

# Etiske retningslinjer for Hapro

## **Hensikt og målgruppe**

Hensikten med de etiske retningslinjene er å fastsette kravene til forretningspraksis og atferd ved Hapro. Målgruppen er alle som arbeider i bedriften.

## **Ansvar**

Alle som er omfattet av de etiske retningslinjene, har ansvar for å gjøre seg kjent med innholdet og medvirke til at de blir etterlevd. Hapros ledere har et spesielt oppfølgingsansvar og skal gå foran som gode eksempler.

Retningslinjene gir uttrykk for Hapros grunnleggende syn på ansvarlig og etisk atferd. De er ikke uttømmende, og dekker således ikke alle etiske problemstillinger du som ansatt kan møte.

## **Grunnleggende forventninger**

Det forventes at du utøver god dømmekraft i dine vurderinger rundt hvorvidt bestemte handlinger eller beslutninger er etisk forsvarlige eller ei. Er du i tvil forventes det at du tar kontakt enten med din nærmeste overordnede eller med personalavdelingen.

Det forventes at du til enhver tid holder deg oppdatert på, og følger bedriftens gjeldende retningslinjer.

Utover dette forventes det at du har gjort deg kjent med bedriftens verdigrunnlag, og at du legger dette verdigrunnlaget til grunn for utførelse av ditt arbeid.

## **1. RETNINGSLINJER FOR PERSONLIG ATFERD**

### **1.1 Arbeidsmiljø**

Hapro skal være et godt og utviklende sted å arbeide. Bedriften skal ha et inkluderende arbeidsmiljø i samsvar med bedriftens verdier. Du skal opptre redelig og med respekt overfor dine medarbeidere og andre du møter i jobbsammenheng.

Bedriften skal legge til rette for mangfold og muligheter for personlig utvikling.

### **1.2 Diskriminering**

Diskriminering skal ikke finne sted, verken i forretningsmessig sammenheng eller blant medarbeidere og deltakere. Med diskriminering menes all urettferdig behandling, utestengning eller preferanse som fører til at du tilsidesetter eller går på akkord med likeverdsprinsippet. Dette på grunnlag av rase, kjønn, alder, handicap, legning, religion, politisk standpunkt, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller liknende.

### **1.3 Konfidensialitet**

Du har taushetsplikt om personlige forhold og forretningsforhold. I utgangspunktet er alle forretningsforhold som ikke er offentliggjort, taushetsbelagt. Du skal vise varsomhet i å diskutere bedriftens interne anliggender i påhør av utenforstående.

### **1.4 Sosiale medier**

I henhold til Hapros verdier har du som medarbeider lojalitetsplikt overfor Hapro. Med dette menes at du ikke skal opptre sjikanerende eller støtende ved bruk av tekst, lyd og/eller bilder overfor følgende parter:

- Hapros eiere
- kunder og samarbeidspartnere
- medarbeidere og deltakere
- bedriften Hapro

### **1.5 Hapros eiendeler**

Hapros produksjonsmidler skal kun brukes i gjennomføringen av de arbeidsoppgaver som til enhver tid er bedriftens intensjon. Hapros eiendom skal i all hovedsak benyttes til bedriftsrelaterte formål.

### **1.6 Rusmidler**

Hapro er en rusfri arbeidsplass. Følgelig skal du ikke være påvirket av alkohol eller andre rusmidler mens du er i arbeid for Hapro. På tjenestereise åpnes for moderat bruk ut fra kulturelle forskjeller og lokale skikker. Det forutsettes at dette ikke koples sammen med aktiviteter som ikke er forenelig med bruk av rusmidler.

Ingen skal bruke, og heller ikke oppmuntre andre til å bruke, rusmidler på en måte som kan sette brukeren eller Hapro, eller eventuelle forretningsforbindelser, i et uheldig lys.

### **1.7 Varsling**

Hapro ønsker en åpen og positiv bedriftskultur der det også er akseptert å ytre bekymring samt reise kritiske spørsmål. Opplever eller observerer du kritikkverdige forhold, skal du varsle. Du

bør varsle i tråd med bedriftens varslingsregler. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovverk, forskrifter eller bedriftens gjeldende retningslinjer.

### **1.8 Reiser og arrangementer**

Når du er på tjenestereise, kurs eller andre arrangementer i bedriftens regi, skal du opptre i henhold til Hapros etiske retningslinjer.

## **2. RETNINGSLINJER FOR FORRETNINGSPRAKSIS**

### **2.1 Menneskerettigheter**

Hapro støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og skal ikke medvirke til brudd på disse.

### **2.2 Miljø og klima**

Hapro skal ha et bevisst forhold til hvordan valg av råvarer, produksjonsmetoder, teknologi, produkter og transportmetoder påvirker det ytre miljø. Bedriften skal til enhver tid jobbe for å redusere indirekte og direkte utslipp til vann, jord og luft.

### **2.3 Helse og sikkerhet**

Ansattes helse og sikkerhet er viktig for Hapro. Dette skal ivaretas på en slik måte at det skapes trivsel og et sunt arbeidsmiljø.

### **2.4 Korrupsjon**

Korrupsjon omfatter bestikkelser og påvirkningshandel. Hapro har nulltoleranse for korrupsjon. Det forventes at du jobber aktivt for å sikre at dette ikke forekommer i bedriften.

Du skal ikke, for deg selv eller andre, kreve, motta eller akseptere fordeler i anledning av stilling, verv eller oppdrag, eller forsøke å tilby eller gi noen det samme. Dette gjelder også hvis hensikten er, i egen vinnings hensikt, å øve påvirkning på noen i deres stilling, verv eller oppdrag. Dette gjelder situasjoner i både offentlig og privat sektor.

### **2.5 Gaver og andre ytelser**

Du skal ikke, direkte eller indirekte, gi eller ta i mot gaver eller andre ytelser som kan påvirke forretningsmessige beslutninger. Du kan ta imot gaver i situasjoner der det vil vekke anstøt å avslå. I slike tilfeller skal gaven betraktes som Hapros eiendel.

### **2.6 Relasjoner til leverandører, kunder og samarbeidspartnere**

Hapro skal forvalte sin virksomhet på en slik måte at leverandører, partnere og kunder har tillit til bedriften. Det forventes at leverandører og partnere følger etiske standarder som samsvarer med Hapros etiske retningslinjer.

Hapros leverandører skal undertegne dokumentet «Retningslinjer for etisk handel» når avtaler inngås. Leverandører skal behandles upartisk og de skal være sikre på at de konkurrerer om kontrakter med Hapro på lik linje med andre tilbydere.

### 3. OPPFØLGING OG BEHANDLING AV AVVIK

#### 3.1 Konsekvenser av overtredelse

Overtredelse av bedriftens etiske retningslinjer eller lovbestemmelser som regulerer bedriftens virksomhet, vil medføre disiplinærtiltak i form av skriftlig advarsel. I enkelte tilfeller kan det medføre oppsigelse eller avskjed. Overtredelse kan bli rapportert til aktuelle myndigheter.

### 4. TILLEGGSINFORMASJON

#### 4.1 Henvisning til øvrige styringsdokumenter

Bedriften har en rekke styringsdokumenter utover Hapros etiske retningslinjer. Flere av disse dokumentene omhandler temaer som er nært knyttet til temaer som kunne vært, og i noen tilfeller er, nevnt i retningslinjene. For å sikre et begrenset størrelsesomfang av de etiske retningslinjene, er det blitt lagt lenker til disse styringsdokumentene på bedriftens intranett. Dette gjelder følgende dokumenter:

*Hapros verdier og strategier*  
Personalhåndbok del 2.

*Hapros IT-reglement*  
Personalhåndbok del 9.10.

*Avtale om tjenestetelefon*  
BI.PHB102

*Avtale om dekning av telefon/elektronisk kommunikasjon*  
BI.PHB100

*Bruk av sosiale medier på Hapro*  
Personalhåndbok del 9.11.

*Taushetserklæring (til bruk for alle typer taushetsbelagte opplysninger)*  
BI.PHB47

*Taushetserklæring – næringsinteresser*  
BI.PHB95

*Varsling*  
Personalhåndbok del 5.3.

*AKAN – Bedriftens ruspolitikk*  
HMS – håndbok del 2.4.

*Miljøstyring ytre miljø*  
HMS – håndbok del 4.80

*Norges lover*

*FNs menneskerettighetskonvensjon*