

Godkjent av: Anders Hauglie-Hanssen Prosesseier: HR	Godkjent av: Styret	Lagret i TQM som ID 14154 - 4 Ethiske retningslinjer
Rev. dato: 01.09.2024	Rev. nr: 8	Side: 1/6

## Ethiske retningslinjer for Nettpartner

### INNLEDNING OG FORMÅL

Disse retningslinjene er utarbeidet for å sikre at alle ansatte og tilknyttede parter opptrer på en etisk og ansvarlig måte, i tråd med organisasjonens verdier og samfunnets forventninger.

Disse retningslinjene definerer hva som forventes av innsikt og etterlevelse for å sikre god forretningspraksis og verdier.

Retningslinjene gjelder for styremedlemmer, administrerende direktør og ledere for øvrig, samt alle ansatte og andre som arbeider på vegne av NP. Alle har både et selvstendig og kollektivt ansvar.

Alle spørsmål om hvordan retningslinjene skal tolkes rettes til administrerende direktør. Det vises for øvrig til NPs varslingsrutiner som er beskrevet i Personelhåndboken.

Retningslinjer revideres årlig og er vedtatt av styret i Nettpartner AS. Retningslinjene gjelder for Nettpartner AS og alle datterselskaper. Alle selskaper benevnes «NP» i dette dokumentet.

### VERDIER OG ETIKK

NP krever høy personlig etisk forretningsstandard av styremedlemmer, ledelse 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 er opptatt av mangfold og tillater ikke diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder, iht. Arbeidsmiljøloven.

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk aksepteres ikke,

Vi er kompetente og pålitelig, tar vår posisjon i markedet, leverer kvalitet og effektive løsninger som skaper merverdi for våre kunder. Vi tar vare på våre kolleger og andre som arbeider ved våre prosjekter, bl.a. ved å etterstrebe et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Vi har nulltoleranse i vårt HMS arbeide, og skal etterleve en høy etisk standard i alle ledd.

Godkjent av: Anders Hauglie-Hanssen Prosesseier: HR	Godkjent av: Styret	Lagret i TQM som dok. nr. xx.xx Etske retningslinjer
Rev. dato: 01.09.2024	Rev. nr: 8	Side: 2/6

NP skal være langsiktige i markedet. Dette gjennom å være lønnsomme og utviklende ved kontinuerlig å søke gode løsninger. Offensivt møte kundens forventninger og utnytte de markedsmuligheter som byr seg i markedet.

Våre medarbeidere skal være profesjonelle med fokus på å levere god kvalitet til riktig tid og riktig kost. De arbeider best sammen, enten det er med kunder, samarbeidspartnere eller kollegaer. NP ansatte skal møte kunder, samarbeidspartnere eller kollegaer med respekt. Faglig kunnskap skal ligge til grunn i arbeidet der private interesser og økonomiske midler ikke skal forekomme.

Våre medarbeidere tar ansvar, er proaktive og bidrar positivt både til egen og andres utvikling. Lærlingene - som representerer neste generasjon - skal være ivaretatt på samme måte og i tillegg ha et spesielt fokus.

Vårt lederskap skal være tydelig og preget av profesjonalitet og kvalitet. Vi utvikler en organisasjon som tiltrekker, utvikler og beholder de beste medarbeiderne. Gjennom dette bygges et attraktivt selskap som evner å levere på forventningene.

## **REGLER OG LOVVERK**

NP skal etterleve alle gjeldende lover. Alle som er underlagt NPs etiske retningslinjer har et personlig ansvar for å følge de standarder og restriksjoner som ligger i de aktuelle lover, regler og reguleringer. Videre skal NPs interne regler etterleves.

## **KONVENSJONER OG FNS GLOBAL COMPACT-PRINSIPPER**

NP støtter opp om ILOs kjernekonvensjoner: Retten til organisering og til å inngå kollektive avtaler, forbud mot slave- og tvangsarbeid, barnarbeid og diskriminering. Selskapet krever at alle leverandører, underentreprenører og samarbeidspartnere etterlever ILOs kjerneverdier i hele sin verdikjede.

Vi skal bidra til å forhindre sosial dumping ved å støtte opp under FNs arbeidsorganisasjon ILO sine konvensjoner. NP skal bidra til å bekjempe svart arbeid, og alle våre ansatte skal bidra til at svart arbeid og sosial dumping ikke forekommer i NPs verdikjede.

Noen land er underlagt internasjonal boikott eller handelsrestriksjoner fra FN, EU, norske myndigheter og/eller annen relevant lokal myndighet. NP skal ikke benytte seg av leverandører og/eller partnere som opererer i 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 og ledergruppen er ansvarlige for å påse at dette blir gjort.

Før inngåelse av kontrakt skal leverandører kunne forevise rutiner for å motvirke korrupsjon.

## ARBEIDSMILJØ OG ARBEIDSFORHOLD

NP skal være en **profesjonell og positiv arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø**. Alle skal komme trygt og glad hjem – hver dag. Dette er vårt HMS løfte.

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 ansatte** og søke å **hindre at skader og ulykker skjer**.

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 tolererer ikke mobbing, seksuell trakassering, krenkende eller truende adferd, eller misbruk av myndighet/posisjon overfor kolleger.

NP skal være en rusfri arbeidsplass, og selskapet følger AKANs retningslinjer. Ved representasjon, deltakelse på kurs og konferanser eller andre arbeidsrelaterte anledninger hvor det er tilgang på alkohol skal det utvises måtehold, og man skal opptre på en måte som ikke går utover Nettparters omdømme eller egen eller andres integritet. All bruk, oppbevaring og/eller omsetning av narkotiske stoffer er forbudt.

Ansettelsene skal være frivillig og ikke involvere tvangsarbeid. Det skal fortrinnsvis være faste ansettelser med rimelig arbeidstid som bidrar til god og praktisk balanse mellom jobb, familieliv og fritid, med en lønn som man kan leve av.

## RELASJONER TIL KUNDER, LEVERANDØRER, KONKURRENTER OG ALLMENNHEIT

**Kunder** skal bli møtt med interesse, innsikt, respekt og forståelse.

**Leverandører** skal bli behandlet upartisk og rettfærdig.

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

NP ønsker en rettfærdig 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**.

Alle former for **korrupsjon (bestikkelser, smøring** etc) er uakseptabelt. 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.



Godkjent av: Anders Hauglie-Hanssen Prosesseier: HR	Godkjent av: Styret	Lagret i TQM som dok. nr. xx.xx Etske retningslinjer
Rev. dato: 01.09.2024	Rev. nr: 8	Side: 4/6

Forskjellen på bestiktelser, smøring og gaver kan være vanskelig å vurdere. Vær forsiktig! I NP skal det ikke mottas gaver fra eksterne parter. Skulle det være situasjoner hvor man mener det vil være galt å avslå en gave, skal dette umiddelbart rapporteres til nærmeste linjeleder og divisjonsdirektør, og/eller Direktør organisasjon og HMSK, som tar stilling til om gaven skal returneres, beholdes av bedriften eller av mottaker som vil bli innberettet for dette. NP skal aldri betale noe form for vederlag eller gi gaver 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 internpriser 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.

## LOJALITET OG INTERESSEKONFLIKTER

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.

## BÆREKRAFT OG YTRE MILJØ

NP skal arbeide for å minimere sin miljøpåvirkning og fremme bærekraftige praksiser. Dette omfatter å bruke arbeidsteknikker, materialer og energi på en optimal måte. Alle ansatte skal ta hensyn til miljøet og den effekt arbeidsrelaterte aktiviteter kan påføre naturen og omgivelsene.

## DE ANSATTES PRIVATE INTERESSER OG HANDLINGER

Godkjent av: Anders Hauglie-Hanssen Prosesseier: HR	Godkjent av: Styret	Lagret i TQM som dok. nr. xx.xx Etske retningslinjer
Rev. dato: 01.09.2024	Rev. nr: 8	Side: 5/6

Ansatte i NP skal ikke ha andre stillinger eller utføre annet arbeid for andre i arbeidstiden uten skriftlig samtykke fra Administrerende direktør, og/eller Direktør Organisasjon og HMSK.

## **KOMMUNIKASJON, KONFIDENSIELL INFORMASJON OG SOSIALE MEDIER**

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

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

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 immaterielle rettigheter og copyright-beskyttet materiale skal respekteres.

## **KONTROLL, SANKSJONER OG VARSLING**

Som en del av en intern/ekstern revisjon, gjennom vurdering av nye leverandører osv., skal NP jevnlig sjekke at de etiske retningslinjene følges.

Brudd på NPs etiske retningslinjer skal varsles i henhold til selskapets varslingsrutiner. Dersom et lovbrudd eller kritikkverdige forhold avdekkes skal styret, administrerende direktør eller gjeldende linjeleder foreta nødvendig disiplinære og forebyggende tiltak, normal oppsigelse av arbeidsforhold, oppsigelse av kontrakt med leverandører og lignende i samarbeid med selskapets HR funksjon.

### **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.

 <b>Nettpartner</b>			
Godkjent av: Anders Hauglie-Hanssen Prosesseier: HR	Godkjent av: Styret	Lagret i TQM som dok. nr. xx.xx Etske retningslinjer	
Rev. dato: 01.09.2024	Rev. nr: 8		Side: 6/6

## FORHOLD TIL ANNET REGELVERK OG LOVER

De etiske reglene handler om krav til etisk adferd, men fanger ikke opp alle forhold knyttet til «riktig atferd». NP har flere retningslinjer og regelverk som utfyller de etiske reglene, inkl. arbeidsreglement. I tillegg til å følge de etiske reglene, skal ansatte lojalt følge lover, forskrifter og interne regler som gjelder NPs virksomhet.

## ETTERLEVELSE OG BRUDD

Ved å etterleve verdiene og reglene bidrar du som ansatt i Nettpartner til å skape og videreutvikle gode relasjoner og dermed sikre NP et godt omdømme.

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 skal tas opp med overordnet så snart det blir oppdaget. Er ikke dette mulig, skal man varsle et medlem av selskapets øverste ledelse eller styreleder. Brudd på NPs etiske retningslinjer vil være grunnlag for disiplinære tiltak, som i ytterste konsekvens vil kunne medføre avslutning av ansettelsesforholdet, politianmeldelse m.m.

Brudd på etisk regelverk anses som brudd på arbeidsavtalen, og kan medføre disiplinære reaksjoner. Avhengig av alvorlighetsgrad kan bruddet medføre oppsigelse, avskjed, omplassering og eventuelt anmeldelse til relevant myndighet.

Lysaker, 29. august 2024