

## **ETISKE RETNINGSLINER VED VINN AS HALLINGDAL**

*(Godkjent i styret, 120220)*

### **1. Hensikt**

Retningslinene er i tråd med Dei europeiske menneskerettighetene.

Det sentrale er ikkje retningslinene i seg sjølv, men å sikre at vi driv bedrifta vår på ein etisk forsvarleg måte. Det inneber ei konkretisering og tydeleggjering av kva vi legg i ein etisk kultur der alle tilsette, både individuelt og kollektivt, tek ansvar for å opptre korrekt og seie frå når noko blir opplevd som gale. I så måte er prosessen, drøftingar og involveringa rundt etiske problemstillingar langt viktigare enn regelverket i seg sjølv.

Gjennom refleksjon og samtaler bidreg vi til å tenke gjennom dei dilemma vi møter i kvardagen, og korleis dei best skal håndterast. Vi skal vere opptekne av å sikre at vi alltid vel den rette løysinga. Alt vi arbeider med i VINN skal tåle dagens lys.

Som offentleg eigd bedrift, kviler det eit særskilt ansvar på VINN å utvise moderasjon, integritet og vurderingsevne. I tillegg er VINN ein betydeleg aktør i det lokale og regionale næringslivet. Dette stiller krav til den enkelte sin haldning til profesjonalitet og rettferd.

Kvar enkelt tilsett representerer VINN utad og avstår frå atferd og handlingar som kan skade bedrifta sitt omdømme.

Dei etiske retningslinene er ein del av kvalitetssikringa vår og målet er ein god og sunn bedriftskultur. Retningslinene er ein del av tilsetjingskontrakta og brot på desse er også eit brot på tillitsforholdet mellom bedrifta og den tilsette.

Dei etiske retningslinene blir godkjent av styret i VINN.

### **2. Forhold til medarbeiderar**

Respekt for den enkelte, fleksible løysingar samt bidrag til å auke livskvaliteten til brukarane er grunnleggjande verdiar i VINN.

VINN godtek ingen form for atferd som kan oppfattast trugande eller nedverdiggande, slik som mobbing eller trakassering i alle former.

Verken vanleg folkeskikk eller Arbeidsmiljølova tillet uhøveleg munnbruk eller framferd overfor kollegaer. Dette er uakseptabelt også i VINN.

Alle er likeverdige uavhengig av kjønn, rase, livssyn eller politisk overbevising.

Alle tilsette i bedrifta skal arbeide for eit inkluderande arbeidsmiljø der likeverd og samarbeid pregar ord og adferd.

Brukarane skal vernast mot unødig risiko. Alle tilsette har observasjonsplikt og rapporteringsplikt i forbindelse med fysisk, psykisk og økonomisk utnytting. Frå 1.5.12 er det krav om politiattest for tilsette.

Det er viktig å opphalde seg blant brukarane i både arbeid og pauser. Alle tilsette er modellar for brukarane i atferd og handling.

Tilsette må sørge for å halde ein profesjonell avstand til brukarane og har eit særskilt ansvar for ikkje å innleie relasjonar som set han/ho i ein sårbar situasjon. Brukarane kan oppleve situasjonar annleis enn vi.

All personalinformasjon er konfidensiell. Internt deler vi opplysningar om enkeltpersonar dersom det blir vurdert å vere nyttig for personen og saka. Observasjonar som er relevante for ei sak bør kome fram, uavhengig av kven som sit på informasjonen.

Tausheitsplikta gjeld også etter at vedkomande har avslutta arbeidsforholdet ved bedrifta.

### **3. Interessekonflikter**

VINN`s tilsette utviser skjønn ved mottak av gåver. Gåver kan bevisst eller ubevisst skape ein form for lojalitet. Blomar og konfekt kan vere eksempel på akseptable oppmerksomheiter som gjerne kan delast med kollegaer.

Gåver av høgare verdi eller pengegaver gitt til enkeltperson, kan ein ikkje ta imot i tenesta for VINN, anten det er frå brukarar, leverandørar, kundar eller andre.

Betalte reiser frå leverandørar og andre som kan oppfattast å ha sterk interesse av godvilje hjå VINN, vert og rekna som gåver.

Salg, innkjøp eller tenester til VINN skal ikkje knytast opp mot private forhold. I all kontakt og nettverksbygging er vi oss bevisste grensa mot kameraderi, smøring og korrupsjo og beveger oss ikkje mot denne grensa.

Alle tilsette forvaltar VINN sine ressursar på ein mest mogleg økonomisk og rasjonell måte. Med "VINN sine ressursar" meines her arbeidstid, budsjettmidlar, arbeidskraft, bygningar, bilar, maskiner, materiell og elektroniske tenester.

Utlån og privat bruk av VINNs utstyr skal skje i samsvar med fastsette retningsliner. Bruk av VINN`s ressursar i samband med eiga næringsverksemd, eller verksemd utanfor VINN er uakseptabelt.

Alle tilsette har rett og plikt til å utøve det arbeidet dei er sett til å utføre etter arbeidsavtale og funksjonsbeskrivelse, og for at arbeidstida blir nytta effektivt. Kvar tilsett har ansvar for kvaliteten på eige arbeid. Det forventast at tilsette er lojale mot vedtekne mål for VINNs verksemd og følger opp og set ut i livet vedtak som blir fatta. Lojalitet inneber å arbeide for bedrifta sitt beste i alle samanhengar.

#### **4. Forhold til kundar, leverandørar , konkurrentar og andre.**

*Kundefokuset* vårt gjer at alle ved VINN imøtekjem henvendelsar på ein vennleg måte.

Bedrifta tilstrebar å gje riktige svar med ein gong, eller formidle henvendelsen til rett person.

Å halde avtaler samt oppfylle forpliktelsar, er sjølvsgt.

Alle varer og tenester som går ut av VINN skal fakturerast på ordinær måte.

Vi møter offentlege instansar korrekt og åpent. Offentleg informasjon om bedrifta blir gjeve av leiinga dersom noko anna ikkje er avtalt. Det er dagleg leiar, eller den det er delegert til, som svarar på henvendelsar frå media.

VINN møter alltid konkurrentar på ein redeleg og profesjonell måte.

Arrangement og bedriftssamlingar skal alltid ha eit fagleg og / eller forretningsmessig formål, samt ha eit nøkternt preg.

#### **5. Miljø**

VINN skal så langt det er mogleg unngå å bruke materialer og metodar som har negative konsekvensar for miljøet. Vi prøver å halde eit lågt forbruk, og strekkjer oss for å ivareta og utnytte varene og verdiane våre. Vi ynskjer å samarbeide med verksemder som tek godt vare på miljø og menneske.

#### **6. Varsling**

VINN ynskjer å leggje vekt på ein åpen kultur der det blir oppfordra til dialog om etiske dilemma. I ein slik kultur bidreg varslarar positivt til utvikling av selskapet.

Med varsling av kritikkverdige forhold meines brot på lover/reglar, almenne etiske normer og interne retningsliner. Jfr. Aml §2 sine varslingsregler.

Den som oppdagar kritikkverdige forhold varslar næraste leiar. Leiar undersøker, følgjer opp og melder attende til varslar.

#### **Bedriftskultur og varsling:**

- Tilsette har eit sjølvstendig ansvar for å ta opp med sin næraste overordna tilhøve ein får kjennskap til på arbeidsplassen, som ikkje synest etisk forsvarlege. Om det er

ynskjeleg kan verneombod, tillitsvalte, styret eller revisjonen kontaktast. Det er alltid eit prinsipp med intern varsling før eventuell ekstern varsling av etisk uforsvarlege tilhøve.

- Den som varslar om slike tilhøve skal ikkje bli skadelidande som følgje av varslinga.

**Brot på retningslinene:**

- Brot på dei etiske retningslinene kan få konsekvensar for arbeidstilhøvet til tilsette.
- Reaksjon på brot på retningslinene er uavhengig av posisjon i organisasjonen.