

Affärsetik på Wihlborgs



Wihlborgs

Vi bygger långsiktiga relationer

På Wihlborgs vill vi ha nära samarbeten och goda relationer med både kunder och leverantörer. I sådana relationer kan erbjudanden förekomma – och det är avgörande att vara medveten om var gränsen går, både när vi tar emot och när vi själva erbjuder. Även om det är en självklarhet för oss att agera på ett tydligt, ärligt och etiskt riktigt sätt ställs det höga krav på vårt agerande, såväl externt som internt. Därför behövs vägledning så vi kan ta kloka beslut i vår vardag.

”En stor del av vår framgång beror på våra långsiktiga relationer och vårt arbetssätt.”

Denna guide bygger på våra värderingar; Kunskap, Ärlighet, Handlingskraft och Gemenskap, samt vår uppförandekod. Den ska vägleda oss i vårt agerande som professionella representanter och ambassadörer för Wihlborgs.



Ulrika Hallengren, vd

Vad innebär god affärsetik för oss?

På Wihlborgs har vi nolltolerans mot alla former av korruption. Nedan finns några kontrollfrågor som kan ge vägledning i vardagen. De hjälper till att avgöra vad som är lämpligt och vad som kan riskera att uppfattas som en muta.

- Går syftet och karaktären för evenemanget/gåvan/agerandet i linje med Wihlborgs uppförandekod?
- Kan du förklara och stå för din handling inför chef, kollegor och familj? Känns det bekvämt om din handling blir uppmärksammas i media?
- Vad är syftet med inbjudan? Finns det någon affärsmässig agenda?
- Kan det förväntas en motåtgärd? Var är värdet av evenemanget/gåvan/agerandet och vem betalar?

Sammanfattningsvis: Är gåvan måttlig, ges den öppet och utan risk för beteendepåverkan?

Detta är i regel OK att erbjuda eller ta emot:



- Arbetslunch eller arbetsmiddag.
- Utbildningar, konferenser och evenemang som har en affärsmässig agenda och/eller där deltagande part betalar resa och boende.
- Vanlig gåva av ringa värde – maximalt 1% av prisbasbelopp
- Förmåner som är både måttfulla, dvs. inte påverkar handlings-sättet för mottagaren, och som ges öppet. Öppenhet betyder att gåvan ges direkt till Wihlborgs och att den potentiella mottagaren har fått godkänt av sin chef att ta emot förmånen.

Detta är i regel INTE OK att erbjuda eller ta emot:



- Resor, uppehåll, middagar och arrangemang av kostsam karaktär där agendan inte har branschrelevans och/eller koppling till ditt vardagliga arbete.
- Evenemang som ger dig eller dina närmaste familjemedlemmar en personlig vinning.
- Konferenser och utbildningar där resa och/eller uppehälle betalas i sin helhet av andra.
- Evenemang eller måltider där affärspartnern inte medverkar.
- Penninggåvor eller dolda provisioner.

Om du är det minsta tveksam, ska du prata med närmaste chef. Tänk också på att om du, för privat bruk, anlitar någon av Wihlborgs leverantörer/entreprenörer, ska din närmaste chef godkänna offerten. Detta gäller också om du fått personlig rabatt hos någon hyresgäst.

Ditt ansvar

Denna guide gäller för alla anställda. Varje medarbetare har ett personligt ansvar för att agera i enlighet med våra riktlinjer. Vissa funktioner har ett särskilt ansvar kopplat till uppförandekoden:

Styrelsen ska årligen se över och godkänna vår uppförandekod.

Koncernledningen är ansvarig för att årligen utvärdera uppförandekodens genomförande och efterlevnad inom Wihlborgs.

Chefer är ansvariga för att deras medarbetare har tagit del av uppförandekoden och denna guide. Som chef ska du också föregå med gott exempel.



Misstankar

Om du ser eller misstänker överträdelser eller oegentligheter har du ett ansvar att framföra dem. Om du arbetar inom Wihlborgs ska du i första hand förmedla dina misstankar till närmaste chef, chefens chef eller HR-chef. Leverantörer kontaktar i första hand ansvarig beställare på Wihlborgs eller inköpschef. Wihlborgs vd kan också kontaktas.

Om du vill rapportera anonymt kan du göra det via vår visselblåsartjänst. Tjänsten administreras av en extern part och alla ärenden behandlas av en visselblåsarkommité.

Vid misstanke om att de affärsetiska riktlinjerna inte följts kan Wihlborgs initiera en intern utredning. Beroende på resultatet kan detta leda till disciplinära åtgärder eller i vissa fall avslut av anställning. Vissa överträdelser kan även leda till åtal enligt brottsbalken.

Om du har frågor kan du vända dig till vår HR-chef.



Wihlborgs