

Etiska riktlinjer

Wihlborgs etiska riktlinjer sammanfattar ställningstaganden i viktiga frågor som ska vägleda medarbetarna i hur Wihlborgs bedriver verksamheten på ett långsiktigt hållbart och ansvarsfullt sätt.

Ansvarsfulla affärer, affärsetik och anti-korruption

Utgångspunkten för de etiska riktlinjerna är FN Global Compacts tio principer rörande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption samt Wihlborgs grundläggande värderingar: Handlingskraft, Ärlighet, Kunskap, Gemenskap. Givetvis ska Wihlborgs respektera lagar och internationella konventioner som finns inom de områden som de etiska riktlinjerna omfattar. Aktuella lagar och förordningar utgör alltid minimikrav för verksamheten. Riktlinjerna gäller för alla medarbetare och styrelseledamöter i Wihlborgs och ligger till grund för medarbetarnas uppträdande mot varandra och agerande inför kunder, leverantörer och andra intressenter. Wihlborgs förväntar sig att även leverantörer efterlever principerna i de etiska riktlinjerna och för att tydliggöra detta finns en särskild "[Uppförandekod för leverantörer](#)" framtagen. Wihlborgs verksamhet ska präglas av en sund affärsetik, opartiskhet, fri konkurrens och respekt för ingångna överenskommelser.

Det ska alltid strävas efter öppenhet om vad medarbetare i Wihlborgs erbjuds från kunder, leverantörer eller annan part. Medarbetarna får inte ta emot gåvor, belöningar eller resor från annan part som kan påverka eller uppfattas som påverkan av objektiviteten i en affärssituation.

Wihlborgs medarbetare får inte i sin tjänsteutövning använda sig av mutor, bestickningar eller annan ersättning i syfte att uppnå affärsuppgörelser i relationen med kunder, leverantörer eller annan part. Representation och kundevent ska alltid kännetecknas av måttfullhet och ett tydligt samband med verksamheten.

Wihlborgs uppmuntrar medarbetare att engagera sig i regionens utveckling men medarbetaren får inte delta i privata affärsupplägg där intressekonflikt kan uppstå med Wihlborgs intressen. Medarbetaren har skyldighet att informera sin chef om eventuell verksamhet som bedrivs utanför Wihlborgs.

Om medarbetaren för privat bruk anlitar leverantör/entreprenör som används av Wihlborgs ska närmaste chef godkänna offerten med en signatur. Detta för att säkerställa att medarbetaren inte för privat bruk får någon oskälig förmån i förhållande till sin anställning på Wihlborgs. På begäran ska medarbetaren även kunna visa upp faktura/kvitto på vad som betalats för tjänsten/varan.

Förtydliganden kring Wihlborgs syn på ansvarsfulla affärer finns i vägledningen "[Wihlborgs affärsetik](#)".

Information och kommunikation

Wihlborgs eftersträvar en öppen, transparent och konstruktiv dialog med aktieägare, kunder, medarbetare och andra intressenter.

Alla medarbetare ska få löpande information om Wihlborgs mål, strategier och verksamhetens utveckling samt regelbunden återkoppling på de arbetsinsatser var och en bidrar med.

Wihlborgs följer Stockholmsbörsens regler för informationsgivning och strävar efter att lämna relevant och tillförlitlig finansiell och icke-finansiell information till aktieägare och övriga intressenter. Information som kan påverka värderingen av Wihlborgs ska publiceras utan dröjsmål. Medarbetare får inte genomföra transaktioner som innebär att insiderinformation utnyttjas.

Konfidentiell information om Wihlborgs verksamhet, kunder och leverantörer får inte delges obehöriga. Personuppgifter avseende medarbetare, kunder eller andra ska hanteras med försiktighet i enlighet med gällande lagstiftning.

Politik och samhällsengagemang

Wihlborgs intar en neutral ställning i partipolitiska frågor. Wihlborgs namn får inte utnyttjas av politiska partier eller enskilda politiska kandidater.

Wihlborgs har ett starkt engagemang för Öresundsregionen och stödjer olika organisationer och initiativ som bidrar till att utveckla lokalt näringsliv och samhälle. All sponsring ska präglas av transparens och så långt möjligt ha en tydlig samhällsinriktning inom ramen för Wihlborgs regler för sponsring.

Enskilda medarbetare får gärna engagera sig i samhällsfrågor och Wihlborgs erbjuder alla medarbetare att engagera sig i utvalda samhällsförbättrande initiativ på arbetstid efter överenskommelse med närmaste chef.

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Wihlborgs respekterar och verkar för internationellt erkända mänskliga rättigheter och konventioner rörande arbetsvillkor i den egna verksamheten och i värdekedjan.

Wihlborgs stödjer mångfald och jämställdhet. Alla ska ha lika möjlighet till anställning, utbildning, befordran och utveckling inom företaget. Ingen diskriminering avseende nationalitet, kön, ras, religion, ålder, sexuell läggning, politisk åsikt, organisationstillhörighet, socialt- eller etniskt ursprung får ske.

Barnarbete eller arbete som utförs genom tvång eller hot om våld får inte förekomma. Anställning sker tidigast vid ålder då den obligatoriska skolgången avslutats. Undantag kan ske vid feriearbete och kortare anställningsperiod. Minimialdern är alltid 15 år.

Organisationsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar och avtal råder inom Wihlborgs. Representanter för arbetstagarerna ska ha möjlighet att utöva sina uppdrag.

Arbetsmiljön ska vara säker för Wihlborgs medarbetare och uppfylla nationella lagar och avtal. Alla Wihlborgs fastigheter ska vara säkra och ingen som vistas i eller runt dem ska utsättas för fara eller risk för skada.

Wihlborgs stödjer aktivt motion och förebyggande hälsa för att bättre skapa en balans mellan arbete och fritid. Alla medarbetare erbjuds regelbunden hälsoundersökning och privat sjukvårdsförsäkring.

Miljö- och klimatpåverkan

Wihlborgs arbetar målmedvetet med att begränsa fastigheternas miljö- och klimatpåverkan under hela livscykeln.

Miljöarbetet är en strategisk fråga och utgår från väl förankrade beslut i ledningen. Miljöfrågorna integreras i det dagliga arbetet och verksamheten ska bedrivas resurseffektivt med stöd i Wihlborgs miljöledningssystem.

Wihlborgs miljöarbete utgår från "försiktighetsprincipen". De produkter och tjänster som används i verksamheten ska ha en så liten miljöbelastning som möjligt.

Kunskap och kompetens om miljö- och klimatfrågor skall utvecklas successivt hos alla medarbetare.

Implementering och uppföljning

Varje medarbetare ansvarar för att följa de etiska riktlinjerna och be närmaste chef om råd i det fall något är oklart i hur riktlinjerna bör tillämpas. Det ingår också i medarbetaransvaret att informera om man upplever att något inte hanteras i enlighet med dessa regler.

Kontakta då i första hand närmaste chef eller. Om förtroende saknas för dessa personer kan brott mot de etiska riktlinjerna rapporteras anonymt via en [visselblåsartjänst](#). Tjänsten administreras av en extern part och är tillgänglig via Wihlborgs hemsida som sista utväg när det inte anses möjligt att kontakta någon ansvarig person på Wihlborgs direkt.

Medarbetare som inte följer riktlinjerna kan bli föremål för arbetsrättsliga åtgärder. Om någon av Wihlborgs entreprenörer eller leverantörer allvarligt bryter mot riktlinjerna ska affärssamarbetet upphöra.

Godkända av styrelsen i Wihlborgs Fastigheter AB i september 2024.