



Bravida Adfærdskodeks

Koncernchefen har ordet

Bravidas adfærdskodeks er ikke bare et sæt regler, vi alle skal følge. Det er vores fælles værdier. Værdier, der binder os sammen til ÉT Bravida.

Da Bravida er en stor virksomhed med lokal tilstedeværelse i alle de nordiske lande, har vi et ansvar. Vi skal bestræbe os på altid at blive opfattet som troværdige og ansvarlige. Vi skal være en god forretningspartner og markedsførende inden for forretningsetik.

Hvis det skal lykkes, skal alle vi, der arbejder i Bravida, gøre det rigtige – også når det føles svært. Alle de beslutninger, vi træffer i løbet af en arbejdsdag, afspejler vores kultur og viser, hvem vi virkelig er. Vores adfærdskodeks skal præge alle vores aktiviteter og fungere som et kompas, der hjælper os med at vælge den rigtige vej.

Det er derfor meget vigtigt, at vi alle sætter os ind i vores adfærdskodeks og overvejer, hvad det betyder for os personligt. Vi skal tænke over, hvordan vi handler internt i samarbejdet med vores kolleger, eksternt over for kunder, leverandører og samarbejdspartnere, og når vi repræsenterer Bravida i samfundet.

Hvis du nogensinde føler dig usikker på, hvordan du skal handle – så tøv ikke med at bede om råd. Vi skaber store resultater – sammen.

Oktober 2024



Mattias Johansson,
Administrerende direktør
og koncernchef



1

Bravidas værdier og adfærdskodeksets indhold og formål

Vær engageret i forretningen

Vi har passion for forretningen og er omkostningsbevidste

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

Tag ansvar

Vi er pålidelige og holder, hvad vi lover

Vi går aldrig på kompromis med sikkerheden

Vi tager ansvar for miljøet, kunderelationerne, samfundet og mennesker

Gør det enkelt

Vi er serviceminded 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 på disse principper og præciserer Bravidas værdier og holdninger til forretningsetik, menneskeretigheder, arbejdsvilkår, kunder og kvalitet samt miljø og klima.

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

Vi har udarbejdet et særligt adfærdskodeks for leverandører, og alle Bravidas leverandører skal bekræfte, at de accepterer og overholder betingelserne heri.

1.3 Ethiske 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. Du er derfor altid velkommen til at henvende dig til en af Bravidas jurister for at få vejledning.

1.4 Brud på adfærdskodekset og indberetning af overtrædelser

I Bravida accepterer vi aldrig uetisk opførsel. Hvis du handler på uetisk vis og derved forbryder dig mod adfærdskodekset, 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 HR eller koncernens chefjurist.

Hvis du ikke føler dig tryk ved nogen af ovenstående muligheder, er det muligt at rapportere anonymt via vores whistleblowerfunktion på vores hjemmeside.

Læs mere: <https://www.bravida.dk/om-bravida/vores-vardier/whistle-blower/>

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 grundlæggende forudsætning og en selvfølge for virksomheden at:

- i. Vi skal støtte og respektere de internationale menneskerettigheder og sikre, at vi ikke er involveret i krænkelse af menneskerettigheder.
- i. Alle medarbejdere i Bravida har forenings- og organisationsfrihed, og vi anerkender retten til kollektive forhandlinger.

Vi tillader ikke foranstaltninger, der begrænser arbejdstagernes frie bevægelighed, og der forekommer 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 velkommen og respekterer alle 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 Bravidaskolen 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 forældrerollen.

2.3 Nultolerance over for mobning og kønsdiskrimination

I Bravida har vi nultolerance over for chikane og krænkende handlinger.

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 nulvision 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,
- aktivt søger information om de risici, der er forbundet med det aktuelle arbejdsmiljø,
- aktivt søger information om arbejdspladsens regler og retningslinjer og Bravidas forskrifter om sundhed og sikkerhed og følger disse på jobbet,
- aktivt kommunikerer sikkerhedsspørgsmål inden for sundhed og sikkerhed med kunder, medarbejdere og leverandører,
- engagerer hinanden i sikkerhedsarbejdet og tilskynder alle til at deltage i udviklingen af sundheds- og sikkerhedsinitiativer,
- og arbejder for at sikre, at sundheds- og sikkerhedsstandarder opretholdes i hele værdikæden.

Det betyder også, at medarbejdere i ledende stillinger:

- sikrer hurtig håndtering af ulykker, uheld og risikoobservationer i overensstemmelse med Bravidas procedure for hændeshåndtering.
- deltager løbende i såkaldte Safety Walks med henblik på at øge den gensidige forståelse for risici i vores arbejdsmiljø.
- aktivt kommunikerer sikkerhedsspørgsmål internt til kolleger og arbejdsteam.



2.5 Lederskab

Vores ledere i Bravida arbejder aktivt med vores grundlæggende principper. De skal være forbilleder, når det gælder Bravidas værdier og adfærdskodeks, og sørge for, at vi altid har en sikker, god og udviklende arbejdsplads. Alle i Bravida, både ledere og medarbejdere, har et stort ansvar for at skabe en kultur, der lever op til vores adfærdskodeks og de rammer, den sætter.

Vores lederskabsmodel beskriver, hvordan vi ser på lederskab, og hvad vi forventer af vores ledere: de skal både lede virksomheden og lede medarbejderne – to sider af samme sag.

I centrum af vores model står "En sikker og inkluderende arbejdsplads", som er grundlaget for alt, hvad vi gør. Vi ved, at et sikkert arbejdsmiljø, hvor alle føler sig velkomne og respekterede, er afgørende for vores succes.

Led Forretningen handler om, hvordan vi driver og

udvikler vores virksomhed. Det omfatter strategisk planlægning, resultatopfølgning og løbende forbedringer for at sikre, at vi leverer den bedst mulige kvalitet og værdi til vores kunder.

Led medarbejderne handler om, hvordan vi inspirerer, motiverer og udvikler vores medarbejdere. Vi hjælper vores teams med at nå deres fulde potentiale ved at skabe et positivt og støttende arbejdsmiljø.

2.6 Arbejdsvilkår

- Udvikle mennesker og drive forandring
- Overgå kundernes forventninger
- Opbygge din organisation og dit team
- Sikre effektiv leverance
- Inspirere og engagere alle
- Skabe lønsom vækst
- Lede medarbejderne
- Lede virksomheden
- En sikker og inkluderende arbejdsplads

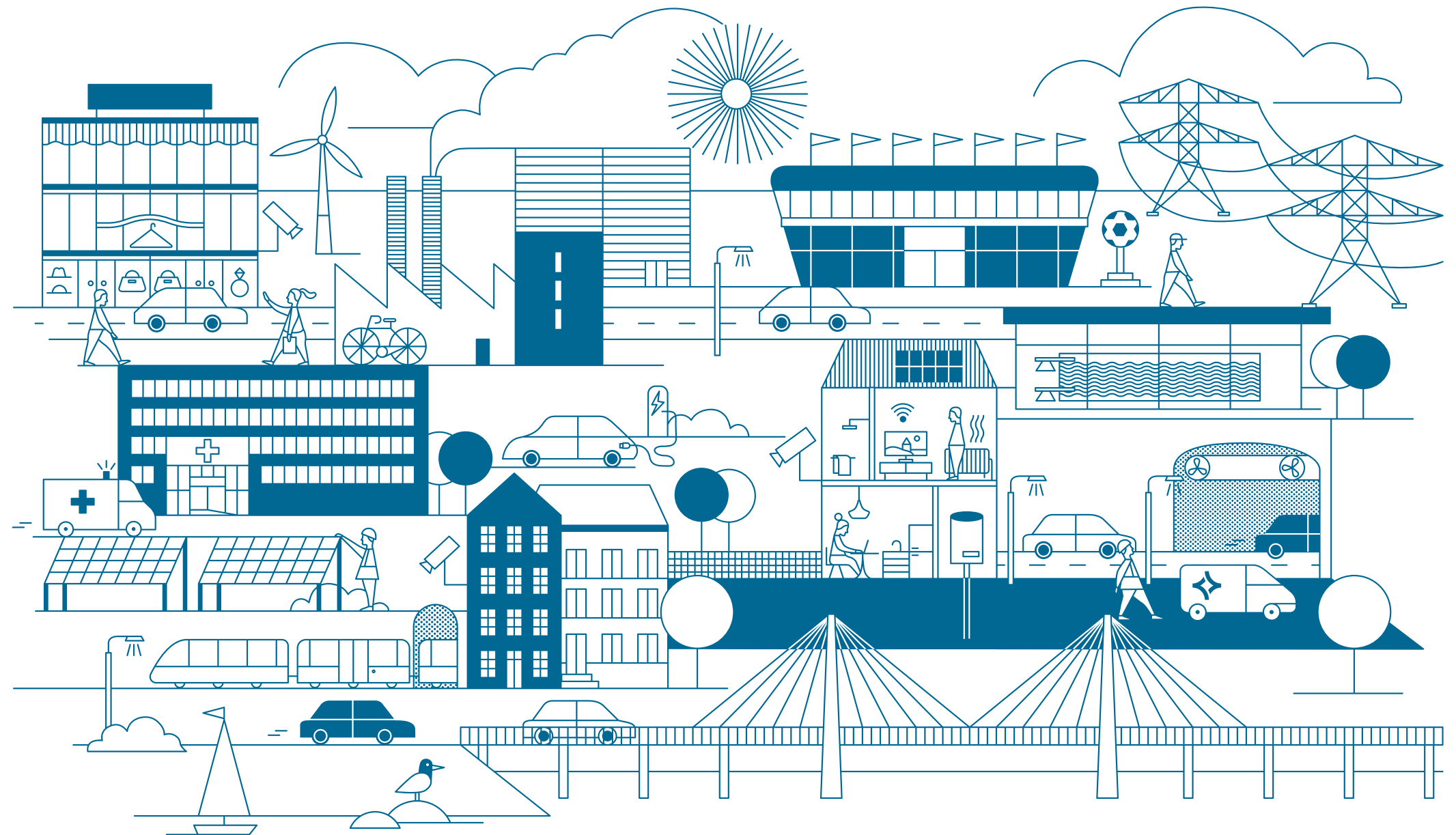
3 Miljø og bæredygtighed

– Bravida er med til at skabe et bæredygtigt samfund

Bravida gør det muligt for kunderne at udvikle bygningers og installationers fulde potentiale. Bravida har totalløsninger inden for rådgivning, installation og service med fokus på bæredygtighed og energieffektivisering. Vi ønsker, at vores kunder skal have oplevelsen af, at dét, som bare skal fungere, fungerer. 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.
- Vi 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.
- Vi arbejder aktivt med at reducere vores egen miljø- og klimapåvirkning og fortsat forbedre vores miljøarbejde gennem klare mål og løbende evaluering.
- Vi uddanner og motiverer medarbejdere og samarbejdspartnere til at planlægge og udføre deres arbejde på en mere bæredygtig måde.
- Vi stiller krav til leverandører og partnere om at levere mere bæredygtige materialer, produkter og ydelser.
- Vi lever op til samfundets og vores kunders miljø- og klimakrav 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. Det gør vi først og fremmest for 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 forretningspartneres 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 de ydelser, vi har forpligtet os til, på de tidspunkter og til den pris, vi har aftalt med kunden.

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 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, prisanfaldinger, 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 korruption

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 en person 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 skal 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 tilbud fra forretningspartnere om betaling for rejser og ophold for os, og afstå ligeledes fra at betale for rejser og ophold for vores forretningspartnere.

Vi skal opbygge alle vores relationer på et forretningsmæssigt grundlag til gavn for 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 forretningspartnere, medmindre de er direkte relateret til Bravidas aktiviteter 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 i henhold til bedstefarprincippet og af koncernens chefjurist.

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 accepterer ikke repræsentation, der ikke er direkte knyttet til arbejdet og har forretningsmæssig værdi. 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.

4.3.4 Politisk indflydelse

Bravida forholder sig neutralt til politiske partier, politiske embedsmænd og kandidater. Medarbejdere, der indgår i dialog med myndigheder eller andre offentlige organer med henblik på at informere eller påvirke offentlige beslutningsprocesser, skal gøre det med respekt og i overensstemmelse med lokal og international lovgivning.

4.3.5 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

At 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 træffer beslutning 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 skal altid 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 Bravidaskolen, 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 i henhold til bedstefarprincippet og af koncernens chefjurist.

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 indkøb skal altid godkendes af den nærmeste overordnede. 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 IT, informationssikkerhed og personoplysninger

Virksomhedens IT-værktøjer skal håndteres ansvarligt og i overensstemmelse med gældende sikkerhedsregler. Al brug skal have til formål at understøtte virksomhedens aktiviteter og opgaver, og personlig brug bør holdes på et minimum.

Vi skal være påpasselige med alle oplysninger, vi får om virksomheden. 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.

Oplysninger skal altid opbevares, håndteres og kommunikeres i overensstemmelse med Bravidas politik for informationssikkerhed og databeskyttelse.

Læs mere: Bravidas politik for informationssikkerhed og databeskyttelse

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

Læs mere: God sikring af privatlivets fred – Retningslinjer for håndtering af personoplysninger i Bravida

Fortrolige oplysninger, der modtages på arbejdspladsen, skal respekteres og behandles med forsigtighed.



6

Regnskab, rapportering og kommunikation

6.1 Regnskab og rapportering

Nøjagtig og pålidelig rapportering er en forudsætning for god selskabsledelse, overholdelse af regler og tilliden til virksomheden. Det er derfor vigtigt, at vi fører korrekt regnskab i alle dele af virksomheden, uanset hvilken type oplysninger der rapporteres eller bogføres.

Det betyder, at vi:

- Rapporterer oplysninger om vores aktiviteter sandfærdigt og rettidigt.
- Overholder Bravidas rapporteringsprocedurer og bruger virksomhedens IT-systemer og -processer.
- Sikrer, at finansielle oplysninger altid afspejler den underliggende transaktion.
- Sikrer, at Bravidas fakturering stemmer overens med de underliggende bilag og aftaler.
- Følger Bravidas godkendelsesinstruktioner i forbindelse med forretningsaktiviteter som f.eks. attestering, tilbudsgivning, indkøb osv.
- Rapporterer arbejdstider og udgifter korrekt.

Hvis du opdager eller har mistanke om, at disse principper ikke bliver fulgt, skal du sige fra.

Hvis du opdager eller har mistanke om alvorlige uregelmæssigheder som f.eks. bedrageri, skal du straks rapportere det til koncernens chefjurist. Hvis du ønsker at være anonym, kan du bruge Bravidas whistleblowerfunktion: <https://www.bravida.dk/om-bravida/vores-vardier/whistle-blower/>

6.2 Kommunikation

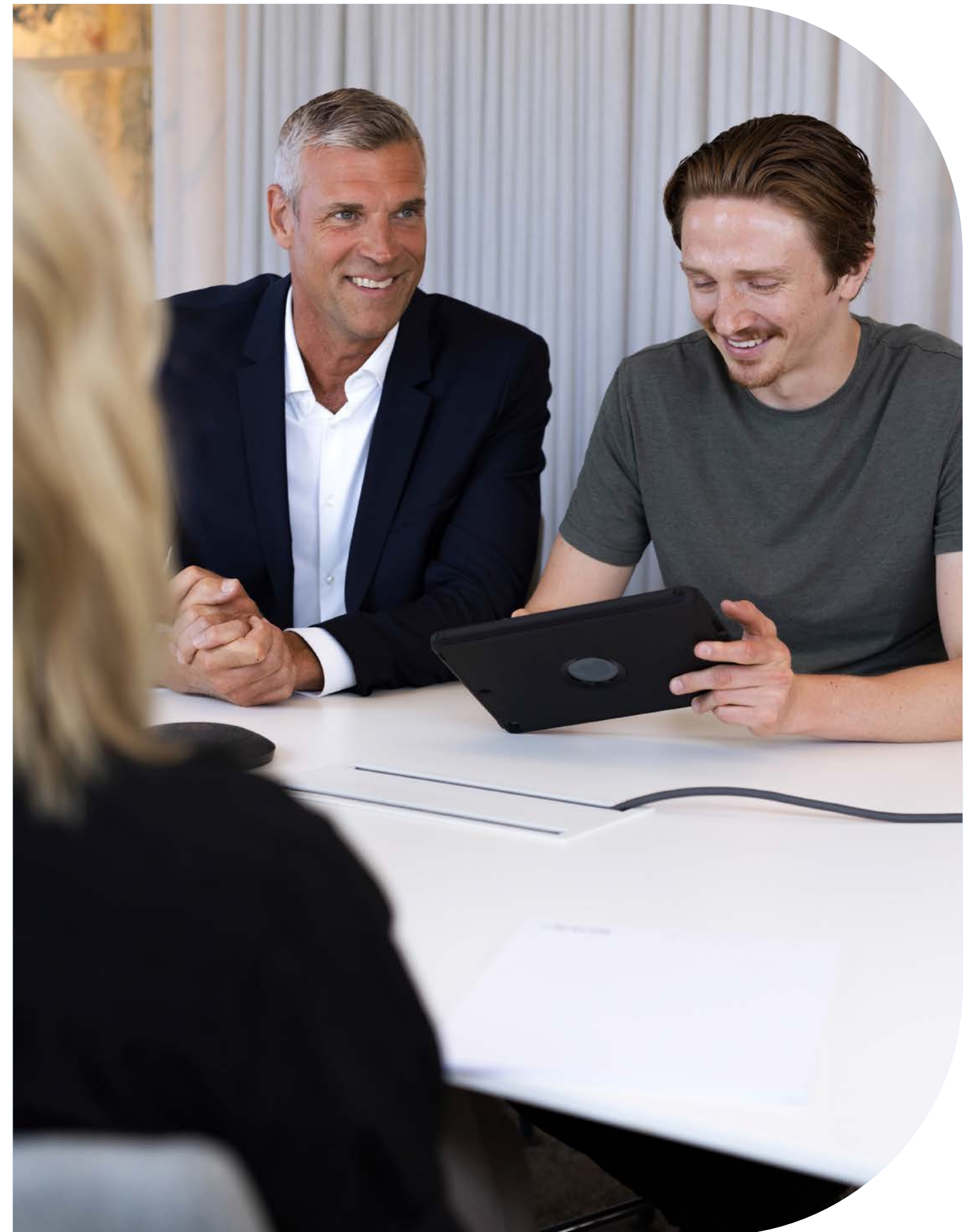
Bravidas interne og eksterne kommunikation hjælper os med at nå vores forretningsmål. Vores kommunikation skal skabe langsigtet tillid og give os en klar identitet. Al kommunikation fra virksomheden skal være rettidig og pålidelig.

Virksomheden har officielle repræsentanter i forhold til medier og presse for at sikre korrekt og ensartet kommunikation. Henvi til disse ved henvendelser fra medierne.

Husk, at du altid repræsenterer Bravida i arbejdstiden og i kommunikationen via virksomhedens kanaler og platforme. Tænk derfor over, hvordan du bliver opfattet, når du skriver e-mails, bærer tøj med virksomhedens logo eller kører i firmabil.

Yderligere oplysninger:

Kontakt Kommunikation@bravida.dk, og for medarbejdere er der flere oplysninger på vores intranet.



Our vision is to
always deliver
the experience
of when it just
works.

