

Etiske retningslinjer for Nettpartner

INNLEDNING

Disse retningslinjer ble vedtatt av styret i Nettpartner AS på styremøtet 22. oktober 2012, og er senere revidert i styremøter. Retningslinjene gjelder for Nettpartner AS og alle datterselskaper, herunder også datterselskaper til datterselskaper. Alle selskaper benevnes «NP» i dette dokumentet.

Hensikten med retningslinjene er å skape en sunn og sterk kultur som kan bidra til å sikre høy integritet i selskapet ved at de ansatte får hjelp til å etterleve god forretningspraksis. Videre vil retningslinjene ha til hensikt å være et hjelpemiddel for selvvurdering og i utviklingen av identiteten til selskapet.

Retningslinjene gjelder for styremedlemmer, administrerende direktør, ledere, ansatte og andre som arbeider på vegne av NP. Alle som er nevnt har ansvar for å følge disse retningslinjene.

VERDIER OG ETIKK

NP krever **høy personlig etisk forretningsstandard** av styremedlemmer og ansatte i utøvelsen av ansvar og myndighet. Styremedlemmer og ansatte skal drive redelig forretningsførsel basert på ærlighet og integritet i enhver sammenheng knyttet til ansatte, forretningsforbindelser og kunder, offentlighet, forretningslivet generelt, aksjonærer, leverandører, konkurrenter og offentlige myndigheter.

Når en opptrer på vegne av NP, skal ikke styremedlemmer og ansatte benytte seg av **urettmessige fordeler** gjennom manipulering, hemmeligholdelse, misbruk av konfidensiell informasjon, feilaktig fremstilling av virkeligheten eller andre tilsvarende handlinger.

NP tillater ikke ulovlig **diskriminering** av ansatte, aksjeeiere, styremedlemmer, kunder og leverandører når det gjelder etnisk eller nasjonal opprinnelse, alder, kjønn eller religion. Respekt for enkeltmennesket er en hjørnestein i NPs politikk. Enhver skal bli behandlet med verdighet og respekt, og skal ikke oppleve urimelig innblanding i utførelsen av sine oppgaver og ansvar.

Verken styremedlemmer eller ansatte skal, i **lojalitet** til NP eller gjennom et ønske om fordeler for NP, bryte noen aktuell lov eller NPs retningslinjer.

Brudd på NPs etiske retningslinjer vil være grunnlag for **disiplinære tiltak**, som også i enkelte situasjoner vil kunne innebære avslutning av ansettelsesforholdet.

NETTPARTNERS VERDIER

Nettpartnerkulturen skal bygges systematisk og implementeres i alle strategiske- og operative aktiviteter. Verdihjulet utgjør fundamentet i denne kulturbyggingen med etterlevelse av de vedtatte standarder.



Mot **kunder** skal vi være **kompetente**, dette skal oppnås gjennom praktisering av følgende definerte standarder:

Kvalitetsbevisst

Bransjens beste tilbudsdokumenter og prosjektgjennomføring (fra tilbudsgivning -> evaluering)

Løsningsorientert

Utvikle dyp kundeinnsikt og løsningsfokus, ikke problem-orientering – alle skaper merverdier eksternt og internt

Pålitelig

Kompromissløs høy etisk standard og levere som avtalt i alle ledd – ingen (bort)forklaringskultur

Mot **markedet** skal vi være **langsiktige**, dette skal oppnås gjennom følgende derfinerte standarder:

Lønnsom

Bransjens høyeste EBITDA-margin, bransjens laveste produksjons- og innkjøpskostnader og laveste arbeidskapital

Nytenkende

Kontinuerlig søke etter nye effektive løsninger – proaktivt skape, forstå og tilpasse oss markedsendringer

Offensiv

Markedsorientert organisasjon som påvirker, skaper og utnytter markedsmuligheter

Våre **medarbeidere** skal være **effektive**, dette skal oppnås gjennom følgende derfinerte standarder:

Forbedringsøkende

Kontinuerlig forbedre og optimalisere produksjon og fremdrift basert på etterlevelse av NP-standardene og HMS nullfilosofi

Lærende

Utvikle våre medarbeidere – systematisk bruke beste praksis, lære av erfaring og lære av de beste

Engasjert

Alle forstår og jobber for NPs mål, bidrar til «maks effekt» og bringer merverdi til sine team

Vi skal uttøve **ledelse** gjennom å være **handlekraftige**, dette skal oppnås gjennom følgende derfinerte standarder:

Resultatorientert

Målfokus og målstyring for alle – sette klare mål og krav, handle, evaluere og følge opp for verdiskaping og resultatoppnåelse

Tydelig

Ledere kommuniserer tydelig og er gode rollemodeller som «face the facts», «walk the talks» og som feirer måloppnåelser

Menneskeorientert

Utvikle og rekruttere prestasjonsløftende personer, aktivt bidra til at kollegaer lykkes og ta vare på NP-menneskene!

REGLER OG LOVVERK

NP vil etterleve alle gjeldende lover. Alle de personer som er nevnt over har et personlig ansvar for å følge de standarder og restriksjoner som ligger i de aktuelle lover, regler og reguleringer, inkludert de som er tilknyttet regnskap og revisjon. Videre skal NPs interne regler etterleves (såfremt etterlevelse her ikke kommer i konflikt med gjeldende lovgivning).

Noen land er underlagt internasjonal boikott eller handelsrestriksjoner fra FN, EU, norske myndigheter og/eller annen relevant lokal myndighet. Nettpartner skal ikke benytte seg av leverandører og/eller partnere som opererer i slike land uten at man i forkant har gjort tilstrekkelige undersøkelser for å forvise seg om at de aktuelle produkter og/eller tjenester ikke omfattes av restriksjonene. Administrerende direktør er ansvarlig for å påse at dette blir gjort.

ARBEIDSMILJØ

NP skal være en **profesjonell og positiv arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø**.

NP skal fokusere på fremragende virksomhetsutøvelse og søke å anvende arbeidsmetoder som sikrer et **godt og trygt arbeidsmiljø**. Med dette menes blant annet at NP systematisk skal bidra til høy **tilfredshet blant de ansatte**, søke å **hindre at skader og ulykker skjer** og bruke materialer og energi på en optimal måte og bidra til at avfallet blir minst mulig.

NP skal streve mot å oppfylle, og fortrinnsvis overgå, alle krav i all gjeldene lovgivning.

Alle ansatte skal bidra til å skape et arbeidsmiljø som er **fritt for diskriminering** hva gjelder religion, hudfarge, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, rase og uførhet.

NP vil ikke tolerere oppførsel som kan oppfattes som krenkende eller truende.

Verken NP eller dets forretningsforbindelser skal kunne bruke **barn som arbeidskraft**.

RELASJONER TIL KUNDER, LEVERANDØRER, KONKURRENTER OG ALLMENNHEIT

Kunder skal bli møtt med innsikt, respekt og forståelse.

Leverandører skal bli behandlet upartisk og rettferdig.

Offentlige myndigheter skal bli møtt med en formålstjenlig og åpen oppførsel.

NP ønsker en rettferdig og **åpen konkurranse** i alle markeder både nasjonalt og internasjonalt. Under ingen omstendighet skal NP eller noen av de ansatte ta del i aksjoner som kan representere **brudd på konkurransereglene**.

NP er en sterk motstander av alle former for **korrupsjon (bestikkelser, smøring etc)**. Ingen i NP skal direkte eller indirekte tilby, love, gi eller motta bestikkelser, ulovlig eller upassende gaver eller andre utilbørlige fordeler eller godtgjørelser i den hensikt å oppnå forretningsmessige eller personlige fordeler.

Forskjellen på bestikkelser, smøring og gaver kan være vanskelig å vurdere. Vær forsiktig! NP har som retningslinje at det ikke skal gis eller mottas gaver til en verdi som overstiger **300 kroner**. Skulle det være situasjoner hvor man mener det vil være galt å avslå en gave som har en antatt verdi over det angitte maksimumsbeløpet, skal dette umiddelbart rapporteres til nærmeste overordnede som sammen med divisjonsdirektør og/eller HR-sjef tar stilling til om gaven skal returneres, beholdes av bedriften eller av mottaker. Om man gir gaver over det angitte beløp må fullmaktsrutinene anvendes i forkant. NP skal aldri betale noe form for vederlag for å få utført tjenester som kan oppfattes som smøring eller har som hensikt å oppnå ordrer, gode innkjøpsbetingelser eller lignende.

NP motarbeider alle former for hvitvasking av penger. NP vil ta de nødvendige forhåndsregler for å hindre at NPs finansielle transaksjoner blir utnyttet for å hvitvaske penger.

INTERNPRISER OG SKATT

NPs internprisingsregler baserer seg på at konserninterne juridiske enheter behandles på linje med eksterne bedrifter, dvs. ” armlengdes avstand prinsippet”, om ikke enhetene inngår i et felles skattekonsern. Dette forenkler regnskapsførsel og skattesaker i de ulike enhetene.

LOJALITET, INTERESSEKONFLIKTER OG KONFIDENSIALITET

NP krever at alle ansatte skal være lojale mot NP, og avstå fra handlinger eller ha interesser som gjør det vanskelig å utøve eget arbeid på en objektiv og effektiv måte.

Interessekonflikter bør unngås. Skulle en slik konflikt oppstå, skal alle ansatte vurdere situasjonen og varsle sin overordnede om inhabiliteten eller interessekonflikten. En interessekonflikt kan omfatte, men er ikke begrenset til, kunder, leverandører, innleid arbeidskraft, nåværende og mulige nye ansatte, konkurrenter eller andre forbindelser.

Alle ansatte skal overholde taushetsplikten knyttet til arbeidsforholdet for å forhindre at en tredjepart kan få uautorisert tilgang til konfidensiell informasjon, og også utøve forsiktighet når interne saker drøftes, slik at ikke samtalen blir overhørt av uautoriserte personer.

Bare administrerende direktør, styreleder og hovedaksjonærer har lov til å uttale seg til offentligheten på vegne av NP.

MILJØASPEKTER

NP skal arbeide for å beskytte miljøet. Det kreves av alle ansatte at man tar hensyn til miljøet og den effekt arbeidsrelaterte aktiviteter kan påføre naturen og omgivelsene.

DE ANSATTES PRIVATE INTERESSER OG HANDLINGER

Ingen ansatt i NP skal ha andre stillinger eller utføre annet arbeid for andre i arbeidstiden uten skriftlig samtykke fra overordnet.

KOMMUNIKASJON GJENNOM SOSIALE MEDIER

Alle ansatte er personlig ansvarlige ved bruk av internettbaserte fora som f.eks. blogginnlegg, bildeforidling og deltagelse i debatter. Man skal være spesielt forsiktig med å legge ut informasjon, bilder eller innlegg som er relatert til NP. Dette gjelder all NPs virksomhet, NPs forretningsforbindelser og kollegaer. Selv om man legger ut noe som privatperson, vil innholdet kunne knyttes til det selskapet man er ansatt i.

Personlig og konfidensiell informasjon skal ikke formidles og kollegaer, kunder og andre forretningsforbindelser skal ikke siteres eller bli referert til uten deres godkjenning. Legg vekt på å gi leseren innsikt, perspektiv og kunnskap. Respekter også her immaterielle rettigheter og copyright-beskyttet materiale.

KONTROLL, SANKSJONER OG VARSLING

Som en del av en intern/ekstern revisjon, gjennom vurdering av nye leverandører osv. skal NP jevnlig **sjekke** at ovenfor nevnte punkter er fulgt.

Ethvert brudd på disse retningslinjer som oppdages skal umiddelbart bli **tatt opp** av en overordnet. Er ikke dette mulig, bør overtredelsen bli tatt opp av et medlem av selskapets øverste ledelse eller av styreleder.

VARSLING

Brudd på NPs etiske retningslinjer skal varsles i henhold til selskapets varslingsrutiner. Disse er beskrevet i Personelhåndboken under seksjonen «varslingsplakaten».

Dersom et lovbrudd har oppstått, skal styret, eller den ansvarshavende sjefen ta de nødvendige disiplinære og forebyggende tiltak, normalt oppsigelse av arbeidsforhold, oppsigelse av kontrakt med leverandører og lignende.

Ingen varsler skal bli diskriminert eller på noen måte straffet for å ha varslet i god tro.

På den annen side vil ansatte som bevisst har fremført **falske beskyldninger** ha gjort seg skyldig i brudd på NPs etiske retningslinjer og vil måtte ta de disiplinære konsekvenser som er knyttet til dette som i alvorlige tilfeller kan medføre avslutning av arbeidsforholdet.

Alle **spørsmål** i tilknytting til hvordan retningslinjene skal tolkes rettes til administrerende direktør.