

NCC er en af de førende nordiske entreprenører inden for bygge- og anlægs- aktiviteter samt ejendomsudvikling. Med Norden som sit hjemmemarked er NCC aktiv i hele værdikæden. NCC udvikler erhvervsjendomme og opfører boliger, kontor, industribyggeri og offentlige byggerier, veje og infrastruktur.

NCC tilbyder også råmaterialer, der anvendes i byggeri og vejbyggeri. NCC skaber fremtidens miljø for arbejde, bolig og kommunikation med byggeri, som giver holdbart samspil mellem mennesker og miljø.

Sådan arbejder vi Adfærdskodeks

Foto: Erik Mørtensen, Casper Hedberg 20.47.2005 NCC Communication Services 2017/04



Vores vision er at forny vores branche og levere ekstraordinære bæredygtige løsninger.

NCC's adfærdskodeks beskriver den adfærd, vi forventer af alle vores interessenter – medarbejdere, ledere, bestyrelsen og forretningspartnere – og som understøtter den etiske kultur i organisationen. Men hvorfor har NCC brug for et adfærdskodeks? Vi er et af Nordeuropas førende entreprenør- og projektudviklingsfirmaer, og vi udvikler og skaber rammer for arbejde, bolig og infrastruktur. Stort set alt, hvad vi bygger, har en levetid, der strækker sig langt ud i fremtiden. Derfor er det afgørende for vores virksomhed, at vi driver forretning på en ansvarlig måde, og at vores dygtige og engagerede medarbejdere handler etisk forsvarligt. Vores produkter og løsninger hjælper folk med at realisere deres drøm om et nyt hjem, et nyt kreativt kontormiljø, en sikker vej at færdes på eller et behageligt og sundt skolemiljø for deres børn. Det er et stort ansvar at gøre alt på en bæredygtig måde, og NCC har forpligtet sig til at overholde de højeste etiske standarder. Derfor mener vi, at det er vigtigt at udstikke retningslinjer – ikke bare for, hvordan vi skal opføre os over for vores interessenter, og hvad de kan forvente sig af os, men også for, hvad vi forventer os af de parter, som gør forretninger med os eller på anden måde kommer i kontakt med os. Retningslinjerne kan ikke dække enhver tænkelig situation, men de skal hjælpe os med at "gøre det rigtige" og gøre det nemmere for os at sige til, hvis noget bekymrer os – noget vi opfordrer alle til at gøre.

Overholdelsen af adfærdskodekset er en positiv måde at efterleve vores værdier på, og det er et fælles ansvar for alle interessenter. Gør som bestyrelsen og jeg, og giv den din fulde opbakning.

Peter Wågström, adm. direktør og koncernchef
Stockholm den 9. december 2016

Indhold

Vores værdier danner grundlaget for vores adfærd	4
Forretningsmoral	5
LOVE, FORORDNINGER OG INTERNATIONALE KONVENTIONER	5
FORRETNINGSRELATIONER	5
BEKÆMPELSE AF BESTIKKELSE OG KORRUPTION	6
KONKURRENCELOVGIVNING	6
INTERESSEKONFLIKTER	7
BEKÆMPELSE AF HVIDVASKNING AF PENGE	8
INFORMATION OG DE SOCIALE MEDIER	8
FORTROLIGE OPLYSNINGER	8
Menneskerettigheder.....	9
MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING.....	9
CHIKANE OG TVANGSARBEJDE.....	9
OVERHOLDELSE AF FORPLIGTELSE	10
BØRNEARBEJDE.....	10
FORENINGSFRIHED	10
Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen	12
Miljøansvar.....	12
Efterlevelse og rapporteringsværktøj.....	14
VIRKSOMHEDENS OG MEDARBEJDERNES ANSVAR.....	14
RAPPORTERINGSVÆRKTØJ - NCC COMPASS	14
KONTAKTPERSONER - EFTERLEVELSE	15

Vores værdier danner grundlaget for vores adfærd

NCC er en virksomhed, der sætter en ære i at følge sine værdier og har som mål, at samtlige medarbejders beslutninger og handlinger altid skal være i overensstemmelse med vores fælles værdier. Eftersom vores forretningspartnere er en vigtig del af vores virksomhed, forventer vi også, at de respekterer og bakker op om vores værdier. På den måde kommer vores værdier til at fungere som en rettesnor i det daglige arbejde for både medarbejdere og forretningspartnere.

Vores adfærdskodeks udgør de rammer, som vi kan operere inden for baseret på vores værdier og de frivillige initiativer, som vi har tilsluttet os, blandt andet World Economic Forums Partnering Against Corruption Initiative (PACI) og FN's globale bæredygtighedsaftale, Global Compact. Disse initiativer udstikker principper for, hvordan man håndterer menneskerettigheder, arbejdsmetoder, miljø og korrupsion.

Ærlighed

- Vi er tro mod os selv og vores interesser
- Vi driver virksomhed på ordentlig og ansvarlig vis
- Vi sørger for, at vores interesser altid kan stole på NCC

Tillid

- Vi stoler på hinanden, siger hvad vi mener, og gør som vi siger
- Vi har mod til at sige tingene tydeligt og ligeud
- Vi overholder vores aftaler og stræber efter høje standarder, hvad angår kvalitet, etik og bæredygtighed

Respekt

- Vi værdsætter mangfoldighed og behandler andre med respekt
- Vi samarbejder, anerkender andres meninger og står ved vores beslutninger
- Vi anvender altid ressourcer med omtanke

Pionerånd

- Vi tager initiativ og arbejder proaktivt og energisk
- Vi tør tænke anderledes og arbejde på nye måder
- Vi driver udviklingen sammen med vores interesser

Forretningsmoral



Vi har et fælles ansvar for at værne om principperne i vores adfærdskodeks.

Som medarbejder skal du kende til kodekset og overveje, hvilken indvirkning det har på dit eget arbejde. Du opfordres til, og skal føle dig fri til, at anmelde eventuelle overtrædelser.

Hos NCC stræber vi efter at udvikle langvarige forretningsrelationer, som danner grundlag for, at vi kan skabe værdi for kunderne, sikre udbytte til vores aktionærer og skabe arbejdspladser, der sikrer videre udvikling. Det opnår vi i kraft af vores handlinger og ved at vise vores kunder og andre interesser, at vi er en pålidelig og ærlig virksomhed, der altid leverer det, vi har lovet.

Derfor er det også vigtigt, at vi formidler vores adfærdskodeks som en naturlig del af vores samarbejde med forretningspartnere og andre tredjeparter.

Love, forordninger og internationale konventioner

Det siger sig selv, at NCC skal overholde gældende lovgivning og internationale konventioner. Det betyder, at vi altid respekterer og overholder den lovgiv-

ning og de forordninger, som vores virksomhed er underlagt. Vi forventer, at alle medarbejdere kender de love og forordninger, der er relevante for deres specifikke funktion eller rolle.

Forretningsrelationer

Hos NCC er vi ærlige og åbne i vores relationer med forretningspartnere og tredjeparter, og vi forventer, at vores forretningspartnere og deres leverandører opfører sig på samme måde. Vi sætter en ære i at overholde vores forpligtelser og respektere de aftaler, vi indgår. Vi forventer, at vores forretningspartnere formidler vores værdier hele vejen ned gennem leverandørkæden. Vi forventer at de handler i overensstemmelse med vores eller deres egne, lignende værdier/adfærdskodeks.

Praktiske retningslinjer

- Jeg handler i overensstemmelse med og respekterer NCC's fælles beslutninger og retningslinjer samt NCC's forpligtelser. Jeg anvender værdierne ærlighed, respekt og tillid som rettesnor.



Bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion

Hos NCC er vi forpligtet til udelukkende at indgå aftaler på baggrund af vores produkters, tjenesters og medarbejderes positive egenskaber. Vi tolererer hverken bestikkelse eller korrupsion. Vi vil aldrig yde eller give eller tilbyde at yde eller give noget af værdi til en offentligt ansat eller en repræsentant for en virksomhed med det formål at påvirke en beslutning.

Praktiske retningslinjer

- Jeg udviser altid omtanke og mådehold og inkluderer professionelt/fagligt indhold, hvis jeg tilbyder en gave til kunder, tjenestemænd, underleverandører, leverandører, konsulenter eller andre eksterne interessenter, eller hvis jeg inviterer disse personer til middage, fester, sportsbegivenheder og andre former for socialt samvær.
- Jeg tager aldrig imod gaver eller forplejning fra nogen, som NCC eller jeg har eller kommer til at få en forretningsrelation med, hvis værdien er mere end en almindelig erkendtlighed, skaber en følelse af forpligtelse eller er i modstrid med NCC's politik om omtanke og beskedenhed.

- Jeg får forretningspartnere til at indse fordelene ved at vælge NCC kun ved hjælp af stærke, forretningsmæssige argumenter.
- Jeg giver aldrig noget af værdi til offentligt ansatte, medmindre jeg har fået bekræftet, at det er lovligt og i overensstemmelse med NCC Compass, interessenternes egne regler/retningslinjer og øvrige retningslinjer for branchen.
- Jeg forvrænger aldrig en transaktions sande karakter. Jeg benytter aldrig en tredjepart, fx en agent eller en distributør, til at betale bestikkelse.
- Hvis jeg er i tvivl, får jeg rådgivning via Ask Me-funktionen.

Konkurrence Lovgivning

NCC konkurrerer på markedet for at kunne opfylde vores kunders behov og øge værdien for aktionærerne. Vi indgår ikke aftaler og involverer os ikke i aktiviteter, der begrænser den frie konkurrence. For eksempel tillader vi ingen form for konkurrencebegrænsende adfærd, såsom prisaftaler, karteldannelse eller udnyttelse af en dominerende markedsposition. Vi går ind for fair og ubegrænset konkurrence, hvad angår tilbuds- og indkøbsprocesser.

Praktiske retningslinjer

- Jeg underskriver ikke kontrakter med konkurrenter uden først at have undersøgt situationen med mit forretningsområdes juridiske afdeling.
- Jeg indgår aldrig prisaftaler eller aftaler om opdeling af markedet. Hvis jeg bliver bedt om at deltage i et sådant arrangement, afviser jeg forslaget på en sådan måde, at det ikke er til at misforstå. Jeg forlader mødet, dokumenterer hændelsen og anmelder den til min leder og mit forretningsområdes juridiske afdeling.
- Jeg er særligt opmærksom på mine relationer med konkurrenter.
- Jeg sørger altid for, at alle møder bliver dokumenteret.
- Jeg er særligt opmærksom, hvis NCC har en dominerende markedsposition på et relevant marked
- Hvis jeg er i tvivl, får jeg rådgivning via Ask Me-funktionen.

Interessekonflikter

Der opstår en interessekonflikt, når en persons private interesser er i konflikt med, eller synes at være i konflikt med, NCC's interesser. Som medarbejdere hos NCC skal vi underrette vores nærmeste leder om enhver forretningsrelateret aktivitet, som vi udfører uden for NCC-koncernen. Vi må ikke arbejde for eller indirekte deltage i forretningsaktiviteter i en organisation, der konkurrerer med eller gør forretninger med NCC. Vi må heller ikke deltage i aktiviteter, der kan føre til interessekonflikter eller udnyttes til personlig vinding i forhold til forretningspartnere.

Dette omfatter at give eller modtage personlige gaver eller tjenester eller at deltage i betalte aktiviteter ud over det, der kan forventes i embeds medfør. Det omfatter tillige at kræve eller afgive nogen form for løfter i forbindelse med udvekslingen af gaver. Som medarbejdere skal vi underrette vores nærmeste leder om personlige interessekonflikter.

Som virksomhed yder NCC ikke bidrag eller donationer til politiske organisationer. Selvom virksomheden ikke selv har nogen partipolitisk overbevisning, opfordres medarbejderne til at interessere sig for aktuelle samfundsforhold og de emner, der er på den politiske dagsorden.

Praktiske retningslinjer

- Som NCC-medarbejder undgår jeg enhver situation, hvor jeg risikerer at udnytte min faglige position for personlig vindings skyld eller risikerer at træffe en beslutning, som på en eller anden måde er i modstrid med NCC's interesser.
- Jeg underretter omgående min ledelse om enhver potentiel interessekonflikt, eftersom aktiviteter af denne type i visse tilfælde kræver forudgående tilladelse fra NCC.
- Jeg indleder ikke et privat og personligt forhold til en NCC-kollega, som rapporterer direkte eller in direkte til mig, uden først at informere min nærmeste leder.
- Hvis jeg er usikker på, om en aktivitet, jeg er involveret i, udgør en interessekonflikt, søger jeg rådgivning via Ask Me-funktionen.

Bekæmpelse af hvidvaskning af penge

NCC følger den gældende lovgivning, som skal forhindre hvidvaskning af penge. Hvidvaskning af penge er forskellige former for tiltag, der har til formål at skjule kriminelle aktiviteter eller få dem til at fremstå lovlige, så man kan betale lovligt med penge, der er anskaffet på ulovlig vis.

Praktiske retningslinjer

- Jeg tager rimelige forholdsregler i forhold til at identificere og vurdere vores forretningspartners integritet og sikre, at de driver en legitim forretning.
- Jeg er tilbageholdende, hvis jeg bliver bedt om at

overføre penge til en modtager eller et land, som ikke har noget med transaktionen at gøre.

- Jeg stiller spørgsmål, hvis jeg ser aktiviteter, som jeg finder mistænksomme. Underret en repræsentant fra NCC Treasury, NCC Legal eller NCC Security om din bekymring.

Information og de sociale medier

De eneste personer, der må udtale sig på vegne af NCC, er dem, der udtrykkeligt har fået tilladelse til dette. Som NCC-medarbejdere er vi opmærksomme på det klare skel, der er mellem vores egne personlige synspunkter og de synspunkter, der repræsenterer NCC's officielle holdning. Vi videregiver kun fortrolige oplysninger, som tilhører NCC eller andre, til de parter, der har et legitimt behov for at få kendskab til disse og har autorisation til at få adgang til oplysningerne. Oplysninger, der deles via meddelelsetjenester, sms, blogs og sociale netværk, kan få omfattende og permanent spredning og have en negativ eller skadelig indvirkning på dig som privatperson, på NCC og på vores interesser.

Praktiske retningslinjer

- Jeg er påpasselig, når jeg diskuterer virksomheds anliggender eller arbejder på en bærbar computer eller andre it-enheder ude i offentligheden.
- Jeg undlader at skaffe mig adgang til, anvende eller videregive fortrolige oplysninger uden den nødvendige godkendelse fra ledelsen.
- Jeg giver aldrig tredjeparter adgang til NCC's område uden den nødvendige godkendelse.
- Jeg henviser alle forespørgsler fra analytikere og investorer til NCC Investor Relations.
- Hvis jeg ønsker at anvende digitale medier til at beskrive min arbejdsdag eller mit arbejde hos NCC som NCC-medarbejder, lader jeg det fremgå tydeligt, hvem jeg er, og hvad jeg arbejder med,

og jeg respekterer NCC's værdier og adfærdskodeks.

- Jeg foregiver aldrig at udtale mig på vegne af NCC i min personlige kommunikation, herunder i digitale medier (fx i onlinebaserede fora, blogs, chat rooms, podcasts, Facebook, LinkedIn, Twitter osv.), uden den nødvendige godkendelse.
- Hvis jeg ser noget upassende eller noget, som NCC bør skride ind over for, informerer jeg NCC's Head of Digital.
- Jeg rådfører mig med NCC Group Communication, inden jeg udtaler mig til medierne om virksomheds anliggender.

Fortrolige oplysninger

NCC indsamler og behandler personlige oplysninger fra kunder, medarbejdere og andre tredjeparter i henhold til den gældende lov om behandling af personlige oplysninger og alle relevante NCC-politikker. Fortrolige medarbejderoplysninger opbevares sikkert og vil, medmindre det kræves af loven, udelukkende blive videregivet til personer, der har autorisation til at modtage sådanne oplysninger.

Praktiske retningslinjer

- Jeg sørger for, at personlige oplysninger udelukkende indsamles til retmæssige og legitime formål – "gode at have" er ikke en gyldig grund.
- Jeg videregiver kun personlige oplysninger til de medarbejdere eller partnere, der har et legitimt forretningsmæssigt behov for at få oplysningerne, og det sker altid i overensstemmelse med den gældende lov om behandling af personlige oplysninger.
- Hvis du er i tvivl, kan du spørge NCC HR eller NCC Compliance til råds.

Menneskerettigheder



Mangfoldighed og ligestilling

NCC bakker op om og respekterer internationale konventioner om menneskerettigheder og støtter mangfoldighed og ligestilling. Ligebehandling og ligestilling gælder for alle uanset køn, transkønnethed og kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, religion, funktionsnedsættelser eller alder.

Praktiske retningslinjer

- Jeg baserer alle ansættelsesbeslutninger på objektive kriterier og kvalifikationer såsom uddannelse, tidligere erfaring og personlige egenskaber.
- Jeg er bevidst om min egen adfærd og den indvirkning, den kan have på andre.
- Jeg kommer aldrig med udtalelser og fortæller aldrig vittigheder, der kan forstås eller tolkes som nedværdigende eller ydmygende for andre.
- Hvis jeg observerer upassende adfærd eller mangel på ligestilling, men ikke føler, at jeg frit kan udtrykke min bekymring, kan jeg benytte NCC's Tell Me-funktion, hvor mine indberetninger behandles fortroligt.

Chikane og tvangsarbejde

Hos NCC accepterer vi ingen form for mental eller fysisk afstraffelse, trusler om afstraffelse, diskrimination i forhold til jobmuligheder eller arbejde, mobning på arbejdspladsen, seksuel eller anden chikane, tvangsarbejde eller andre former for ufrivilligt arbejde. NCC og vores forretningspartnere skal sikre, at medarbejderne ikke er tvunget til at arbejde længere end en normal arbejdsuge, om end overtidsarbejde kan være acceptabelt i særlige tilfælde.

Praktiske retningslinjer

- Jeg bidrager til at skabe et arbejdsmiljø uden fjendtlig, voldelig, truende og mobbende adfærd.
- Jeg anmelder enhver mistanke om chikane, uønsket adfærd, tvangsarbejde, fysisk afstraffelse eller pres på enhver NCC-arbejdsplads eller hos enhver leverandør, distributør eller anden forretningspartner. Jeg foretager en anmeldelse til NCC's ledelse eller gør brug af NCC's Tell Me-funktion, hvor mine rapporter behandles fortroligt.

Overholdelse af forpligtelser

Hos NCC respekterer og overholder vi vores forpligtelser over for vores medarbejdere, når det gælder national lovgivning og aftaler om social sikring, arbejdsforhold og overenskomstforhandlinger. Løn og andre personalegoder skal overholde den nationale lovgivning, gældende aftaler og den generelt accepterede standard for branchen.



NCC og vores partnere skal sikre, at alt arbejde bliver udført under anerkendte og dokumenterede ansættelsesforhold, som er i overensstemmelse med den nationale lovgivning i det land, hvor arbejdet bliver udført. Der skal til enhver tid være iværksat optimale arbejdssikkerhedstiltag.

Praktiske retningslinjer

- Jeg anmelder mine mistanker, når jeg observerer medarbejdere, herunder også medarbejdere hos underentreprenører eller leverandører, som til syneladende ikke tilbydes vilkår, der svarer til den nationale lovgivning, som mangler social sikring eller arbejder for mindre end mindstelønnen.
- Hvis den dokumentation eller legitimation, som en

medarbejder anvender til at få adgang til arbejdspladsen, forekommer mistænkelig, anmelder jeg dette til NCC's ledelse eller til NCC Group Security. NCC's Tell Me-funktion kan også anvendes.

Børnearbejde

NCC tolererer ikke børnearbejde. NCC's medarbejdere skal være mindst 15 år eller, i de tilfælde, hvor den er højere, have nået den alder, hvor de ikke længere er omfattet af obligatorisk skolegang.

Praktiske retningslinjer

- Jeg sørger for, at jeg kender minimumalderen for arbejde under den gældende lovgivning, inden jeg ansætter nogen under 18 år.
- Jeg anmelder mistanker om børnearbejde på enhver NCC-arbejdsplads eller hos enhver leverandør, distributør eller anden forretningspartner til NCC's ledelse eller NCC Group Security. Jeg kan også benytte NCC's Tell Me-funktion, hvor mine anmeldelser behandles fortroligt.

Foreningsfrihed

Hos NCC respekterer vi alle medarbejders ret til at organisere sig i frivillige medarbejderorganisationer og forhandle løn kollektivt. Medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for at udføre deres pligter.

Praktiske retningslinjer

- Jeg respekterer, i overensstemmelse med den lokale lovgivning, medarbejdernes ret til at danne og melde sig ind i en fagforening efter eget valg, uden at de skal frygte trusler eller repressalier.
- Jeg blander mig aldrig i medarbejderrepræsentanternes officielle og retmæssige aktiviteter.
- Jeg respekterer også medarbejderrepræsentanter fra underleverandører og leverandører, som er en del af NCC's projekter.

Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Hos NCC har vi en nulvision for arbejdsulykker, og vi arbejder løbende på at skabe forbedringer, som kan gøre vores arbejdspladser sundere og sikrere.

Alle, der arbejder for eller samarbejder med eller leverer varer eller tjenester til NCC, skal kunne gøre det sikkert og risikofrit. Vi ønsker at skabe arbejdspladser og produkter, der er så sikre og trygge som muligt for vores medarbejdere, indlejede arbejdere, leverandører, kunder og andre interessenter.

Det er ledere og arbejdsmiljøkonsulenter, der har ansvaret for at iværksætte tiltag, som forbedrer arbejdsmiljøet, men hver enkelt medarbejder skal være opmærksom på og overholde de gældende regler og politikker og bidrage aktivt til at forbedre arbejdsmiljøet. Hos NCC sætter vi også pris på en sund balance mellem arbejde og fritid og gør en aktiv indsats for at hjælpe vores medarbejdere med at opnå dette.

Tag vare på hinanden. Tænk fremad. Sig fra. NCC stræber efter at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor medarbejderne passer på hinanden. Alle skal

komme sikkert hjem – hver dag. Vil du vide mere? Du kan læse NCC's arbejdsmiljøpolitik på ncc.dk/arbejdsmiljoe.

Praktiske retningslinjer

- Med pionerånd fremlægger jeg idéer, som kan forbedre mit arbejdsmiljø.
- Jeg deltager i de relevante sikkerhedskurser.
- Jeg ignorerer aldrig sikkerhedsanordninger på arbejdspladser eller behovet for personlige værnemidler.
- Jeg underretter omgående min leder om ulovlige eller usikre forhold.



Miljøansvar

Hos NCC følger vi en langsigtet bæredygtighedsstrategi, som omfatter de miljømæssige, sociale og økonomiske aspekter af bæredygtighed. For at bidrage til bæredygtig udvikling opfordres medarbejderne til, i dialog med kunderne og andre interessenter, at tænke og være innovative.

NCC er en stor aktør i bygge- og anlægsbranchen, og vi betragter det som helt naturligt, at vi bidrager til en bæredygtig udvikling. Vores miljøansvar indebærer, at vi altid overholder miljølovgivningen på de markeder, hvor vi driver forretning, og altid forsøger at udvikle produkter og tjenester, som er mere energieffektive, klimavenlige og ressourcebesparende i hele deres livscyklus. Før og undervejs i vores projekter samarbejder vi med kunder, leverandører og partnere om at udvikle de bedst mulige bæredygtige løsninger.

I alle vores produkter og aktiviteter bestræber vi os desuden på at reducere brugen af skadelige stoffer, at sikre, at affald bliver håndteret på en sikker og miljøvenlig måde og at bidrage til øget ressource-

effektivitet, en gradvis udfasning af fossile brændstoffer og cirkulære flows.

Når vi vælger leverandører, prioriterer vi dem, der arbejder proaktivt og systematisk med samfundsansvar, miljø, kvalitet og arbejdsmiljø. Vores mål er at skabe bygninger og infrastruktur, som overholder alle relevante standarder og består af miljøvenlige og bæredygtige komponenter, som kan spores gennem hele leverandørkæden.

For at sikre efterlevelsen hos vores leverandører og partnere kombinerer vi audits, som foretages af vores egne medarbejdere, med audits, som foretages af tredjepartskonsulenter inden for rammerne af NCC's tilknytning til blandt andet Business Social Compliance Initiative (BSCI) og FN's globale bæredygtighedsaftale, Global Compact.



Praktiske retningslinjer

- Jeg sikrer, at mine daglige aktiviteter på arbejdet giver mulighed for effektiv udnyttelse af ressourcer og en reduktion af alle former for skadelige stoffer med fokus på klima, energi, materialer og affald.
- Jeg giver min leder idéer, som kan føre til innovation, der har en positiv indvirkning på miljøet.
- Jeg forstår og efterlever NCC's miljøpolitik og de krav om international rapportering, fx GRI, som NCC har forpligtet sig til at overholde.
- Jeg følger principperne i NCC's politikker om ansvarlige indkøb.

Efterlevelse og rapporteringssystem

Virksomhedens og medarbejdernes ansvar

Efterlevelse af vores adfærdskodeks er et krav i hele NCC – fra den øverste ledelse til chefer på alle niveauer og de enkelte medarbejdere.

Alle ledere har, inden for deres specifikke ansvarsområde, en forpligtelse til at sikre, at medarbejdere og forretningspartnere bliver informeret om indholdet i dette adfærdskodeks og vores krav om, at det bliver overholdt. Ledere hos NCC skal til enhver tid fremstå som gode forbilleder.

Rapporteringsværktøj – NCC Compass

Adfærdskodekset er vedtaget af NCC AB's bestyrelse, og virksomheden overvåger løbende efterlevelsen af kodekset som en naturlig del af driften. For at hjælpe medarbejderne med at efterleve kodekset har vi skabt NCC Compass – et program, som kan give svar på spørgsmål om gaver, forplejning, interessekonflikter og konkurrencelovgivning.

Sammen med NCC Compass leder vores adfærdskodeks os i den rigtige retning. Hvis man som medarbejder er usikker på, hvordan man skal agere, kan man rådføre sig med en gruppe specialuddannede

medarbejdere – såkaldte navigatører – som er tilgængelige for alle medarbejdere i koncernen. Navigatørerne kan kontaktes via helpdesk-funktionen, som hedder Ask Me. Alle medarbejdere har pligt til at anmelde enhver overtrædelse af adfærdskodekset, som de er bekendt med. Tell Me er et rapporteringsværktøj, som gør NCC's medarbejdere i stand til at underrette den øverste ledelse om overtrædelser af adfærdskodekset eller gældende lovgivning. Denne funktion er via NCC's eksterne website også tilgængelig for andre interessenter såsom leverandører, forretningspartnere og offentligheden. Alle anmeldelser tages alvorligt og undersøges. Alle anmeldelser behandles fortroligt, og NCC tolererer ingen repressalier mod medarbejdere, som "i god tro" har anmeldt overtrædelser af adfærdskodekset eller gældende lovgivning.

Hvis en af NCC's medarbejdere har overtrådt adfærdskodekset, vil der blive iværksat disciplinære foranstaltninger. Vi skrider også ind over for forretningspartnere, der viser sig at handle i strid med vores retningslinjer, og forretningsrelationen vil blive afsluttet i tilfælde af gentagne eller grove overtrædelser.



Praktiske retningslinjer

- Jeg foretager en anmeldelse, hvis jeg observerer en overtrædelse af den nationale lovgivning eller NCC's adfærdskodeks.
- Jeg ønsker, at interessenter skal foretage en anmeldelse, når og hvis de observerer en overtrædelse af den nationale lovgivning eller NCC's adfærdskodeks.
- Jeg må ikke udsættes for undersøgelser eller repressalier, der sætter min ansættelse hos NCC på spil, fordi jeg har insisteret på, at vi skal følge NCC's adfærdskodeks eller NCC's politik, eller fordi jeg har anmeldt en hændelse.

Som en del af NCC Compass holder vi øje med efterlevelsen af NCC's værdier og adfærdskodeks på flere måder for at danne os et indtryk af, hvor og hvad der skal forbedres. Nogleindikatorerne er i dag: antal spørgsmål stillet til Ask Me, hændelser i Tell Me-funktionen, mediedækning, antal kurser, statistik fra internettet, blog, quiz og andre aktiviteter. Målinger er en vigtig del af NCC Compass.

Kontaktpersoner – efterlevelse

NCC Group Compliance Officer
gunnar.backstrom@ncc.se

NCC Group Security Officer
kaj.juhlin@ncc.se

NCC Corporate Sustainability
Senior Vice President
christina.lindback@ncc.se

NCC's bestyrelse (og Audit Committee)
nccboard@ncc.se

Tell Me
ncc.dk/myncc/ncc-compass/tell-me/

Ask Me (til intern brug)
starnet.ncc.se/ask-me