

Etiske retningslinjer for ansatte i Akasia-konsernet

Rev. Jan 2024

1. Innledning

I Akasia har alle ansatte en forpliktelse til å opptre på en etisk, sosialt ansvarlig og bærekraftig måte.

Akasia AS med datterselskap (Akasia-konsernet) er en virksomhet hvor integritet og ærlighet står sentralt i forretningsdriften. Dette setter høye krav til hver enkelt ansatt sine etiske handlinger i arbeidshverdagen. Etikken gjenspeiles i våre holdninger og i vår atferd. Akasia-konsernets verdigrunnlag ligger i vår verdiplattform som beskriver vår visjon, våre verdier og vår hovedstrategi.

2. Virkeområde, ansvar og lojalitet

De etiske retningslinjene gjelder alle ansatte i Akasia, herunder også innleide ressurser eller personer i utplassering, tiltak eller lignende.

Ansatte i Akasia plikter til å forholde seg til gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer / reglement for Akasia-konsernet. Dette innebærer også å være lojale overfor beslutninger som er fattet av våre eiere, styret og ledelse.

Ansatte i Akasia har et *personlig ansvar* for å kjenne til og utføre sitt arbeid i tråd med gjeldende lover, regler og etiske retningslinjer for Akasia.

Ledere har ytterligere et *lederansvar* for at aktiviteter og arbeid innen deres ansvarsområde gjennomføres i tråd med gjeldende lover, regler og retningslinjer. Ledere er ansvarlige både for sin egen og for sine medarbeideres forretningsatferd.

3. Forhold til kunder, leverandører, tjenestemottakere og brukere

Ansatte i Akasia sin adferd er avgjørende for våre kunder, leverandører, tjenestemottakere og brukere sin tillit og deres holdninger til Akasia-konsernet. Det tas derfor aktivt avstand fra enhver uetisk forretningspraksis.

Interessekonflikt og habilitet:

Interessekonflikt eller inhabilitet kan oppstå som følge av verv, eierinteresser eller nære relasjoner til personer i andre virksomheter eller myndighetsorgan.

Interessekonflikter: ansatte i Akasia unngår situasjoner som kan skape konflikt mellom individuelle, private interesser og Akasia sine interesser, eller situasjoner som kan ha en negativ innvirkning på vår handlefrihet eller dømmekraft. Vi utøver forsiktighet og er etterrettelig ved bruk av nettverk i arbeidssammenheng.

Habilitet: ansatte i Akasia - konsernet er habile i arbeidet vi utfører. Det foreligger ikke omstendigheter som svekker tillit til den ansattes upartiskhet (er inhabil), verken i behandling av, eller avgjørelsen i, den konkrete saken.

Arbeidstakere har ikke eierforhold, bistillinger, eller påtar seg oppdrag i konkurrerende virksomheter uten godkjenning fra arbeidsgiver. Ved tvil om en virksomhet er konkurrerende skal dette avklares med arbeidsgiver. Der arbeidstaker har eierforhold eller bi-arbeid i virksomheter som er ikke-konkurrerende, og som heller ikke påvirker arbeidet i Akasia, informerer arbeidstaker arbeidsgiver om dette (se arbeidsreglementet i Akasia).

Anskaffelser:

Ved anskaffelser (både privat og offentlig) har Akasia høye forretningsmessige etiske standarder, og overholder gjeldende lover, regelverk og de konkurranseregler som er fastsatt. Vi er særlig oppmerksom på å være habile og etterrettelige når vi jobber med anskaffelser.

Korrupsjon, bestikkelser eller fordeler:

Akasia aksepterer ikke, og motarbeider alle former for korrupsjon. *"Korrupsjon er misbruk av makt i betrodde stillinger for personlig gevinst"*. Dette innebærer at vi ikke tilbyr, gir, godtar eller mottar direkte eller indirekte bestikkelser eller andre fordeler for forretningsmessig eller privat vinning, verken for Akasia eller for andre.

I de tilfeller hvor ansatte har myndighet til å gjøre innkjøp på vegne av Akasia- konsernet, tas det ikke imot gaver, tjenester eller andre økonomiske fordeler som kan påvirke valget av varer og tjenester.

Nære relasjoner (familie og venner):

Ansatte i Akasia bruker ikke sin stilling til å gi familie og venner fordeler på bekostning av Akasia. Favorisering av nærstående familiemedlemmer, slektninger og nære venner, er en form for korrupsjon. Dersom en ansatt er kjent med at familiemedlem eller venn er involvert i en mulig kontrakt, anbud eller tilbud med Akasia, erklærer vedkommende seg inhabil og trer ut av prosessen.

For å unngå favorisering og interessekonflikt skal ikke ektefeller, samboere eller andre med nære eller personlige relasjoner arbeide i samme arbeidsmiljø (se arbeidsreglement i Akasia). Dersom personlige forhold oppstår mellom ansatte i samme arbeidsmiljø plikter de berørte ansatte å ta dette opp med ledelsen med sikte på å finne en løsning.

Å engasjere andre ansattes familiemedlemmer anses ikke som favorisering, forutsatt at Akasia sine rekrutteringsprosedyrer er fulgt. Det er ikke akseptert å være involvert i rekruttering og ansettelse av egne nærstående venner eller familie.

4. Forretningspartnere

Akasia sine forretnings- og samarbeidspartnere opptrer i tråd med standarder som er i samsvar med Akasia sine etiske retningslinjer.

5. Forhold til kollegaer/arbeidsmiljø

Ansatte i Akasia bidrar til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø og behandler kollegaer med respekt og omtanke. Mobbing og trakassering skal ikke forekomme. Den enkelte ansatte griper inn eller varsler dersom det oppdages mobbing, trakassering eller annen utilbørlig atferd på arbeidsplassen. Varsling eller inngripen skjer i tråd med de interne rutineene for håndtering av mobbing og trakassering.

6. Arbeidstakerrettigheter

Akasia støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter; organisasjonsfrihet, anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, forbud mot barnearbeid, forbud mot tvangsarbeid og utryddelse av diskriminering i forhold til ansettelse og yrke (ILOSs åtte kjernekonvensjoner).

7. Likeverd, mangfold

I Akasia er arbeidsmiljøet preget av likeverd, mangfold og respekt.

Akasia tolererer ingen form for diskriminering eller trakassering på noen av våre arbeidsplasser. I Akasia blir vi rekruttert og behandlet på en måte som ikke er diskriminerende i forhold til kjønn, alder, hudfarge, religion, uførhet, seksuell legning, statsborgerskap, sosial eller etnisk opprinnelse, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskap eller andre forhold. Se personalthåndbok for mer informasjon om «forbud mot diskriminering» i arbeidsforholdet.

8. Taushetsplikt

I Akasia er vi forpliktet til å bevare taushet om informasjon og opplysninger vi får kjennskap til som er av personlig eller konfidensiell karakter, eller som kan være til skade for Akasia sin konkurransesituasjon dersom de blir kjent. Dette gjelder informasjon tilhørende Akasia og våre forretnings- og samarbeidspartnere.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet eller øvrige avtaleforhold med Akasia har opphørt.

9. Bærekraft/ Miljø

Akasia sikrer bærekraftig utvikling og drift av konsernet. Vi etterstreber en kultur for miljøbevissthet i drift og gjennomføring av prosjekter og fokuserer på effektiv ressursbruk og miljøbevissthet ved valg av materiale og utstyr.

10. Hvor kan du søke råd?

Dersom du som ansatt i Akasia er usikker på innholdet eller rekkevidden av de etiske retningslinjene i Akasia søker du råd hos din leder.

Ansatte oppfordres til åpenhet og diskusjon rundt etiske dilemma. Videre oppfordres det til å melde fra til leder om brudd på de etiske retningslinjene i Akasia. Ansatte kan også melde avvik gjennom de etablerte avviksrutinene eller varsle til varslingsgruppen etter gjeldende retningslinjer. Se HMS-håndboken for nærmere beskrivelse av retningslinjene for å melde avvik eller varsle.

Bergen, 3 januar 2024

Terje Årseth,
HR-sjef

