Uppförandekod (Code of conduct) för anställda

Innehåll

1. Inledning 2
1.1 Om denna uppförandekod 2
2. Ansvar, styrning och efterlevnad 2
2.1 Tillämpning och förankring 2
2.2 Kommunikation och utbildning 3
2.3 Rapportering och visselblåsning 3
2.4 Uppföljning 3
3. Våra principer 3
3.1 Affärsmässighet och etik 3
3.2 Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor 4
3.3 Arbetsmiljö och trygghet 4
3.4 Jämställdhet och inkludering 5
3.5 Miljö 5
3.6 Representation, gåvor och intressekonflikter 5
3.7 Digitalt beteende och informationssäkerhet 6
3.8 Fackliga rättigheter och samverkan 6

1. Inledning

Instalco är en ledande nordeuropeisk koncern inom el, VS, ventilation, industri och teknikkonsult, där styrkan ligger i dotterbolagens specialistkompetens och förmågan att kombinera självständighet med gemensam kraft. Instalco bidrar till samhällsnytta genom klimatsmarta och energieffektiva installationer som minskar resursförbrukningen och stärker hållbar utveckling.

Genom nära samarbete med kunder och leverantörer skapar vi långsiktiga lösningar som främjar trygghet, kvalitet och effektivitet, samtidigt som vi driver innovation och ansvarsfullt företagande på våra marknader.

Vi arbetar decentraliserat, långsiktigt och hållbart. Vi förenar entreprenörskap, nytänkande och effektivt samarbete, och vi strävar efter att vara branschens mest kompetenta och trygga arbetsgivare.

1.1 Om denna uppförandekod

Denna policy har fastställts av Instalcos styrelse och gäller för hela Instalcos verksamhet, inklusive alla anställda i samtliga dotterbolag i alla geografier där Instalco är verksamt. Den tydliggör vårt gemensamma ansvar och våra förväntningar på ett professionellt, respektfullt och ansvarsfullt beteende – varje dag, i varje möte.

Villkoren i denna uppförandekod bygger på följande ramverk:

- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- FN:s Global Compacts tio principer
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande
- ILO:s trepartsförklaring om multinationella företag och socialpolitik

2. Ansvar, styrning och efterlevnad

2.1 Tillämpning och förankring

Varje medarbetare är personligt ansvarig för att känna till och följa denna uppförandekod.

- Styrelsen har det övergripande ansvaret för denna uppförandekod, och att arbetet hanteras systematiskt, integreras i affärsstrategin och bedrivs i enlighet med lagar och standarder.
- Koncern-VD och dotterbolags-VD:ar har det operativa ansvaret för att uppförandekoden genomförs, följs upp och integreras i den dagliga verksamheten. Dotterbolags-VD:ar ansvarar för lokal tillämpning och anpassning med stöd från centrala resurser. Genomförandet kan delegeras till andra roller, men ansvaret ligger fortsatt hos respektive VD.
- Dotterbolagen ska följa denna uppförandekod och aktivt arbeta med att identifiera, hantera och rapportera risker och möjligheter.

Chefer ska alltid agera föredömligt och främja efterlevnad av denna uppförandekod.

För att säkerställa att policyn är aktuell, relevant och efterlevs i praktiken ska den ses över minst en gång per år. Resultatet av översynen rapporteras till koncernledning och styrelse i samband med den interna kontrollen.

2.2 Kommunikation och utbildning

Uppförandekoden ska vara väl förankrad inom koncernen. Den kommuniceras via interna kanaler såsom intranät, introduktionsprogram, ledningsgrupper, projektmöten och andra relevanta forum. Koden görs även tillgänglig för externa intressenter genom avtalsbilagor, uppförandekoder och dialoger.

För att säkerställa förståelse och efterlevnad erbjuds utbildning till berörda roller. Innehåll och omfattning anpassas efter roll och ansvar.

Vid behov, exempelvis vid större uppdateringar, kommuniceras förändringar till samtliga berörda för att säkerställa fortsatt efterlevnad och relevans.

2.3 Rapportering och visselblåsning

Vi har alla ett ansvar att säga ifrån om något inte känns rätt – till exempel vid tillbud, olyckor, brister eller risker. Du kan vända dig till din chef, HR eller använda Instalcos visselblåsartjänst. Det bidrar till att vi tillsammans skapar en säkrare och bättre arbetsmiljö. Du ska aldrig drabbas negativt av att du rapporterar – tvärtom.

Instalcos visselblåsartjänst möjliggör anonym rapportering av allvarliga oegentligheter eller misstänkta missförhållanden. Tjänsten är tillgänglig för anställda inom koncernen via intranät, för arbetstagare hos leverantörer eller andra affärspartners i Instalcos värdekedja samt för externa via koncernens webbplats.

Instalcos visselblåsarfunktion följer EU:s visselblåsardirektiv, hanteras konfidentiellt av en extern och oberoende aktör, och alla former av repressalier mot visselblåsare är förbjudna.

Identifierade kränkningar eller risker hanteras med lämpliga korrigerande och förebyggande åtgärder.

Mer information finns på: https://instalco.se/om-instalco/kontakt/visselblasning

2.4 Uppföljning

Instalco följer upp efterlevnaden av uppförandekoden regelbundet, samt vid behov eller vid misstanke om överträdelser. Avvikelser hanteras på ett professionellt och strukturerat sätt, och åtgärder vidtas i proportion till situationens allvar, från samtal och stöd till varning eller uppsägning. Eventuella avvikelser ska årligen sammanställas och rapporteras till bolagets styrelse.

3. Våra principer

3.1 Affärsmässighet och etik

Med stark drivkraft strävar vi efter att vara en högpresterande koncern, där entreprenörsanda och moget ledarskap frigör vår fulla potential och gör oss bäst i branschen. Vår värdegrund, nytänkande och effektivt samarbete vägleder oss i det dagliga arbetet och ligger till grund för våra kundlöften, vårt etiska agerande och vår affärsmässighet.

Vi agerar alltid i enlighet med Instalcos värderingar och med koncernens bästa för ögonen på ett sätt som stärker förtroendet för Instalco och samtidigt värnar om våra kollegor och kunder.

Vi agerar med integritet och professionalism i allt vi gör. Det gäller både i samarbetet med kollegor och i kontakten med kunder, leverantörer och andra externa parter.

Tillsammans bygger vi Instalcoandan – en arbetsmiljö präglad av ömsesidig respekt, hjälpsamhet och en öppen dialog. Vi bemöter varandra hänsynsfullt i både ord och handling.

Vi bygger våra relationer med kunder och leverantörer på ömsesidigt förtroende, sund affärsetik och tydliga avtal. Vi stödjer fri konkurrens och respekterar gällande konkurrenslagstiftning. Alla former av prissamarbete, marknadsuppdelning, utbyte av företagshemligheter eller annan konkurrensbegränsande samverkan är förbjudna enligt lag.

Det innebär att:

- Vi följer gällande lagar, policyer, riktlinjer och avtal.
- Vi motverkar alla former av korruption, jäv och otillbörlig påverkan.
- Vi skyddar Instalcos och våra kunders tillgångar, både fysiska och immateriella. Affärshemligheter och konfidentiell information får inte spridas, användas för eget bruk eller delas med utomstående utan uttryckligt godkännande.
- Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas korrekt och i enlighet med god redovisningssed och gällande lag.

3.2 Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Vi respekterar och främjar mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet, i enlighet med FN:s allmänna förklaring och ILO:s kärnkonventioner. Vi följer lagar och ingångna kollektivavtal och ser till att arbetsvillkoren är tydliga och trygga.

Alla medarbetare ska få sitt anställningsavtal skriftligen och informeras om villkoren för anställningen. Löner, arbetstider och villkor ska vara marknadsmässiga, rimliga och tydliga.

Ingen medarbetare får utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell eller psykisk kränkning, trakasserier eller tvång. Avdrag på lön får endast ske enligt lag eller gällande kollektivavtal.

Vi accepterar inte någon form av diskriminering, trakasserier, barnarbete, tvångsarbete, slavarbete eller människohandel.

3.3 Arbetsmiljö och trygghet

Vi arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga olyckor, risker och ohälsa. Vi bär skyddsutrustning, följer instruktioner och bryr oss om varandra. Vi prioriterar säkerheten på jobbet och har en nollvision mot arbetsplatsolyckor.

Alla medarbetare har ledningens fulla stöd att stoppa arbetet om det finns risk för olyckor eller om arbetsmiljöregler inte följs.

Vi arbetar också aktivt för att förebygga och hantera psykisk ohälsa, bland annat genom ett öppet samtalsklimat och stöd till medarbetare i behov.

3.4 Jämställdhet och inkludering

Alla medarbetare har rätt till rättvisa och jämlika arbetsvillkor, samt goda karriärmöjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller civilstånd.

Vi verkar för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda möjlighet till kompetensutveckling och ett stimulerande arbetsklimat där varje medarbetare får växa.

Vi arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald i språkbruk, attityder och handling. Vi strävar efter att rekrytera lokalt och att spegla samhällets mångfald genom att välkomna medarbetare från olika bakgrunder och alla delar av samhället.

3.5 Miljö

Vi tar ansvar för miljön och bidrar till en hållbar utveckling i vårt dagliga arbete. Det gör vi genom att minska onödiga resor, hushålla med resurser, välja klimatsmarta material och produkter i våra projekt, följa rutiner för avfallshantering och bidra med hållbara lösningar där vi kan.

Genom energieffektiva och klimatsmarta installationer minskar vi resursförbrukningen och stärker våra uppdragsgivares hållbarhetsarbete.

Se även Instalcos hållbarhetspolicy.

3.6 Representation, gåvor och intressekonflikter

All representation ska ske med måttfullhet och i enlighet med god affärsetik.

Vi får aldrig ge eller ta emot gåvor, förmåner eller tjänster i syfte att påverka affärsbeslut. På samma sätt är gåvor i form av kontanter, värdepapper, lån, borgensåtaganden eller privata tjänster alltid förbjudna. Arbetsmåltider, enklare gåvor med lågt värde eller öppna personalrabatter kan vara tillåtna – men bara om de är måttliga, följer lokala normer och inte skapar beroenden eller påverkar beslut. Är du osäker? Rådgör alltid med din chef.

Medarbetare får inte ha bisysslor som påverkar arbetet negativt, konkurrerar med någon av Instalcos verksamheter, eller riskerar att skapa intressekonflikter. Även privata affärer med Instalcos leverantörer eller kunder bör undvikas om de kan påverka vårt oberoende.

Vid potentiella intressekonflikter, till exempel släktrelationer, bisysslor eller ekonomiska intressen, ska närmaste chef alltid informeras och fatta beslut i ärendet. Beslut som rör affärer med anhöriga eller andra närstående ska inte fattas av den direkt berörda personen.

Instalco är politiskt neutralt. Endast styrelsen kan fatta beslut om engagemang i politiska frågor. Varken Instalcos namn eller resurser får användas för att främja politiska partier, kandidater eller ideologiska syften utan styrelsens uttryckliga godkännande.

Vi säkerställer att våra affärer inte bidrar till krig, konflikter, extremism, penningtvätt, slavhandel eller handel med illegala vapen. Detta inkluderar även hantering av konfliktmineraler.

3.7 Digitalt beteende och informationssäkerhet

Vi är professionella även i våra digitala kanaler. Vi följer våra riktlinjer för informationssäkerhet, använder IT-utrustning ansvarsfullt och hanterar data med noggrannhet.

Vi är alla ambassadörer för Instalco, även i sociala medier. Håll isär privata åsikter och yrkesrollen. Det är inte tillåtet att uttala dig i Instalcos namn om du inte har mandat att göra det. Undvik att dela innehåll som kan uppfattas som kränkande, stötande eller nedlåtande, samt att uttrycka politiska ställningstaganden eller delta i känsliga diskussioner på ett sätt som kan få dig att uppfattas som företrädare för Instalco.

3.8 Fackliga rättigheter och samverkan

Vi respekterar föreningsfrihet, kollektivavtal och medbestämmande. Samverkan med fackliga representanter sker öppet, professionellt och i god anda. Vi uppmuntrar till dialog och medverkan i att utveckla verksamheten.