

**KVALITETSMANUAL****Etiske retningslinjer**

Rev nr: xxx
Dato: 26.04.2023
Dok nr:1015

Side 1 av 6

Utarbeidet:

Kontrollert :

Godkjent :

Innhold

1	Introduksjon	2
1.1	Formål.....	2
1.2	Omfang/ Scope	2
1.3	Ansvar og myndighet.....	2
2	Rutine	2
2.1	Holdninger og handlinger.....	2
2.2	Klima og miljø/ Climate and environment	3
2.3	Selskapets eiendom.....	3
2.4	Anti-korrupsjon.....	3
2.5	Interne gaver og arrangement	4
2.6	Interessekonflikter.....	4
2.7	Rus- og spillavhengighet.....	4
3	Rapportering av brudd på «Etiske retningslinjer»	5
4	Konsekvenser av regelbrudd	6



KVALITETSMANUAL		
Etiske retningslinjer	Rev nr: xxx	Side 2 av 6
	Dato: 26.04.2023	
Utarbeidet:	Dok nr:1015	Godkjent :
	Kontrollert :	

1 Introduksjon

1.1 Formål

Våre etiske retningslinjer er basert på god forretningsskikk, tillit, ærlighet og respekt. Formålet er å sikre at alle som arbeider i Norwegian Group handler i tråd med de lover og regler som er gjeldende for vår bransje, opptre på en sosialt ansvarlig måte og overholder våre etiske retningslinjer. Vi ønsker å være kjent for å holde en høy etisk standard i alt vi gjør.

1.2 Omfang/ Scope

Våre etiske retningslinjer gjelder faste eller midlertidige ansatte, innleide personer, styremedlemmer eller annet personell som representerer Norwegian Group i arbeidssammenheng. Vi forventer at våre samarbeidspartnere følger tilsvarende etiske standarder.

1.3 Ansvar og myndighet

Daglig leder: Øverste ansvar for etterlevelse av våre etiske retningslinjer.

Daglig leder i datterselskap: Implementering og etterlevelse i sin organisasjon.

Ledere med personalansvar: Implementering og etterlevelse i sin avdeling.

Alle ansatte: Opptre i samsvar med våre etiske retningslinjer og våre medarbeiderverdier; lagspiller, tar ansvar, er profesjonell og kompetent, proaktiv, mulighetssøkende og løsningsorientert.

2 Rutine

Vi jobber systematisk med arbeidsmiljøtiltak i hverdagen for å sikre kontinuerlig forbedring. Vi er sertifisert etter ISO standard 9001, 14001 og 45001.

2.1 Holdninger og handlinger

Det forventes at alle ansatte i Norwegian Group følger våre interne retningslinjer på en måte som ikke diskriminerer eller trakasserer kolleger, kunder, samarbeidspartnere eller andre mennesker som en møter i jobbsammenheng. Alle ansatte er forpliktet til å bidra til et positivt og profesjonelt arbeidsmiljø. Dette innebærer at vi behandler hverandre, kunder og samarbeidspartnere med respekt, og tar ansvar for egne handlinger.

Vi handler aktivt dersom vi observerer mobbing, trakassering eller annen upassende oppførsel. Vi melder ifra muntlig eller skriftlig til nærmeste overordnede eller ledelsen om vi observerer noe som påvirker enkeltpersoner, arbeidsmiljøet eller sikkerheten negativt.



KVALITETSMANUAL

Etiske retningslinjer

Rev nr: xxx
Dato: 26.04.2023
Dok nr:1015

Side 3 av 6

Utarbeidet:

Kontrollert :

Godkjent :

Norwegian Group skal følge gjeldende lovverk i det land vi opererer i, og opptre hensynsfullt og respektfullt ovenfor fremmede lands kulturer. Vi har en nulltoleranse for mobbing og diskriminering. Alle ansatte er likeverdige uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon eller omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

En mangfoldig og inkluderende arbeidsplass gjør oss i stand til å levere bedre løsninger til våre kunder. Åpenhet og ærlighet omkring situasjoner som kan være kompromitterende i forhold til våre etiske retningslinjer vil kunne skape et transparent og troverdig forhold mellom Norwegian Group og samarbeidspartnere.

2.2 Klima og miljø/ Climate and environment

Vi jobber systematisk med miljøtiltak i hverdagen for å redusere vårt klimaavtrykk. Norwegian Group er sertifisert etter miljøstandard ISO14001. Det er forventet av ansatte jobber i henhold til etablerte miljørutiner og tar ansvarlige valg i tråd med vår politikk, rutiner og retningslinjer.

2.3 Selskapets eiendom

Informasjonssikkerhet handler om å sikre konfidensialitet og integritet informasjonen vi har. Vi jobber strukturert med informasjonssikkerhet og å komme i samsvar med føringene i ISO27001. Informasjonssikkerhet er et kontinuerlig arbeid. Ledere og ansatte har en felles forpliktelse til å holde sikkerhetskompetansen oppdatert.

Ansatte, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og eiere skal kunne stole på at vi beskytter informasjon, ivaretar taushetsplikt og behandler personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlovgiving. Opplysninger ervervet fra samarbeidspartnere skal behandles som om det er selskapet sin eiendel.

Brudd på taushetserklæringen kan medføre straffeansvar, erstatningskrav og evt. avskjed fra stilling eller engasjement. Enhver ansatt i Norwegian Group har plikt til snarest å melde ifra dersom man får kjennskap til brudd på rutiner for informasjonssikkerhet.

Selskapets eiendeler skal kun brukes i forretningsøyemed. Dette gjelder både håndgripelige eiendeler som f.eks utstyr, og ikke- materielle eiendeler som konfidensiell informasjon eller utvikling av nye idéer/dokumentasjon. Ref. signert taushetserklæring ved ansettelser.

2.4 Anti-korrupsjon

Korrupsjon er å tilby eller motta en utilbørlig fordel i kraft av sin stilling, verv eller oppdrag, i form av penger, gaver eller tjenester, og ved dette urettmessig oppnå en gevinst for seg selv eller egen organisasjon.

Norwegian Group finner enhver form for korrupsjon uakseptabel og forventer at alle ansatte opptre åpent og etterrettelig. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt.

Norwegian Group AS skal unngå handelspartnere som driver sosial dumping, brudd på menneskerettigheter og har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter. Ved bruk av agenter eller



KVALITETSMANUAL

Etiske retningslinjer

Rev nr: xxx
Dato: 26.04.2023
Dok nr:1015

Side 4 av 6

Utarbeidet:

Kontrollert :

Godkjent :

konsulenter skal skriftlig kontrakt foreligge for å sikre at aktivitet til samarbeidspartnere foregår i de rette formelle former.

Ansatte må utvise stor varsomhet når det gjelder gaver og invitasjoner fra og til kunder, partnere og leverandører av størrelser utover det som gjelder som vanlig oppmerksomhet. Dersom man er i tvil om en gave eller invitasjon er innenfor dette skal man konferere med sin leder.

All aktivitet i Norwegian Group som innbefatter pengemessige transaksjoner skal kunne underbygges gjennom dokumentering i henhold til gjeldende lover og regler, og Norwegian Groups egne system for regnskapsføring.

2.5 Interne gaver og arrangement

Daglig leder godkjenner interne gaver og arrangement. Deltakelse på interne arrangement skal klareres med nærmeste overordnede. Alkoholkonsum på interne arrangement skal begrense seg til normalt konsum i forbindelse med måltid.

Personlige gaver fra underordnet til overordnet skal ikke forekomme under noen omstendigheter. Dersom det blir tilbudt personlige gaver skal dette avvises med henvisning til våre etiske retningslinjer.

2.6 Interessekonflikter

Alle som opptrer på vegne av Norwegian Group skal forholde seg til gjeldende lovverk som omhandler innsidehandel og skal ikke utnytte informasjon ervervet i forretningsøyemed til egen økonomisk vinning.

Forhold av privat karakter som deltidsjobb, styreverv, investeringer, pengelån etc. i selskap som kan defineres som konkurrerende virksomhet, eller som på annen måte kan virke negativt på Norwegian Group sitt virkeområde, må ikke forekomme.

2.7 Rus- og spillavhengighet

For å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø i våre lokaler, hos kunder hvor våre konsulenter arbeider og på tjenestereiser, forventer Norwegian Group at alle ansatte er ansvarlige for å medvirke til et rusfritt og godt arbeidsmiljø. Dette innebærer at hver enkelt selv må sørge for å være rusfri på jobb og ikke drive med data-/pengespillaktiviteter. Norwegian Group anser det som usolidarisk å late som en ikke ser, bagatellisere eller aktivt å skjule rus- eller data-/pengespillproblemer. Det kan føre til at problemer får vokse seg store over tid uten at noen "bryr seg".

Arbeidstaker har ikke lov til å:



KVALITETSMANUAL

Etiske retningslinjer

Rev nr: xxx
Dato: 26.04.2023
Dok nr:1015

Side 5 av 6

Utarbeidet:

Kontrollert :

Godkjent :

- drive data- og pengespillaktiviteter som går ut over arbeidsmiljøet, eller arbeidsutøvelsen
- møte til arbeid påvirket av rusmidler
- bruke rusmidler og/eller drive data-/pengespillaktiviteter i arbeidstiden og i mobilisering
- oppbevare rusmidler på arbeidsplassen

Arbeidstaker har ikke lov til å bruke rusmidler utenfor arbeidstiden slik at det fører til:

- fravær
- at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende
- at kravet til sikkerhet og kvalitet ikke oppfylles

Legemidler som er nødvendig på grunn av sykdom og er foreskrevet av lege, regnes ikke som rusmidler. De kan likevel medføre problemer ved f.eks. offshorereiser. Ansatte sammen med ledere må til enhver tid kontrollere om hvilke legemidler som krever godkjenning ved utreise. Inntak av lovlige legemidler som fører til endret atferd i arbeidssituasjonen og hvor den ansatte kan oppfattes som påvirket, rapporteres til nærmeste overordnede.

Ledere med personalansvar skal jobbe aktivt for at alle ansatte med rusmiddelproblemer, eller spilleavhengighet skal få tilbud om hjelp. De det gjelder vil få tilbud om en individuell AKAN-avtale, som innbefatter personlig oppfølging og hjelp fra en AKAN-kontakt. Ved særlig mistanke om brudd på Norwegian Group sin rusmiddelpolitikk kan i særskilte tilfelle fremlegge krav om rusmiddeltesting i tråd med [099- Norsk olje og gass sine anbefalte retningslinjer for rusmiddeltesting](#) og [Helsedirektoratet sin prosedyre for rusmiddeltesting](#).

Rusmiddelpolitikken åpner også for at arbeidstakere på eget initiativ kan be om hjelp for et rusmiddelproblem, og eventuelt få opprettet et uformelt (frivillig) AKAN-opplegg selv om problemet ikke har gitt utslag i jobbsammenheng. Arbeidstakeren tar kontakt med nærmeste leder eller Avdeling HR. Det presiseres at dette ikke begrenser virksomhetens muligheter til å vurdere den ansattes arbeidsforhold ved grove brudd på arbeidsavtalen.

I sosiale sammenhenger i regi av Norwegian Group, kunder eller andre samarbeidspartnere kan alkohol serveres, se kapittel 2.5. Dette skal i hvert enkelt tilfelle avklares med leder.

3 Rapportering av brudd på «Etiske retningslinjer»

Brudd på etterlevelse av etiske retningslinjer rapporteres umiddelbart til nærmeste leder. Om nærmeste leder har opptrådt kompromitterende i forhold til våre etiske retningslinjer skal dette rapporteres ett ledd opp i organisasjonen. Ved situasjoner som ikke er nøyaktig beskrevet i våre etiske retningslinjer er vi avhengig av den enkelte person sine vurderinger omkring situasjonen og dertil hørende kommunikasjon med nærmeste leder.



KVALITETSMANUAL

Etiske retningslinjerRev nr: xxx
Dato: 26.04.2023
Dok nr:1015

Side 6 av 6

Utarbeidet:

Kontrollert :

Godkjent :

Ansatte som melder inn brudd på våre etiske retningslinjer bidrar til at vi opprettholder et sunt etisk arbeidsmiljø. Eventuelle klager og bekymringer skal behandles konfidensielt av alle involverte parter.

4 Konsekvenser av regelbrudd

Et brudd på etiske retningslinjer kan ha alvorlige konsekvenser for både enkeltpersoner, organisasjoner og samfunnet som helhet.

Ethvert brudd på etiske retningslinjer vil kunne føre til mistillit og negativ virkning på omdømme. Enten det er kunder, leverandører, ansatte eller samfunnet generelt, vil tilliten til den personen eller organisasjonen som har brutt retningslinjene, bli svekket. Tillit er en avgjørende faktor for å opprettholde gode forhold og et godt omdømme.

Alvorlige etikkbrudd kan medføre juridiske konsekvenser, som rettssaker, bøter eller strafferettslig ansvar. Brudd på lover og forskrifter knyttet til etisk atferd, som for eksempel korrupsjon, bedrageri eller brudd på personvernet, kan føre til alvorlige straffer og økonomiske tap for den ansvarlige part.

Det er derfor av avgjørende betydning for enkeltpersoner, kunder og leverandører å etterleve etiske retningslinjer for å unngå disse alvorlige konsekvensene.

Brudd på etterlevelse av etiske retningslinjer vil bli fulgt opp av Norwegian Group. Avdekkede brudd vil i ytterste konsekvens kunne føre til disiplinære tiltak eller avskjedigelse.