren ikke deltager.
- › Pengegaver eller skjult provision må aldrig forekomme.

Hvis du er det mindste i tvivl, skal du tale med din nærmeste chef. Du skal også overveje, at hvis du til privat brug anvender en af Wihlborgs leverandører/entreprenører, så skal din nærmeste chef godkende tilbuddet. Dette gælder også, hvis du får personlig rabat hos en lejer. Dette er for at sikre, at bestemte personer hos Wihlborgs ikke får en upassende prisnedsættelse.

## Dit ansvar

Denne guide gælder for alle ansatte. Som medarbejder har du et personligt ansvar for dine handlinger. Visse funktioner har et øget ansvar, når det drejer sig om vores etiske retningslinjer:

- › **Bestyrelsen** skal årligt gennemgå og godkende de etiske retningslinjer.
- › **Koncernledelsen** er ansvarlig for årligt at evaluere gennemførelsen af og overholdelsen af retningslinjerne hos Wihlborgs.
- › **Chefer** du er ansvarlig for, at dine medarbejdere har noteret sig de etiske retningslinjer og denne guide. Som chef skal du også foregå med et godt eksempel.

## Mistanke

Hvis du ser eller har mistanke om, at vores retningslinjer bliver overtrådt, så må du ikke tøve med at videregive din mistanke eller bekymring. Du kan kontakte din nærmeste leder, din leders chef eller HR-chefen.

Hvis Wihlborgs har mistanke om, at du ikke har fulgt de forretnings-etiske retningslinjer, kan du blive genstand for en intern undersøgelse, der kan føre til disciplinære konsekvenser eller til et ophør af dit ansættelsesforhold.

Visse overtrædelser kan tillige føre til retsforfølgelse iht. straffeloven.



## Spørgsmål

Hvis du har spørgsmål, kan du henvende dig til HR chef Annette Grandahl: [annette.grandahl@wihlborgs.dk](mailto:annette.grandahl@wihlborgs.dk) | +45 31 66 14 21.