

Doknr.: A000-B-0002

Tittel: **Etiske retningslinjer**

Hovedversjonsnr.: 1.0

Hovedversjon godkjent av: **Torgrim Rørtveit**

Hovedversjonsdato: 21.06.2021

Status (arbeidsflytstatus): **Godkjent**

Versjonsnr. : 1.0



«Dette dokumentet gjelder for NOFI AS og de(n) til enhver tid gjeldene datterselskaper.»

1. GENERELT

NOFI respekterer, støtter og fremmer menneskerettigheter som er formulert i FNs menneskerettighetserklæring og ILOs kjernekonvensjoner. NOFI driver i samsvar med prinsipper for god eierstyring og opptrer som en god samfunnsborger i alle samfunn der vi har virksomheter.

Etiske retningslinjer for NOFI (Retningslinjene) inneholder de viktigste prinsipper og krav til oss selv, underleverandører og andre tjenesteleverandører («Leverandører») med hensyn til ansvarlige sosial, miljømessig og etisk praksis.

1.1. Om retningslinjene

Formålet med disse retningslinjene er å klargjøre bedriftens forventninger når det gjelder personlig adferd. NOFI skal som arbeidsgiver støtte og forsvare sine ansatte når de utøver sitt arbeid i tråd med retningslinjene.

1.2. Omfang og ansvar

Disse retningslinjene gjelder for alle medarbeidere på alle nivåer inkludert midlertidig ansatte samt underleverandører og andre tjenesteleverandører («Leverandører»).

Det pålegges alle å gjøre seg kjent med dem og medvirke til at de blir fulgt. Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller.

Retningslinjene er et uttrykk for grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som kan oppstå.

1.3. Grunnleggende forventninger til NOFI ansatte

- Er kjent med bedriftens verdier og legger dem til grunn for sitt arbeid.
- Opptrer profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet.
- Avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til NOFI.
- Behandler alle man kommer i kontakt med gjennom ansettelsesforholdet med høflighet og respekt.
- Er bevisst på etiske problemstillinger i næringslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon.

2. PERSONLIG ADFERD

Alle skal bidra til et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse. Ordentlige arbeidsforhold som beskytter helsen til og sørger for sikkerhet for de ansatte har øverste prioritet hos NOFI.

2.1. Diskriminering

Diskriminering, trakassering og overgrep er ikke akseptabelt og NOFI forplikter seg til å behandle ansatte med respekt og verdighet og ikke diskriminere gjennom rekrutterings- og ansettelsespraksis.

2.2. Rusmidler

Ansatte skal ha en forsiktig omgang med alkohol og ikke vise seg beruset i jobbsammenheng.

2.3. Konfidensialitet

Sensitiv informasjon skal behandles med aktsomhet og lojalitet, også ved ikke pålagt taushetsplikt.

2.4. Eiendeler

Utstyr og eiendeler skal i hovedsak benyttes til arbeidsrelaterte formål.

2.5. Reiser, arrangementer m.m.

Det forutsettes at alle ansatte opptrer i henhold til disse retningslinjer når de er på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer. I internasjonale sammenhenger er vi bevisst hvordan vi oppfattes, slik at vi alltid opptrer på en måte som ivaretar tilliten til NOFI.

2.6. Miljø

NOFI arbeider for å minimere de negative miljømessige konsekvensene av selskapets aktiviteter, produkter og tjenester, og vil aktivt søke etter og favorisere samarbeidspartnere som gjør det samme. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger.

Minimumskravet for NOFI er at vi og våre samarbeidspartnere alltid sikrer etterlevelse av gjeldende miljølover og forskrifter.

2.7. Lønn og arbeidstid

NOFI forplikter seg til å sikre at arbeid som utføres skjer på grunnlag av et anerkjent ansettelsesforhold som er etablert i henhold til gjeldende lover, forskrifter og praksis samt internasjonale arbeidsstandarder.

2.8. Barnearbeid

NOFI er sterkt imot å delta i eller dra fordel av bruken av barnearbeid. Barnearbeid er definert som arbeid som er skadelig for barnets helse eller psykiske, mentale, åndelige, moralske eller sosiale utvikling eller som forstyrrer barnets utdanning.

2.9. Tvangsarbeid

NOFI aksepterer ikke bruk av tvangsarbeid som beskrevet i det fjerde prinsipp i FNs Global Compact.

2.10. Organisasjonsfrihet

NOFI respekterer organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger.

3. INTEGRITET OG MULIGE INTERESSEKONFLIKTER

3.1. Forretningsetikk

God forretningsetikk og etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter er kjernen i NOFI sin forretningspraksis.

- Alle skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter, inkludert konkurranselover og forskrifter.
- Videre må våre Leverandører aldri, direkte eller gjennom mellommenn, tilby eller love noen form for personlige utbetalinger, returprovisjoner, bestikkelser eller andre urettmessige fordeler for å skaffe eller beholde forretningsavtaler fra private eller offentlige kunder, uavhengig av lokal praksis.
- Representanter for en Leverandør skal heller ikke motta noen slike fordeler i bytte mot noen form for særbehandling av en tredjepart.

NOFI forbeholder seg retten til å kontrollere etterlevelse av retningslinjene gjennom revisjoner på et hvilket som helst tidspunkt. NOFI forbeholder seg retten til å avslutte samarbeidsavtaler med de som ikke etterlever retningslinjenes forpliktelser.

Det samme gjelder samarbeidsavtaler der deres underleverandører ikke etterlever retningslinjenes forpliktelser.

4. VARSLING

NOFI ønsker en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte interne retningslinjer.

5. OVERTREDELSE

Overtredelse av etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.