

Norgesdekk's etiske retningslinjer

Likebehandling av medarbeidere

Norgesdekk har som målsetting at medarbeiderne skal oppleve at de behandles likt, og at de ikke utsettes for forskjellsbehandling utover det som er relevant i forhold til stilling. Ved ansettelse jobber vi aktivt med å oppnå balanse med hensyn til kjønn, alder og annen bakgrunn.

Alle ledere i selskapet har et særskilt ansvar for å påse at alle medarbeidere har arbeidsforhold som gjør at de kan utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte. Medarbeidere skal ha tilgang på utstyr, informasjon, tilbakemeldinger og annen støtte som er nødvendig for å utføre arbeidet.

Selskapets personalstrategi skal gjøres kjent for medarbeidere gjennom introduksjon og opplæring. Denne sier at:

Medarbeidere i Norgesdekk skal utvikles i forhold til selskapets målsetning, slik at enhver bidrar til økt lønnsomhet og effektivitet.

Selskapets kompetanse styrkes gjennom egenutvikling og opplæring. Norgesdekk skal kontinuerlig videreutvikle medarbeidere på alle plan slik at de vil være i stand til å møte de utfordringer som stilles. Hver ansatt skal bidra til egen utvikling gjennom bl.a. årlige medarbeidersamtaler. Det gjennomføres årlige anonyme medarbeidertilfredshetsundersøkelser.

Ansvar for hverandre

Selskapets bedriftskultur skal være preget av trivsel og utvikling, raushet og åpenhet og alle medarbeiderne i selskapet skal bidra til å etablere og bevare denne bedriftskulturen. Vi skal handle i samsvar med våre verdier; Ærlighet, Respekt, Engasjement og Samarbeid.

Det er nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Medarbeiderne har et ansvar for å opptre med toleranse og respekt overfor hverandres kultur, religion og overbevisning, og for å bidra til at alle opplever trivsel på jobben. Videre er alle ansvarlig for å hjelpe nyansatte slik at de finner seg til rette, og blir gode kolleger og bidragsytere i selskapet.

HMS

Selskapet har et bevist forhold til HMS, og jobber kontinuerlig med utvikling innen dette feltet. Det foretas årlige risikovurderinger, medarbeidertilfredshetsundersøkelser samt medarbeidersamtaler. Norgesdekks HMS-mål er beskrevet i personal/HMS-håndboken, og i selskapets Miljø -og kvalitetspolitikk

Mulige interessekonflikter

Dersom en medarbeider i Norgesdekk har forretningsmessige eller andre økonomiske relasjoner til noen av selskapets forretningsforbindelser eller konkurrenter, skal vedkommendes overordnede informeres om dette. Tilsvarende skal medarbeideren skriftlig informere sin overordnede dersom vedkommende har nærstående (ektefelle,

samboer, barn, foreldre, svigerforeldre eller andre nærstående) som har forretningsmessige eller andre økonomiske relasjoner til noen av Norgesdekk's forretningsforbindelser eller konkurrenter. Dersom slike relasjoner medfører interessekonflikter eller på annet vis påvirker, eller oppfattes å påvirke medarbeiderens beslutninger på vegne av selskapet, kan dette få konsekvenser for vedkommendes arbeidsoppgaver og ansvarsområder i Norgesdekk

Medarbeidere i Norgesdekk skal ikke selv forhandle eller tegne avtaler på vegne av Norgesdekk med egne nærstående eller med avtaleparter som vedkommende eller vedkommendes nærstående har personlige forretningsmessige eller andre økonomiske interesser i.

Mottak av personlige fordeler fra Norgesdekk's eksterne forretningsforbindelser

En medarbeider i Norgesdekk skal ikke motta personlige fordeler utover kr 500,- (gaver, produkter, deltakelse på arrangementer, reiser etc.) fra selskapets forretningsforbindelser (leverandører, kunder, representanter for media etc.) som kan oppfattes å påvirke medarbeiderens beslutninger. Dette gjelder også for medarbeiderens nærstående. En medarbeider skal under ingen omstendigheter motta gaver fra eksterne forbindelser i en forhandlings situasjon.

Vi viser for øvrig til Norgesdekk sine Retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon

Taushetsplikt

Enhver medarbeider i Norgesdekk har et selvstendig ansvar for å overholde taushetsplikten i overensstemmelse med sin ansettelsesavtale.

IKT-personell har et særlig ansvar for å overholde de særskilte taushetserklæringer disse er underlagt. Dette gjelder også for selskapets samarbeidspartnere som har tilsvarende sikkerhetsnivå som selskapets IKT-personell.

Varsling om kritikkverdige forhold og brudd på etiske de etiske retningslinjene

Dersom en medarbeider er kjent med at det foregår, eller har foregått brudd på selskapets etiske retningslinjer, eller andre kritikkverdige forhold ved virksomheten, skal vedkommende gi informasjon om forholdet til nærmeste leder og/eller HR Manager uten å bli utsatt for gjengjeldelse. Medarbeiders leder varsler uten opphold ledelsen om forholdet. Det ligger retningslinjer for varsling lett tilgjengelig i selskapets håndbok.

Sanksjoner

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene kan få store konsekvenser for Norgesdekk, og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. For ansatte kan dette bety konsekvenser i form av muntlig eller skriftlig advarsel og i alvorlige tilfeller oppsigelse eller avskjed.

Alle tyverier og underslag skal anmeldes til politiet, uavhengig av hvem som begår tyveriet. I tillegg til politianmeldelse vil dette få konsekvenser for ansettelsesforholdet.