

Adferdskodeks (Code of conduct) for ansatte

Innhold

Adferdskodeks (Code of conduct) for ansatte	1
1. Innledning	2
1.1 Om denne adferdskodeksen	2
2. Ansvar, styring og etterlevelse	2
2.1 Anvendelse og forankring	2
2.2 Kommunikasjon og utdanning	3
2.3 Rapportering og varsling	3
2.4 Oppfølging	3
3. Våre prinsipper	3
3.1 Forretningsmessighet og etikk	3
3.2 Menneskerettigheter og arbeidsforhold	4
3.3 Arbeidsmiljø og trygghet	4
3.4 Likestilling og inkludering	5
3.5 Miljø	5
3.6 Representasjon, gaver og interessekonflikter	5
3.7 Digital adferd og informasjonssikkerhet	6
3.8 Fagforeningsmessige rettigheter og samarbeid	6

1. Innledning

Instalco er et ledende nordeuropeisk konsern innen elektrisitet, VVS, ventilasjon, industri og tekniske konultasjoner, der styrken ligger i datterselskapenes spesialistkompetanse og evnen til å kombinere selvstendighet med felles styrke. Instalco bidrar til samfunnsnytte gjennom klimasmarte og energieffektive installasjoner som minsker ressursforbruket og styrker bærekraftig utvikling.

Gjennom tett samarbeid med kunder og leverandører skaper vi langsiktige løsninger som fremmer trygghet, kvalitet og effektivitet, samtidig som vi driver innovasjon og ansvarsfull forretningsdrift i markedene våre.

Vi jobber desentralisert, langsiktig og bærekraftig. Vi kombinerer entreprenørskap, nyskapning og effektivt samarbeid, og vi streber etter å være bransjens mest kompetente og trygge arbeidsgiver.

1.1 Om denne adferdskodeksen

Denne policyen er fastsatt av Instalcos styre og gjelder for hele Instalcos virksomhet, inklusive alle ansatte i alle datterselskaper i alle geografiske områder Instalco er aktiv i. Den tydeliggjør vårt felles ansvar og våre forventninger til profesjonell, respektfull og ansvarsfull adferd – hver dag, i hvert møte.

Vilkårene i denne adferdskodeksen bygger på følgende rammeverk:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- FNs Global Compacts ti prinsipper
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarsfullt næringsliv
- ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk

2. Ansvar, styring og etterlevelse

2.1 Anvendelse og forankring

Hver medarbeider er personlig ansvarlig for å kjenne til og følge denne adferdskodeksen.

- Styret har det overordnede ansvaret for denne adferdskodeksen, og at arbeidet håndteres systematisk, integreres i forretningsstrategien og utføres i samsvar med lover og standarder.
- Konsernsjefen og datterselskapenes administrerende direktører har det operative ansvaret for at adferdskodeksen gjennomføres, følges opp og integreres i den daglige virksomheten. Datterselskapenes administrerende direktører er ansvarlige for lokal anvendelse og tilpasning med støtte fra sentrale ressurser. Gjennomføringen kan delegeres til andre roller, men ansvaret ligger fortsatt hos den respektive administrerende direktøren.
- Datterselskapene skal følge disse retningslinjene og aktivt arbeide for å identifisere, håndtere og rapportere risikoer og muligheter.

Sjefer skal alltid oppføre seg eksemplarisk og fremme etterlevelse av denne adferdskodeksen.

For å sikre at policyen er oppdatert, relevant og etterleves i praksis, skal den gjennomgå minst én gang i året. Resultatet av gjennomgangen rapporteres til konsernledelsen og styret i forbindelse med internkontrollen.

2.2 Kommunikasjon og utdanning

Adferdskodeksen skal være godt forankret i konsernene. Den kommuniseres via interne kanaler som intranett, introduksjonsprogrammer, ledelsesgrupper, prosjektmøter og andre relevante fora. Kodeksen gjøres også tilgjengelig for eksterne interessenter gjennom avtalebilag, adferdskodekser og dialoger.

For å sikre forståelse og etterlevelse tilbys opplæring til berørte roller. Innhold og omfang tilpasses i henhold til rolle og ansvar.

Ved behov, eksempelvis ved større oppdateringer, kommuniseres endringer til alle som berøres for å sikre fortsatt etterlevelse og relevans.

2.3 Rapportering og varsling

Vi har alle et ansvar for å si ifra dersom noe ikke føles riktig – for eksempel ved tilfelle nestenulykker, ulykker, mangler eller risikoer. Du kan henvende deg til sjefen din, HR eller bruke Instalcos varslingstjeneste. Det bidrar til at vi sammen skaper et tryggere og bedre arbeidsmiljø. Du skal aldri rammes negativt for at du rapporterer – tvert imot.

Instalcos varslingstjeneste muliggjør anonym rapportering av alvorlige uregelmessigheter eller mistenkte misforhold. Tjenesten er tilgjengelig for ansatte i konsernet via intranett, for ansatte hos leverandører eller andre forretningspartnere i Instalcos verdikjede, samt for eksterne via konsernets nettsted.

Instalcos varslingsfunksjon følger EUs varslingsdirektiv, håndteres konfidensielt av en ekstern og uavhengig aktør, og alle former for represalier mot varslere er forbudt.

Identifiserte overtredelser eller risikoer håndteres med egnede korrigerende og forebyggende tiltak.

Mer informasjon finnes på: <https://instalco.se/om-instalco/kontakt/visselblasning>

2.4 Oppfølging

Instalco følger opp etterlevelse av adferdskodeksen regelmessig, samt ved behov eller mistanke om overtredelser. Avvik håndteres på en profesjonell og strukturert måte, og tiltak iverksettes i forhold til situasjonens alvorlighetsgrad, fra samtaler og støtte til advarsel eller oppsigelse. Eventuelle avvik skal samles årlig og rapporteres til selskapets ledelse.

3. Våre prinsipper

3.1 Forretningsmessighet og etikk

Med sterk drivkraft streber vi etter å være et høytytende konsern, der entreprenørskap og modent lederskap frigjør vårt fulle potensial og gjør oss best i bransjen. Vårt verdigrunnlag, vår

nytenkning og vårt effektive samarbeid veileder oss i det daglige arbeidet og danner grunnlaget for våre kundeløfter, vår etiske oppførsel og vår forretningsmessighet.

Vi handler alltid i henhold til Instalcos verdier og med konsernets beste for øye, på en måte som styrker tilliten til Instalco og samtidig beskytter kollegene og kundene våre.

Vi handler med integritet og profesjonalitet i alt vi gjør. Dette gjelder både i samarbeidet med kolleger og i kontakten med kunder, leverandører og andre eksterne parter.

Sammen bygger vi Instalco-ånden – et arbeidsmiljø preget av gjensidig respekt, hjelpsomhet og en åpen dialog. Vi behandler hverandre hensynsfullt i både ord og handling.

Vi bygger relasjonene våre med kunder og leverandører på gjensidig tillit, god forretningsetikk og tydelige avtaler. Vi støtter fri konkurranse og respekterer gjeldende konkurranselovgivning. Alle former for prissamarbeid, markedsdeling, utveksling av forretningshemmeligheter eller annet konkurransebegrensende samarbeid er forbudt ved lov.

Det innebærer følgende:

- Vi følger gjeldende lover, policyer, retningslinjer og avtaler.
- Vi motvirker alle former for korrupsjon, inhabilitet og utilbørlig påvirkning.
- Vi beskytter Instalcos og våre kunders eiendeler, både fysiske og immaterielle. Forretningshemmeligheter og konfidensiell informasjon må ikke spres, anvendes til egen bruk eller deles med utenforstående uten uttrykkelig samtykke.
- Alle økonomiske transaksjoner skal regnskapsføres korrekt og i samsvar med god regnskapsskikk og gjeldende lov.

3.2 Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Vi respekterer og fremmer menneskerettigheter i hele virksomheten vår i samsvar med FNs universelle erklæring og ILOs kjernekonvensjoner. Vi følger lover og inngåtte kollektivavtaler, og sørger for at arbeidsvilkårene er tydelige og trygge.

Alle medarbeidere skal motta ansettelsesavtalen sin skriftlig og informeres om vilkårene for ansettelsen. Lønn, arbeidstider og vilkår skal være markedsmessige, rimelige og tydelige.

Ingen medarbeidere skal utsettes for fysisk straff eller andre former for fysisk, seksuell eller psykisk krenkelse, trakassering eller tvang. Trekk i lønn kan kun skje i henhold til loven eller gjeldende kollektivavtaler.

Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering, trakassering, barnearbeid, tvangsarbeid, slavearbeid eller menneskehandel.

3.3 Arbeidsmiljø og trygghet

Vi jobber med systematisk arbeidsmiljøarbeid for å forebygge ulykker, risiko og sykdom. Vi bruker verneutstyr, følger instruksjoner og bryr oss om hverandre. Vi prioriterer sikkerheten på jobben og har nullvisjon for ulykker på arbeidsplassen.

Alle medarbeidere har ledelsens fulle støtte til å stanse arbeidet dersom det foreligger fare for ulykker eller dersom arbeidsmiljøregler ikke følges.

Vi jobber også aktivt for å forebygge og håndtere psykisk sykdom, blant annet gjennom et åpent samtaleklima og støtte til medarbeidere med behov.

3.4 Likestilling og inkludering

Alle medarbeidere har rett til rettferdige og like arbeidsvilkår, samt gode karrieremuligheter, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, religion eller annen trosoppfatning, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning eller sivilstand.

Vi jobber for å være en attraktiv arbeidsgiver ved å tilby muligheter for kompetanseutvikling og et stimulerende arbeidsklima der hver medarbeider kan vokse.

Vi jobber aktivt for likestilling og mangfold i språkbruk, holdninger og handling. Vi streber etter å rekruttere lokalt og å gjenspeile mangfoldet i samfunnet ved å ønske medarbeidere fra ulike bakgrunner og alle deler av samfunnet velkommen.

3.5 Miljø

Vi tar ansvar for miljøet og bidrar til en bærekraftig utvikling i det daglige arbeidet vårt. Vi gjør dette ved å minske unødvendige reiser, forvalte ressurser, velge klimasmarte materialer og produkter i prosjektene våre, følge rutiner for avfallshåndtering og bidra med bærekraftige løsninger der vi kan.

Gjennom energieffektive og klimasmarte installasjoner reduserer vi ressursforbruket og styrker våre oppdragsgiveres bærekraftsarbeid.

Se også Instalcos bærekraftspolicy.

3.6 Representasjon, gaver og interessekonflikter

All representasjon skal skje med måtehold og i henhold til god forretningsetikk.

Vi må aldri gi eller ta imot gaver, fordeler eller tjenester for å påvirke forretningsbeslutninger. På samme måte er gaver i form av kontanter, verdipapirer, lån, kausjonsgarantier eller private tjenester alltid forbudt. Arbeidsmåltider, enklere gaver med lav verdi eller åpne personalrabatter kan være tillatt – men kun dersom de er moderate, følger lokale normer og ikke skaper avhengighet eller påvirker beslutninger. Er du usikker? Rådfør deg alltid med sjefen din.

Medarbeidere kan ikke ha bierverv som påvirker arbeidet negativt, konkurrerer med noen av Instalcos aktiviteter eller risikerer å skape interessekonflikter. Også private forretninger med Instalcos leverandører eller kunder bør unngås dersom de kan påvirke uavhengigheten vår.

Ved potensielle interessekonflikter, for eksempel familiebånd, bierverv eller økonomiske interesser, skal nærmeste leder alltid informeres og ta en beslutning i saken. Beslutninger vedrørende forretninger med pårørende eller andre nærstående skal ikke tas av den direkte berørte personen.

Instalco er politisk nøytral. Kun styret kan ta beslutninger om engasjement i politiske spørsmål. Verken Instalcos navn eller ressurser kan brukes til å fremme politiske partier, kandidater eller ideologiske formål uten uttrykkelig godkjenning fra styret.

Vi sikrer at virksomheten vår ikke bidrar til krig, konflikter, ekstremisme, hvitvasking av penger, slavehandel eller handel med ulovlige våpen. Dette inkluderer også håndtering av konfliktmineraler.

3.7 Digital adferd og informasjonssikkerhet

Vi er profesjonelle også de digitale kanalene våre. Vi følger retningslinjene våre for informasjonssikkerhet, bruker IT-utstyr på en ansvarsfull måte og håndterer data med nøyaktighet.

Vi er alle ambassadører for Instalco, også i sosiale medier. Hold private synspunkter og yrkesroller adskilt. Det er ikke tillatt å uttale seg på Instalcos vegne, med mindre du har mandat til å gjøre det. Unngå å dele innhold som kan oppfattes som krenkende, støtende eller nedlatende, samt å uttrykke politiske standpunkter eller delta i sensitive diskusjoner på en måte som gjør at du kan oppfattes som en representant for Instalco.

3.8 Fagforeningsmessige rettigheter og samarbeid

Vi respekterer foreningsfrihet, kollektivavtaler og medbestemmelse. Samarbeid med fagforeningsrepresentanter foregår åpent, profesjonelt og i god tro. Vi oppmuntret til dialog om og deltakelse i utviklingen av virksomheten.