

Bravida Adfærdskodeks



Koncernchefen har ordet

Bravida er en stor virksomhed med lokal tilstedeværelse i hele Norden, og med vores størrelse og markedsposition følger der et ansvar. Vi vil være førende, når det gælder arbejdsmiljø og etik, og vi stræber efter at være et forbillede i branchen. Adfærdskodekset sammenfatter og præciserer Bravidas værdier og de regler og retningslinjer, som vi skal følge, når vi agerer internt på vores arbejdspladser, eksternt over for kunder, leverandører og partnere, og når vi repræsenterer Bravida offentligt. Adfærdskodekset er grundlaget for, hvordan vi skal agere og handle i hverdagen og vejleder os i vores beslutninger.

Det er grundlæggende for Bravida, at vi holder vores aftaler, leverer kvalitet og tager ansvar for økonomien. Vi kan være stolte af vores værdier og forretningsetik. Alle medarbejdere er underlagt og forventes at efterleve vores adfærdskodeks, ligesom vores leverandører, underleverandører, konsulenter, agenter og andre aktører også skal overholde de principper, der er beskrevet i vores adfærdskodeks for leverandører.

Vores styrke er lokalafdelingernes uafhængighed og selvstændighed. Ved hjælp af fælles værdier, arbejdsmetoder og værktøjer skaber vi sammen en bæredygtig og lønsom virksomhed til gavn både for os og vores kunder – samtidig med at vi styrker en fælles identitet. Med vores størrelse og lokale tilstedeværelse har vi mulighed for, men også en forpligtelse til, at fremme god forretningsetik og bæredygtig udvikling.

Jeg er overbevist om, at overholdelse af etiske regler og vores værdier er nøglen til succes. Vores ansvarsbevidsthed over for branchen er og bliver afgørende for at kunne tiltrække kunder, medarbejdere og investorer.

Februar 2021

Mattias Johansson

VD och koncernchef





1

Bravidas værdier og adfærdskodeksets indhold og formål

VÆR ENGAGERET I FORRETNINGEN

Vi har passion for forretningen

Vi bestræber os altid på at øge kundeværdien og finde nye forretningsmuligheder

Vi er omkostningsbevidste

Vi skaber store resultater – sammen

TAG ANSVAR

Vi er pålidelige og holder, hvad vi lover

Vi går aldrig på kompromis med sikkerheden

Vi tager ansvar for miljøet, for kunderelationerne, for samfund og mennesker

GØR DET ENKELT

Vi er servicemindedede og nemme at arbejde sammen med

Vi anvender fælles arbejdsmetoder

Vi arbejder sammen om at levere en problemfri totalløsning til kunden

VÆR PROAKTIV

Vi opsøger kunderne, lytter og foreslår løsninger

Vi tænker fremad for at skabe muligheder og undgå risici

Vi bestræber os altid på at udvikle os og være et skridt foran

1.1 Vores værdier

Bravidas værdier opsummerer vores kultur og værdier og danner grundlag for de principper, der er beskrevet i dette adfærdskodeks.

1.2 Formålet med adfærdskodekset

Etik er en vigtig bestanddel af vores værdier. Adfærdskodekset beskriver vores fire grundværdier i detaljer, og skal tydeliggøre og lette arbejdet imod fælles mål og en fælles kultur – både i det interne samarbejde og i forhold til vores omgivelser. Bravida understøtter Global Compacts 10 grundprincipper. Adfærdskodekset bygger til dels på disse principper og præciserer Bravidas værdier og holdninger til forretningsetik, menneskerettigheder og arbejdsvilkår, kunder og kvalitet samt miljø og bæredygtighed.

Vores relationer til kunder, leverandører og samarbejdspartnere skal opbygges i overensstemmelse med vores værdier og følger naturligvis den lovgivning, de regler og bestemmelser, der gælder for vores marked og vores forretning.

Vi stiller de samme krav til vores samarbejdspartnere som til os selv, og vi undgår samarbejde med kunder og leverandører, der ikke bakker op om Bravidas værdier. Bravidas adfærdskodeks for leverandører skal altid medtages i aftaler indgået med disse parter.

1.3 Etiske dilemmaer

Hvis du står over for et etisk dilemma, anbefaler vi, at du stiller dig selv nedenstående spørgsmål:

1. Er det lovligt?
2. Er det respektfuldt og i overensstemmelse med vores værdier og principperne i adfærdskodekset?
3. Ville jeg have det godt med at redegøre for mine handlinger over for en kollega, min chef, underordnede eller familie?
4. Ville jeg kunne forsvare mine handlinger, hvis de blev offentliggjort i medierne eller på sociale medier?

Hvis svaret er nej til et eller flere af ovenstående spørgsmål, kan du ikke gå videre med beslutningen. Hvis svaret er ja til alle spørgsmål, kan du gå videre med beslutningen. Hvis du er i tvivl, bør du søge vejledning, før du træffer en beslutning.

Etiske spørgsmål kan være vanskelige, og svaret er ikke altid indlysende. Bravida har derfor oprettet et forretningsetisk råd, der består af medlemmer fra virksomhedens ledelse med repræsentanter fra Danmark, Sverige, Norge og Finland. Her kan medarbejdere henvende sig med spørgsmål, søge vejledning og indberette eventuelle uregelmæssigheder.

Det forretningsetiske råd fører desuden tilsyn med virksomheden og gennemfører kurser. Repræsentanterne for det forretningsetiske råd kan kontaktes via Bravidas intranet.

1.4 Brud på adfærdskodekset og indberetning af overtrædelser

I Bravida accepterer vi aldrig uetisk opførsel. Hvis du handler på uetisk vis og derved forbyrder dig mod adfærdskodekset, relevant lovgivning eller andre regler og retningslinjer, medfører det disciplinære foranstaltninger, som, afhængigt af forseelsens grovhed, kan resultere i opsigelse af ansættelsesforholdet og/eller andre konsekvenser. Selv om det medfører tab af en salgsmulighed eller lavere fortjeneste på kort sigt, reagerer Bravida med det samme i tilfælde af en sådan adfærd.

Hvis du kender til eller har mistanke om et brud på adfærdskodekset, skal du rapportere det til din chef eller dennes chef. Du kan også altid kontakte nogen fra HR, Bravidas juridiske chef eller det forretningsetiske råd.

Hvis du ikke føler dig tryk ved nogen af ovenstående muligheder, er det muligt anonymt at rapportere via vores whistleblower-funktion på vores hjemmeside <https://www.bravida.se/om-bravida/bravida-way/vara-varderingar/visselblasare/>. Bravida tolererer under ingen omstændigheder, at en medarbejder straffes for i god tro at have rapporteret om overtrædelse af adfærdskodekset.

2 Arbejdsvilkår

2.1 Menneskerettigheder, tvangsarbejde og børnearbejde samt forenings- og organisationsfrihed

Det er en grundliggende forudsætning og en selvfølge for virksomheden at

- v. vi støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder og sikrer, at vi ikke er involveret i krænkelse af menneskerettigheder
- vi. alle medarbejdere i Bravida har forenings- og organisationsfrihed, og vi anerkender retten til kollektive forhandlinger
- vii. vi tillader ikke foranstaltninger, der begrænser arbejdstagernes frie bevægelighed, og der findes ikke nogen form for ufrivillig arbejdskraft eller børnearbejde i Bravida.

2.2 Samarbejde ud fra et køns- og mangfoldighedsperspektiv

Ved at fremme ligestilling og mangfoldighed udnytter Bravida medarbejdernes forskelle, færdigheder og erfaringer. Bravida skal være en arbejdsplads, der byder alle medarbejdere velkommen og respekterer alle medarbejdere uanset køn, kønsidentitet- og udtryk, etnicitet, religion eller andre trosoverbevisninger, handicap, seksuel orientering eller alder.

Bravida skal være en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere har lige muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling. Gennem Bravida-skolen kan ligestilling og mangfoldighed forbedres yderligere. Bravida skal være kendetegnet ved en virksomhedskultur, der giver lige muligheder for både mænd og kvinder til at kombinere arbejde med forælderrollen.

2.3 Nultolerance over for mobning og kønsdiskrimination

I Bravida har vi nultolerance over for mobning og kønsdiskrimination.

I Bravida har alle medarbejdere krav på respekt uanset køn, kønsidentitet- og udtryk, seksuel orientering, race eller etnisk oprindelse, religion eller andre trosoverbevisninger, handicap eller alder. Vi tolererer heller ikke, at medarbejdere på nogen måde straffes for at have påpeget, at mobning eller kønsdiskrimination finder sted.

2.4 Sundhed og sikkerhed

Bravida tilstræber en positiv og sikkerhedsbevidst virksomhedskultur, der får vores medarbejdere til at trives på arbejdspladsen og møde op friske og veludhvilede. Vi har en nul-vision for fysisk og psykisk sygdom på grund af arbejdet. Alle Bravidas medarbejdere er ansvarlige for at skabe, fremme og opretholde et godt arbejdsmiljø. For at opnå dette kræves gensidigt samarbejde med kunder, konsulenter, leverandører og andre aktører på vores arbejdspladser. Det betyder, at Bravidas medarbejdere:

- sætter sikkerheden først
- overholder arbejdspladsens regler og retningslinjer og Bravidas forskrifter om sundhed og sikkerhed
- aktivt kommunikerer sikkerhedsspørgsmål og arbejdsmiljø med kunder, medarbejdere og leverandører
- holder sig informerede om de risici, der er forbundet med det aktuelle arbejdsmiljø
- planlægger arbejdet, således at risiko for sundhed og sikkerhed minimeres og er acceptabel
- er bevidste om indvirkning på miljøet og brugerne.



2.5 Lederskab

I Bravida arbejder vi med udviklende lederskab. Det betyder blandt andet, at du som leder skal gå forrest som et godt eksempel og lede i overensstemmelse med vores fælles værdier og vores syv ledelseskriterier.

En chef, leder og medarbejder i Bravida har et stort ansvar for at skabe en fælles kultur og handle i overensstemmelse med vores adfærdskodeks og dets rammer.

Vores syv ledelseskriterier opsummerer, hvordan vi ser på lederskab og det at være leder, og hvad vi forventer af dig i din lederrolle:

1. at give udtryk for klare forventninger
2. at lede, planlægge, følge op og give feedback
3. at repræsentere virksomheden og være et forbillede
4. at udvise styrke og engagement
5. at kommunikere åbent og utvetydigt
6. at coache og motivere
7. at være modtagelig og nærværende

3

Miljø og bæredygtighed

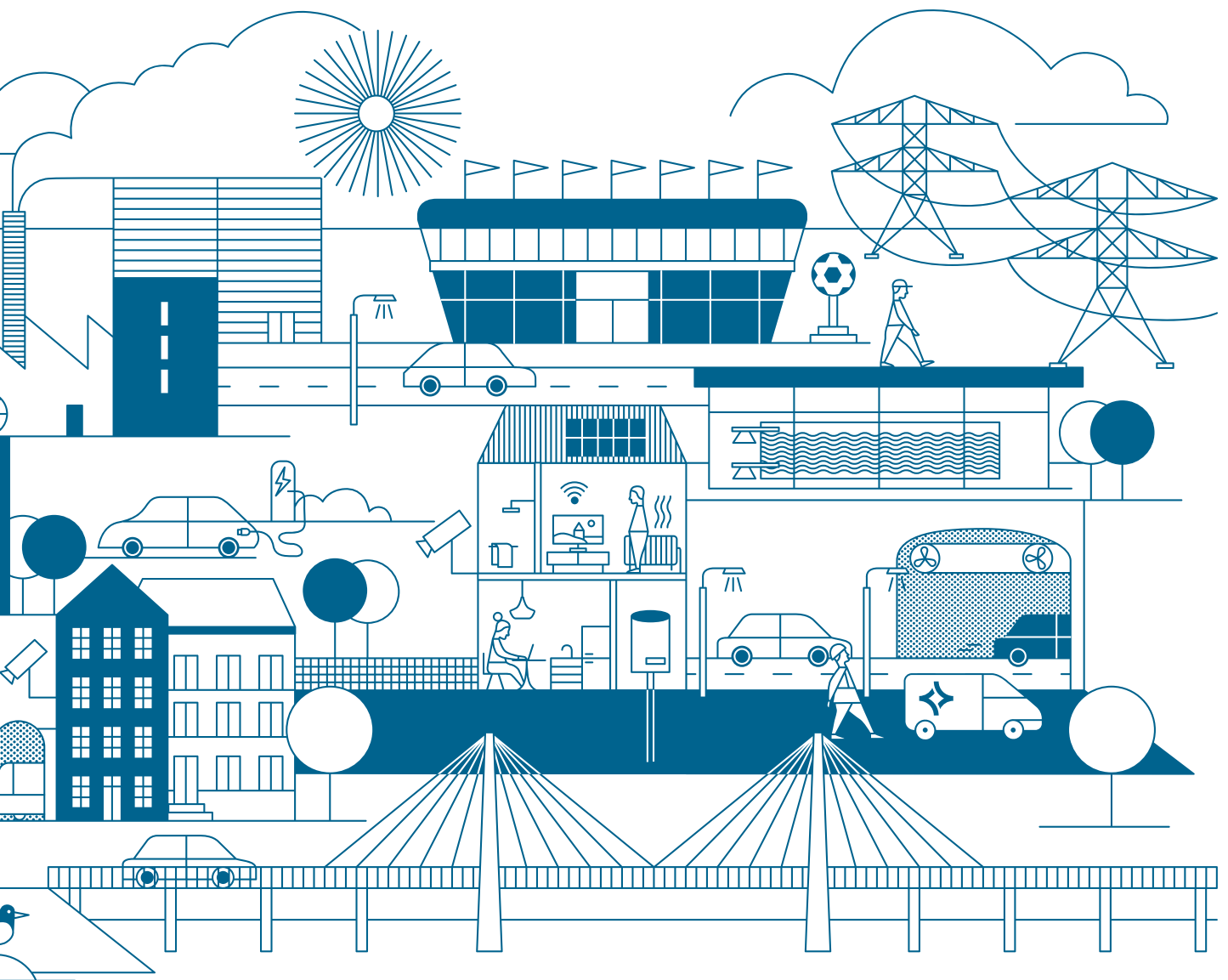
– Bravida er med til at skabe et bæredygtigt samfund

Bravida gør det muligt for kunderne at udvikle bygningers fulde potentiale. Vi giver bygninger liv gennem installation og service – og viser vejen til et bæredygtigt og robust samfund. Sammen hjælper vi vores kunder med at skabe klimasmarte løsninger, der holder i hele bygningens levetid. Med vores engagement i samfundet tager vi ansvar for vores løsninger og for, hvordan vi leverer vores arbejde.

Det betyder, at vi:

- tilbyder vores kunder miljøeffektive installations- og serviceløsninger, der reducerer energi- og ressourceforbrug
- informerer vores kunder om nuværende og fremtidige energi- og miljøkrav og foreslår, hvordan deres anlæg kan blive mere energieffektive, og hvilke tiltag der bør prioriteres
- arbejder aktivt med at reducere vores egen miljøpåvirkning og fortsat forbedre vores miljøarbejde gennem klare mål og løbende evaluering
- uddanner og motiverer medarbejdere og partnere til at planlægge og udføre deres arbejde på en bæredygtig måde
- kræver, at leverandører og partnere leverer bæredygtige materialer, produkter og tjenester
- følger samfundets og vores kunders miljøkrav og deltager i forskning og udvikling, der styrker vores evne til at tilbyde innovative og bæredygtige løsninger.





4

Forretningsetik og eksterne forretningsforbindelser

Vi skal pleje forbindelserne med vores forretningspartnere. For det første gør vi dette ved altid at levere det, vi lover. Vi tror på konkurrence, og på at alle beslutninger, både internt og i forhold til vores samarbejdspartnere, er baseret på godt købmandskab. Vi må aldrig omgå eller uretmæssigt forsøge at påvirke vores forretningspartners beslutningsproces.

4.1 Kunder og kvalitet

Vores kontakt med kunderne skal altid være præget af vores værdier og baseret på tillid, ansvar, engagement og kompetence.

Vi leverer altid produkter og ydelser i den rette kvalitet, der svarer til eller overgår kundens forventninger og skaber merværdi for kunden. Dette opnås med en klar ansvarsfordeling, hvor alle medarbejdere bidrager med deres kompetencer.

Kvalitet betyder, at vi lever op til kundernes og samfundets krav og investerer i løbende forbedringer gennem udvikling, uddannelse og systematisk erfaringsdeling. Vores ydelser og leverancer skal være kendetegnet af høj kundeværdi.

4.2 Konkurrence

Vi accepterer ikke, at vi eller nogen af vores forretningspartnere handler på en sådan måde, der ulovligt påvirker den frie konkurrence. Vi er ikke involveret i nogen form for prisaftaler, karteldannelse eller andre foranstaltninger, såsom lovstridig udbudskoordinering, der er i strid med konkurrencereglerne. Bravida støtter sund og fri konkurrence.

For eksempel er det ulovligt for konkurrenter at samordne deres handlinger over for kunder, opdele markeder eller direkte eller indirekte blive enige om begrænsninger i produktion eller salg,

priser, prisbefalinger, rabatter eller andre leveringsbetingelser. Der bør udvises stor forsigtighed ved møder i brancheorganisationer og ved anden kontakt med konkurrenter, og ovennævnte emner må ikke diskuteres.

Det er normalt ikke tilladt at samarbejde med konkurrenter med henblik på at afgive et fælles udbud i forbindelse med indkøb. Alle former for samarbejde med konkurrenter skal godkendes af Bravidas juridiske afdeling.

4.3 Bekæmpelse af korrupcion

4.3.1 Uden personlig vinding

Udveksling af gaver og andre goder mellem kunder og leverandører kan betragtes som bestikkelse. Indbydelse til et arrangement eller aktivitet kan også betragtes som bestikkelse. At bestikke nogen, det vil sige at give nogen noget, i den hensigt at påvirke denne person utilbørligt, er en alvorlig forbrydelse med høje strafferammer.

Nogle gange kan det være svært at vide, hvor grænsen er mellem, hvad der betragtes som acceptabel forretningsadfærd, og hvad der kan være en upassende handling. Forsigtighed og mådehold er altid hensigtsmæssigt, når vi giver eller modtager gaver. Det samme gør sig gældende, når vi inviterer eller bliver inviteret til kundearrangementer eller andre aktiviteter.

Der skal udvises særlig påpasselighed i kontakten med repræsentanter fra det offentlige og især dem, der direkte eller indirekte udøver myndighed eller træffer beslutninger om offentlige indkøb. Det er ikke tilladt at give gaver og andre fordele til disse personer.

Vi vil derfor altid:

- handle på en sådan måde, at vi eller vores forretningspartnere ikke ender i et afhængighedsforhold
- være meget påpasselige med hensyn til gaver og goder, både til og fra vores forretningspartnere, og helt undgå at give gaver og andre goder til personer, der direkte eller indirekte udøver myndighed eller træffer beslutninger om offentlige indkøb
- afslå at forretningspartnere betaler for rejser og ophold for os og afstå fra at betale for samme for vores forretningspartnere.

Vi vil bygge alle vores relationer på godt købmandskab til gavn for både Bravida og vores forretningspartnere og uden personlig vinding for de involverede.

4.3.2 Rejser, kurser og konferencer

Vi arrangerer ikke rejser, kurser eller konferencer med vores samarbejdspartnere, medmindre det er i direkte forbindelse med Bravidas drift og har forretningsmæssig relevans.

Deltagelse i rejser, kurser eller konferencer arrangeret af vores samarbejdspartnere skal altid forhåndsgodkendes i henhold til bedstefarprincippet. Bedstefarprincippet betyder, at man afviger fra den sædvanlige beslutningsproces eller godkendelsesprocedure, således at den pågældende foranstaltning godkendes af den overordnede chef. Vi arrangerer ikke kurser eller konferencer uden for Norden. Nødvendige rejser uden for Norden skal forhåndsgodkendes efter bedstefarprincippet og af koncernens juridiske chef.

Hovedreglen er, at både vi og vores samarbejdspartnere betaler for vores egne rejser og ophold.

4.3.3 Repræsentation

Al repræsentation skal ske med mådehold og åbenhed samt være forretningsmæssig. Vi lader ikke Bravida betale for repræsentation, der ikke er direkte knyttet til arbejde og har forretningsmæssige formål. Forretningsmæssige formål er noget, som modtageren drager fordel af professionelt. Gennemsigtighed betyder, at vi skal sikre, at de, der deltager, får deres arbejdsgivers godkendelse, og at vi rapporterer omkostninger og programmet korrekt. Al repræsentation skal altid godkendes af nærmeste foresatte, som ikke var til stede. Det betyder, at "den med højest rang" i det tilfælde er den, der skal godkende betalingen.

"Bravidas retningslinjer for gaver og repræsentation", beskriver mere detaljeret, hvor grænserne går for, hvad der er acceptabelt, med en række eksempler på situationer.

4.4 Sanktioner

Bravida følger de internationale sanktioner, der gælder til enhver tid. Sanktioner forbyder handel med visse lande, enkeltpersoner, enheder eller sektorer og benyttes af regeringer og andre organer til at påvirke udenrigsanliggender. Der er blandt andet sanktionslister udfærdiget af FN, EU og USA. Det er forbudt direkte eller indirekte at handle med lande eller regioner, der er underlagt sanktioner, og det er ligeledes forbudt, direkte eller indirekte via tredjemand, på nogen måde at handle eller samarbejde med en person eller enhed, der er opført på en sanktionsliste.

5

Handle korrekt internt

5.1 Interessekonflikter

Interessekonflikter mellem medarbejdere og virksomheden skal undgås. Det betyder f.eks., at vi skal undgå at ansætte forretningspartnere eller nogen med tætte personlige relationer. Bravida skal ligeledes undgå at sponsorere aktiviteter, hvor den person hos Bravida, der beslutter om sponsorering kan have en personlig interesse, dvs. at Bravida ikke sponsorerer aktiviteter, der direkte kommer en medarbejder hos Bravida eller dennes nærtstående til gode. Hvis en personlig interesse kan påvirke en beslutning, overdrages sagen til nærmeste foresatte. Vores medarbejdere må ikke udnytte relationer med forretningspartnere for egen vinding.

5.2 Administrere ressourcer internt

Som medarbejder hos Bravida forventes du at varetage Bravidas interesser på ansvarlig vis. Bravidas godkendelsesprocedurer skal altid følges. Intern repræsentation bør ligeledes være moderat og overvejende forretningsmæssig. Intern repræsentation skal være præget af åbenhed og godkendes af nærmeste foresatte, der ikke var til stede. Omkostningerne ved interne aktiviteter skal være rimelige.

Egne kurser og konferencer, der ikke arrangeres af Bravida-skolen, eller som på anden måde ikke er en del af et bredere uddannelsesprogram, skal altid fremlægges med et detaljeret program til forhåndsgodkendelse efter bedstefarprincippet. Vi arrangerer ikke kurser eller konferencer uden for Norden. Nødvendige rejser uden for Norden skal forhåndsgodkendes efter bedstefarprincippet og af koncernens juridiske chef.

5.3 Indkøb

Bestilling og levering af varer skal altid knyttes til en kundeopgave og markeres med et arbejdsordrenummer. Levering skal altid ske direkte til kunden. Ved returnering af materialer (spild) skal materialerne returneres til leverandøren og krediteres.

Vi må ikke benytte virksomhedens indkøbsbetingelser og rabatter for egen vinding. Større køb skal altid godkendes af nærmeste foresatte. Private køb må ikke faktureres til Bravida, heller ikke hvis du selv betaler fakturaen. Brug af virksomhedens leverandører for egen vinding kan føre til arbejdsretlige foranstaltninger eller beskatning. Det kan endvidere være strafbart.

5.4 Informationssikkerhed og personoplysninger

Vi skal være påpasselige med alle oplysninger, vi får om virksomheden. Fortrolige oplysninger, der modtages på arbejdspladsen, skal respekteres og behandles med forsigtighed.

Fortrolige oplysninger om vores virksomhed eller forretningspartnere, herunder kunder og leverandører, må ikke videregives til uvedkommende personer. Vi skal altid leve op til aftalte forpligtelser. For eksempel må oplysninger om en leverandørs vilkår og betingelser aldrig gives til en anden leverandør. Hvis nogen af vores forretningspartnere overtræder disse retningslinjer, vil vi træffe foranstaltninger.

Personoplysninger behandles i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og følger separate retningslinjer vedtaget af selskabet.



Vi giver
bygninger liv.

