

Erhvervshus Hovedstaden 2024

Code of Conduct for ansatte



Erhvervshus
HOVEDSTADEN

ehhs.dk

Code of conduct for ansatte i Erhvervshus Hovedstaden

Erhvervshus Hovedstaden spiller en særlig rolle i det danske erhvervsfremmesystem. Vi er virksomhedernes uvildige sparringspartner, vi forvalter store puljer af offentlige midler, og vi fungerer som knudepunkt i et bredt økosystem af aktører og samarbejdspartnere. Derudover er vi en unik arbejdsplads med mange fagligheder, kompetencer og en opgaveportefølje, der skaber stor værdi, ikke mindst når det sker i fællesskab.

Vi bidrager til at indfri hovedstadsregionens potentiale til at være blandt verdens bedste at starte, drive og udvikle internationalt konkurrencedygtige SMV'er på bæredygtige vilkår i. Vi går på arbejde hver dag for at gøre en ægte og oplevet forskel for de iværksættere og små og mellemstore virksomheder, vi hjælper.

I denne Code of Conduct beskriver vi retningslinjer og forventninger til, hvordan vi driver forretning og opfører os overfor hinanden, vores brugere, samarbejdspartnere og samfund. Adfærdskodekset sammenfatter erhvervshusets politik og regelsæt og skal hjælpe os i den daglige beslutningstagen. Code of Conduct tager afsæt i vores fælles værdier;



Professionalisme: – Vi har høje standarder for vores arbejde og adfærd, sætter vores kunder i centrum og udvikler vores kompetencer, så vi er på forkant med den efterspørgsel og udvikling, virksomhederne møder.



Værdiskabelse: – Vi er drevet af at gøre en forskel. Vi leverer impact gennem alle vores handlinger, som skal kunne måles på vækst, beskæftigelse, produktivitet og bæredygtighed i hovedstadsregionen.



Engagement: – Vi møder hinanden, vores kunder, ejere, samarbejdspartnere og det omgivende samfund proaktivt med åbenhed, forståelse og tolerance.



Samarbejde: – Vi ved at 1 + 1 er 3, når vi samarbejder åbent og aktivt med hinanden og med partnere. Vi bidrager til at skabe sammenhæng i erhvervsfremmesystemet til gavn for virksomheder og samfundsøkonomi.

Vores mission og værdier udgør, sammen med vores forpligtelse til at leve op til Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, grundlaget for denne Code of Conduct, som vi lægger vægt på at efterleve i alle vores handlinger.

Katrine Paaby Joensen, direktør i Erhvervshus Hovedstaden

A blue-tinted photograph of a person's hands signing a document with a pen. The background is a solid blue color.

1. Vores grundlæggende forretningsetik



1. Vores grundlæggende forretningsetik



Vi er uvildige, transparente og ansvarlige i varetagelsen af vores opgaver

Erhvervshus Hovedstaden tager udgangspunkt i virksomhedernes behov. Uvildigheden i vores relationer med virksomhederne er helt afgørende. Vi lægger vægt på objektivitet, fortrolighed og troværdighed i sparringsrollen, og når vi henviser virksomhederne til samarbejdspartnere. Vi har derfor meget klart definerede regler for vores samarbejde med kunder og partnere og dokumenterer, hvordan vi overholder disse i vores CRM-system med henblik på fuld transparens.

Erhvervshuset agerer på et offentligt mandat og er finansieret af offentlige midler. Vi er meget opmærksomme på at forvalte samfundets ressourcer ansvarligt og fornuftigt. Vi tolererer ingen former for bestikkelse og har en klar gavepolitik. Vi lægger vægt på habilitet og fuld transparens i forhold til eventuel bibeskæftigelse, der oplyses på vores hjemmeside.

Vi overholder gældende regler for offentlige udbud og har en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor vores udbud lægges ud til fair og lige konkurrence. Ligeledes sørger vi for at forvalte EU's og regeringens puljemidler, så de til fulde lever op til kontraktuelle forpligtelser, regler og krav.

Vi er optagede af at gøre en forskel for den enkelte og for samfundet omkring os og har derfor fokus på både E (miljø og klima), S (sociale forhold) og G (ledelsesadfærd) i vores adfærd.

Forventninger til adfærd, der understøtter vores forretningsetik

Medarbejdere

- Accepter ikke gaver, compensation eller lignende fra private konsulenter, kunder eller andre samarbejdspartnere, der kan påvirke dit engagement og beslutningskraft. Søg altid for ansvarlig anvendelse af erhvervsbusets midler og vær opmærksom på gældende regelsæt.
- Søg tilladelse hos nærmeste leder før indgåelse af bibeskæftigelse og sørg for, at til ladet bibeskæftigelse – lønnet eller ulønnet – er oplyst på din profil på hjemmesiden.
- Afstå fra at arbejde med virksomheder eller henvise til konsulenter, med hvem du eller din familie har nære personlige eller økonomiske relationer.
- Søg altid dialog med din leder, hvis du er i tvivl om, hvorvidt der er en potentiel interessekonflikt i forhold til ovenstående.

Ledere

Som leder skal du derudover

- Skabe et tillidsfuldt rum og stå til rådighed for drøftelse af konkrete sager, hvor medarbejdere er i tvivl.
-

2. Erhvervshusets miljø- og klimapåvirkning



2: Erhvervshusets miljø- og klimapåvirkning



Vi bidrager til øget bæredygtighed gennem vores arbejde med virksomhederne og er bevidste om vores egen påvirkning af klima og miljø.

Erhvervshus Hovedstaden tager ansvar for vores egen påvirkning af miljø og klima. Vi rapporterer under Global Compact og afleverer i den forbindelse en årlig bæredygtighedsrapport, herunder et klimaregnskab, som gøres offentligt tilgængeligt. Vi arbejder aktivt for at sænke vores aftryk inden for affald og energiforbrug og har bl.a. udarbejdet en indkøbspolitik, der understøtter vores bestræbelser på at reducere vores miljø- og klimapåvirkning.

Erhvervshus Hovedstadens største effekt inden for miljø og klima ligger i den omstilling, vi bidrager til at skabe i virksomhederne. Vi har derfor fokus på arbejdet for en grøn omstilling i mødet med vores kunder.

I vores kontakt med virksomhederne tilbyder vi værktøjer og hjælp til at få lagt en strategi for, hvordan de nedbringer deres aftryk samt støtte til deres investeringer i en grøn omstilling.

Forventninger til adfærd, der reducerer vores og virksomhedernes klima -og miljøpåvirkning:

Medarbejdere

Tag ansvar for at beskytte miljøet gennem dine daglige handlinger ved f.eks.

- At overholde affaldssortering.
- At slukke lys og skærme, når du forlader en arbejdsplads.
- Overveje din kørsel og benytte samkørsel, når muligt.
- Overveje, hvilke møder der kan afholdes som Teams-møder.
- Overholde indkøbs- og transportpolitikken.
- Omtal muligheder for hjælp til grøn omstilling over for kunderne.

Ledere

Herudover skal ledere følge op på at

- Indkøbs- og transportpolitikken overholdes.
 - Arbejdet for, at Erhvervshus Hovedstadens klimaaftryk sænkes, løbende prioriteres.
 - Planlægge og budgettere efter, at indkøbs- og transportpolitikken kan efterleves og får effekt.
 - Erhvervshus Hovedstaden har og vedligeholder medarbejderes kompetencer i forhold til at hjælpe virksomhederne med deres grønne omstilling.
-



3. Vores arbejdsplads og sociale forhold



3: Vores arbejdsplads og sociale forhold



Vi er en inkluderende og udviklende arbejdsplads, der møder alle med respekt, åbenhed og en god tone

Arbejdsglæde og trivsel er centralt for Erhvervs- og Hovedstaden. Vi tror på, at åben kommunikation, en god feedback-kultur, generøsitet og tillidsfulde personlige relationer er en forudsætning for psykologisk tryghed og den sammenhængskraft i organisationen, som er nødvendig for, at vi når vores fælles mål. Derfor lægger vi vægt på at skabe rammerne for et udviklende og trygt arbejdsmiljø, og vi anvender resultaterne af systematiske trivselsmålinger inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø til at fastholde medarbejdere og forøge medarbejdertilfredsheden.

Erhvervs- og Hovedstaden ønsker at bidrage til et samfund, der er ligeværdigt, inkluderende, og som respekterer alle. Vi tolererer ingen form for diskrimination, herunder mobning, seksuel chikane, forskelsbehandling som følge af køn, alder, etnicitet, kulturel baggrund, religion, seksuel orientering, kønsidentitet, politiske holdninger, handicap eller lignende, hverken internt eller i vores virksomhedsrelationer. Erhvervs- og Hovedstaden har tilsluttet sig 'Diversitetsløftet', som understreger vores ønske om at styrke diversitet, inklusion og ligestilling på vores arbejdsplads.

Vi lægger vægt på vores ansvar for at sikre en tryk, ligeværdig og respektfuld omgangsform samt pligten til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane, hvad enten det er hos kollegaer, virksomheder eller samarbejdspartnere.

Vi overholder naturligvis gældende arbejdsmarkedsregler og internationale menneskerettighedskonventioner. Erhvervs- og Hovedstaden gør, hvor det måtte være relevant i vores videndeling- og vejledningsforløb, ligeledes vores kunder opmærksom på vigtigheden af at overholde disse.

Forventninger til adfærd, der bidrager til et godt arbejdsmiljø

Medarbejdere

- Bidrag til et imødekommende, omsorgsfuldt og inkluderende arbejdsmiljø.
- Behandl andre med respekt og tolerer eller deltag aldrig i nogen form for chikane.
- Kommunikér med åbenhed, vær hjælpsom og del viden med kolleger.
- Efterspørg feedback, når du behøver det, og vær klar til give feedback, når en kollega beder om det
- Gør aldrig forskel på andre på grundlag af køn, etnisk oprindelse, race, religion, alder, seksuel orientering, civilstand eller lignende. Orienter dig på vores intranet i Trivsels- og Stresspolitikken.
- Skrid til handling, hvis du oplever psykiske eller trivselsproblemer hos dig selv eller dine kolleger.
- Sig til, hvis du oplever potentielt ureglementeret adfærd. Kontakt din nærmeste leder eller den HR-ansvarlige.

Ledere

- Som leder skal du *derudover* rekruttere og promovere mennesker baseret på kvalifikationer, erfaring og præstation og ikke på køn, race, hudfarve, religion og tro, politisk mening, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social og / eller etnisk oprindelse mv.
-



4. Vores kommunikation og dataadfærd



4: Vores kommunikation og dataadfærd



Vi kommunikerer professionelt og respekterer fortrolighedshensyn

Erhvervshuset er som en central del af det offentlige erhvervsfremmesystem i kontakt med mere end 5.000 virksomheder årligt og en lang række offentlige og private samarbejdspartnere og kommunikerer dertil aktivt i medierne.

Professionalisme og gode relationer er vores levebrød, og vi tilstræber i vores eksterne kommunikation altid at være åbne, korrekte, troværdige og respektfulde. Vi er bevidste om, at vi er repræsentanter for Erhvervshuset, når vi kommunikerer digitalt eller fysisk med virksomheder og samarbejdspartnere.

Vi lægger vægt på tavshedspligten i forhold til alle forretningsmæssige informationer om de virksomheder, vi arbejder med, så de kan henvende sig til os i tryghed, og vi overholder alle lovpligtige standarder for oplysningspligt og dataetik samt GDPR-lovgivning.

Forventninger til adfærd, der understøtter professionel kommunikation og dataetik

Medarbejdere

– ekstern kommunikation og adfærd

- Vær bevidst om, at du på de professionelle sociale medier også repræsenterer Erhvervshus Hovedstaden og oprethold altid en ordentlig tone.
- Afstem indlæg i medierne med Salg, Marketing og Kommunikationsafdelingen.
- Sørg for at partnere og andre eksterne føler sig hørt, mødt og taget alvorligt, også i sager, hvor der er uenighed.
- Bevar altid fortrolighed i relationen med virksomhederne.
- Respektér gældende GDPR-regler og erhvervshusets AI-politik.

Ledere

- Sørg derudover for at GDPR-reglerne overholdes.
-

5. Hvordan vi efterlever Code of Conduct



5: Hvordan vi efterlever Code of Conduct



Vi siger, hvad vi gør, og gør, hvad vi siger.

Vores Code of Conduct er de grundlæggende spilleregler for, hvordan vi omgås hinanden, virksomheder, samarbejdspartnere og samfundet omkring os. Vi er bevidste om, at spilleregler skal have fokus og udleveres konsekvent af ledelse og medarbejdere. Code of Conduct er derfor integreret i vores on-boarding forløb og kontinuerlige arbejde for at udvikle organisationen og skabe et godt arbejdsmiljø i Erhvervshuset.

Whistleblower

Vi ønsker en åben og ærlig virksomhedskultur, hvor medarbejdere trygt kan indberette mistænkelig og uetisk adfærd uden at skulle frygte efterfølgende repressalier.

Erhvervshus Hovedstaden har derfor en eksisterende håndteret whistleblowerordning, hvor medarbejderne anonymt kan indberette eventuel mistanke om uregelmæssigheder, overtrædelser eller potentielle overtrædelser af almindelig gældende lovgivning eller Erhvervshus Hovedstadens politikker og retningslinjer, herunder vores Code of Conduct.

Forventninger til, hvordan du forholder dig til vores Code of Conduct:

Medarbejdere

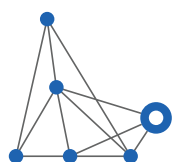
- Læs og tilegn dig denne Code of Conduct og brug principperne i dit daglige arbejde.
- Tænk før du handler og brug god dømmekraft.
- Forstå hvornår du skal søge vejledning eller bede om afklaring.
- Vær årvågen og opmærksom på aktiviteter, der strider imod Code of Conduct for medarbejdere.
- Omtal og rapportér mulige eller faktiske overtrædelser af vores Code of Conduct.
- Undgå enhver handling, der kan føre til ulovlig adfærd eller skade Erhvervshus Hovedstadens omdømme.
- Bliver du i tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre, skal du altid kontakte din nærmeste leder eller HR for vejledning og støtte.

Ledere

- Drøft denne Code of Conduct med de medarbejdere, der refererer til dig for at sikre, at de forstår reglerne og vejled dem i, hvordan de bedst udfører deres daglige arbejde på en etisk måde.
 - Vær med til at støtte og fremme en kultur, hvor vores medarbejdere føler sig trygge ved at sige deres mening, og hvor etiske dilemmaer bliver drøftet og håndteret.
 - Anerkend og støt alle medarbejdere, der ytrer sig om et problem eller rapporterer en mulig overtrædelse – og sørg for, at der ikke er nogen repressalier for at gøre det.
 - Gå forrest i både ord og handling og vær en god rollemodel for, hvordan vi træffer etiske beslutninger.
-

Har du spørgsmål til »Code of conduct«

så kontakt din nærmeste leder



Erhvervshus
HOVEDSTADEN

Erhvervshus Hovedstaden
Fruebjergvej 3
2100 København Ø