

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	2
1.1	BAKGRUNN	2
1.2	HVEM RETNINGSLINJENE GJELDER FOR	2
2	ANSVAR OG ROLLE	2
2.1	ANSATTE	2
2.2	LEDERE	2
3	VÅRT VERDIGRUNNLAG	3
3.1	TYDELIG	3
3.2	INNOVATIVE	3
3.3	LØNNSOMHETSFOKUSERT	3
4	HOVEDPRINSIPPER I ETISKE RETNINGSLINJER	3
4.1	FORHOLDET TIL MEDLEMMER, KUNDER, LEVERANDØRER OG SAMARBEIDSPARTNERE	3
4.2	HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING	3
4.3	KONKURRANSEVILKÅR	4
4.4	INTERESSEKONFLIKTER	4
4.5	DISKRIMINERING, MOBBING OG TRAKASSERING	4
4.6	MANGFOLD OG LIKESTILLING	5
4.7	HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)	5
4.8	KRITTIKKVERDIGE HENDELSER	5
4.9	PERSONVERN	6
4.10	TAUSHETSPLIKT	6
4.11	INTERN KOMMUNIKASJON	6
4.12	EKSTERN KOMMUNIKASJON OG SOSIALE MEDIER	7
4.13	SAMFUNNSANSVAR	7
5	VED BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER	7

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Etikk og moral handler i bunn og grunn om hvilke handlinger vi regner som riktige, og hva vi bør eller ikke bør gjøre i forskjellige situasjoner. Hvordan ansatte opptre påvirker tilliten og omdømmet til VVS Norge. Derfor er det viktig at vi har høy personlig og faglig integritet, og at vi opptre profesjonelt i kontakt med kunder, kolleger, eiere, samarbeidspartnere, myndigheter og andre.

VVS Norge, Profilselskapene og alle datterselskaper forplikter seg til å rette seg etter gjeldende lover og forskrifter. Vi skal drive virksomheten og gjøre forretninger på en rettferdig og etisk måte i tråd med god forretningsskikk samtidig skal vi tilstrebe og hensynte menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og anti-korrupsjon.

Vår evne til å skape verdier er avhengig av tillitsbaserte og langsiktige relasjoner til våre medlemmer, kunder, leverandører, ansatte og eiere. Våre etiske retningslinjer/Code of Conduct, som reflekterer verdiene tydelig, innovativ og lønnsomhetsfokusert, er rammeverket som beskriver forventninger, forpliktelser og krav til hvordan alle ansatte i VVS Norge skal opptre.

1.2 Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for alle ansatte (heltdid, deltid og innleide) i VVS Norge; herunder også profilhusene og datterselskaper. Det er viktig at alle forstår hva retningslinjene innebærer og hvordan disse skal tolkes. Er du usikker er det viktig at dette tas med nærmeste overordnede.

2 Ansvar og rolle

2.1 Ansatte

Det forventes at alle ansatte hjelper hverandre med å følge reglene og sier i fra om noe bør forbedres. Vi ber ansatte også om å varsle ved kritikkverdige forhold (se egen rutine for å varsle om kritikkverdige forhold).

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med og etterlever gjeldende lover og regler som gjelder for arbeidet ditt.
- Du rådfører deg med leder om du er i tvil.
- Du er kjent med og følger fastsatte rutiner for å melde brudd på eksterne eller interne regler eller ved mistanke om kriminalitet eller kritikkverdige forhold.

2.2 Ledere

Ledere i VVS Norge har et særskilt ansvar, de skal være gode rollemodeller som gjennom ord og handling fremmer etterlevelse av god virksomhetsstyring, herunder

- sørge for at handlinger og beslutninger innen eget ansvarsområde er i tråd med god virksomhetsstyring.
- skape et miljø for å være åpne om etiske problemstillinger og der ansatte er trygge på at de kan stille spørsmål eller gi beskjed
- sørge for at ansatte forstår hvilke forpliktelser de styrende dokumentene innebærer
- har et aktivt forhold til etterlevelse

3 Vårt verdigrunnlag

Vi tror på et felles sett av verdier som veileder oss og gir oss en felles identitet. Våre verdier setter retningen for vårt forhold til kunder, samarbeidspartnere og kolleger, de definerer vår kultur og er kjernen i alt vi gjør.

Det forventes at ansatte skal kjenne til verdiene i selskapet og forstå hva det betyr for den enkelte og deres ansvarsområder.

3.1 Tydelig

Vi er åpne og tydelige i all kommunikasjon og alt det vi gjør og leverer. Våre medlemmer, samarbeids-partnere og kunder skal alltid føle seg trygge på våre leveranser av varer og tjenester.

3.2 Innovative

Vi er innovative og nyskapende. Vi skal kontinuerlig se etter nye og fremtidsrettede løsninger for medlemmer, kunder, bransjen og samfunnet.

3.3 Lønnsomhetsfokusert

Alt vi gjør handler om å skape verdier. Vi skal til enhver tid arbeide for å skape det beste resultatet for våre eiere, ansatte, samarbeidspartnere og kunder.

4 Hovedprinsipper i etiske retningslinjer

4.1 Forholdet til medlemmer, kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Ansatte må opptre høflig og korrekt overfor eiere, medlemmer, kunder, leverandører og samarbeidspartnere. Vi skal behandle alle med respekt og i tråd med god forretningsskikk og bransjenormer.

Ansatte må ikke betinge seg økonomiske fordeler fra personer som de på selskapets vegne kommer i kontakt med. Varekjøp via VVS Norge og Profilselskapenes avtaler kan bare gjøres til eget bruk, og innenfor skattereglene for personalrabatter. Ansatte plikter selv å opplyse til arbeidsgiver om ytelser oppnådd fra tredjeparter.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med og følger reglene for personalkjøp (se personalhåndboken)
- Du opptre høflig og korrekt og behandler alle med respekt i tråd med god forretningsskikk

4.2 Hvitvasking og terrorfinansiering

VVS Norge skal ikke godta, legge til rette for eller på andre måter støtte aktiviteter som er bygget på hvitvasking av penger eller finansiering av terror.

Hva betyr dette for deg?

- Du kjenner dine samarbeidspartnere og kan identifisere mistanke om hvitvasking eller terrorfinansiering.
- Du melder fra ved mistanke om hvitvasking eller terrorfinansiering

4.3 Konkurransetilvilkår

VVS Norge skal alltid handle i samsvar med gjeldende konkurranselovgeving. Vi skal ikke utveksle informasjon eller inngå avtaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måte som medfører risiko for å hindre, begrense eller forskyve konkurransen på markedet.

4.4 Interessekonflikter

En interessekonflikt kan oppstå når personlige interesser, deltakelse i eksterne aktiviteter eller forretningsinteresser påvirker beslutninger ansatte tar på vegne av VVS Norge. Det kan også oppstå mellom krav og forventninger fra myndigheter, kundenes interesser, selskapets forretningsmessige mål og eierens forventninger.

Dette kan for eksempel skyldes

- nære relasjoner, som for eksempel partner, nærstående familie eller venner
- økonomiske interesser, som for eksempel i en kunde-/leverandørrelasjon
- tillitsverv, lignende roller eller eierinteresser

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med og følger selskapets regler for håndtering av interessekonflikter.
- Du unngår situasjoner, profesjonelt og privat, hvor det kan stilles spørsmål ved din uavhengighet, integritet eller lojalitet.
- Du er åpen om og melder fra om verv, investeringer og andre forpliktelser du har utenfor VVS Norge som kan medføre en interessekonflikt.
- Du er åpen om og melder fra om personlige og nære relasjoner til andre ansatte i selskapet eller leverandører og samarbeidspartnere
- Du tar opp problemstillinger med leder hvis du er usikker.

4.5 Diskriminering, mobbing og trakassering

VVS Norge verdsetter og skal bidra til mangfold. Vi skal vise at mennesker med ulike egenskaper kan samarbeide for å få frem det beste for VVS Norge og våre samarbeidspartnere. Vi anerkjenner og respekterer at alle mennesker er unike.

Vi aksepterer ingen form for

- diskriminering, for eksempel på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller politisk overbevisning.
- trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder overfor kunder, leverandører, kolleger og andre.

VVS Norge har en egen rutine for varsling av kritikkverdige hendelser. Det forventes at ansatte kjenner til denne.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du behandler alle mennesker i jobbsammenheng med rettferdig og med respekt
- Du skal ikke komme med uttalelser, meldinger eller vitser som er støtende, nedsettende eller upassende.
- Du melder i fra ved kritikkverdige forhold

4.6 Mangfold og likestilling

VVS Norge er pliktig til å følge de lover og krav knyttet til likestilling og diskriminering. Dette skal vi gjøre gjennom å jobbe målrettet og planlessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på både i rekruttering av nyansatte, på arbeidsplassen og i vårt kommunikasjonsarbeid.

Vi aksepterer ingen form for

- diskriminering, for eksempel på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller politisk overbevisning.
- trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder overfor kunder, leverandører, kolleger og andre.

VVS Norge har en egen rutine for varsling av kritikkverdige hendelser. Det forventes at ansatte kjenner til denne.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- I våre stillingsannonser skal vi oppfordre til at kvalifiserte personer, uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettende eller kulturelle bakgrunn søkes.
- Vi jobber for like lønn og arbeidsvilkår mellom kvinner og menn
- Alle skal ha lik mulighet for forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Mangfold og likestilling integreres i kommunikasjonsarbeidet, gjennom blant annet å markere kvinnedagen 8.mars

4.7 Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)

VVS Norge skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, fysisk, psykisk og sosialt. Det skal være en åpen og trygg bedriftskultur. Dette skal vi oppnå blant annet gjennom et systematisk kulturarbeid og HMS-arbeid.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du bidrar til godt arbeidsmiljø og positiv samhandling med dine kolleger.
- Du er kjent med og følger fastsatte rutiner, tiltak og aktiviteter innen HMS.
- Du er kjent med nødprosedyrer og beredskap der du jobber.
- Du tar ansvar for egen arbeidssituasjon i ditt daglige arbeid.
- Du melder fra til ledelse eller verneombud dersom du opplever eller observerer noe som påvirker arbeidsmiljøet eller sikkerheten negativt.
- Du har rett til å motsette deg arbeid i helsefarlige situasjoner.

4.8 Kritikkverdige hendelser

VVS Norge skal ha en kultur der det er åpenhet og lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes brudd på rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer.

Dersom du er kjent med eller har mistanke om kritikkverdige forhold, skal du varsle egen leder eller selsapets øverste leder. Se egen rutine for varsling av kritikkverdige hendelser.

Ansatte har rett til å varsle anonymt og kan være trygge på at varslingen vil behandles forsvarlig og konfidensielt.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med selskapets varslingsrutine
- Du varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

4.9 Personvern

VVS Norge tar personvern og sikker behandling av personopplysninger på alvor. Ansatte skal behandle personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlovgivning og interne regler. Kunder, leverandører, samarbeidspartnere, ansatte og eiere skal kunne stole på at vi ivaretar deres personvern.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med og følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger for ditt ansvarsområde.

4.10 Taushetsplikt

Gjennom vårt arbeid får vi tilgang til og produserer informasjon om våre medlemmer, ansatte og samarbeidspartnere. Vi skal beskytte denne informasjonen og ikke utsette disse for unødvendig risiko.

Ansatte har taushetsplikt om forhold som de får kjennskap til gjennom sitt arbeid.

For detaljer henvises til den/de taushetserklæringer som den ansatte har underskrevet.

Brudd på taushetsplikten er å betrakte som grovt pliktbrudd og kan medføre avskjed. Brudd på taushetsplikten kan medføre erstatningsansvar og straffeansvar.

Taushetsplikten skal overholdes både mens arbeidsforholdet består, og etter at arbeidsforholdet hos bedriften er avsluttet.

Medlemmer, eiere, aksjonærer, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og ansatte skal kunne stole på at vi beskytter informasjon og ivaretar taushetsplikten.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du deler aldri taushetsbelagt informasjon med mindre det er et rettmessig og tjenstlig behov for det.
- Du er varsom når du behandler sensitiv og konfidensiell informasjon og diskuterer ikke slik informasjon offentlig.
- Du melder umiddelbart fra til leder ved brudd på sikkerheten.

4.11 Intern kommunikasjon

For at vi skal kunne treffe riktige beslutninger og skape et godt arbeidsmiljø, må den interne kommunikasjonen i selskapet være åpen, ærlig og tydelig.

Arbeidsgiver plikter å opptre lojalt overfor arbeidsgiver og kolleger, å opptre med respekt for hverandre er sentralt av hensyn til arbeidsmiljøet. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er forpliktet gjennom arbeidsmiljøloven til å bidra til et positivt arbeidsmiljø.

VVS Norge har etablert kommunikasjonsprinsipper som er førende for både intern og ekstern kommunikasjon. Disse bygger på verdiene tydelig, innovativ og lønnsomhetsfokusert.

Kommunikasjonsprinsipper i VVS Norge

- Åpen og tydelig i kommunikasjonen.
- opptre troverdig og tillitvekkende ovenfor ansatte, medeiere, samarbeidspartnere og andre interessenter.
- Fremstår helhetlig og samordnet
- Bruke et språk som er tydelig og forståelig slik at budskapet blir forstått av mottaker.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du kjenner til og følger kommunikasjonsprinsippene til VVS Norge
- Du opptrer med respekt i kommunikasjonen ovenfor kolleger og andre samarbeidspartnere

4.12 Ekstern kommunikasjon og sosiale medier

Eksternkommunikasjon er viktig for selskapets ømdømme og tillit. Det er derfor viktig at du som ansatt er bevisst og at du utviser aktsomhet og forsiktighet ved ytringer i eksterne kommunikasjonskanaler og sosiale medier.

Ansatte skal ikke uttale seg på en måte som kan skade selskapets interesser eller aktiviteter, ytringer som kan skade forhold til arbeidsgivers medlemmer, kunder og/eller samarbeidspartnere.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du kjenner til og følger kommunikasjonsprinsippene til VVS Norge
- Du uttaler deg ikke på vegne av selskapet med mindre dette er avtalt.
- Du utviser ekstra varsomhet ved kontakt med media og ved bruk av sosiale medier.

4.13 Samfunnsansvar

VVS Norge skal bidra til en bærekraftig, økonomisk, sosial og miljømessig utvikling til bransjen og våre eiere og samarbeidspartnere. Vi skal samarbeide med hele verdikjeden, dele erfaringer og kompetanse og gjennom dette utvikle og tilby innovative og bærekraftige løsninger.

VVS Norge støtter opp under FN's bærekraftsarbeid. Vår bærekraftsstrategi omfatter ikke bæreklima, men også økonomiske, sosial og samfunnsaspekter, deriblant menneskerettigheter og anstendig arbeid. Vi forplikter oss til å etterleve åpnehetsloven om å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon.

Hva betyr dette for deg som ansatt?

- Du er kjent med VVS Norge bærekraftsstrategi og hvordan ditt arbeid bidrar til at VVS Norge oppnår målene innfor dette
- Du er kjent med åpnehetsloven og og vet hvordan du skal forholde deg til dette innenfor ditt ansvarsområde

5 Ved brudd på etiske retningslinjer

Ansatte skal etterleve gjeldende lover og regler. Dette gjelder både eksterne krav og internt regelverk, herunder lover, forskrifter, retningslinjer, instruksjoner og styrende dokumenter i VVS Norge.

Alle medarbeidere blir oppfordret til å varsle om mistanker om brudd på gjeldende lover og regler og på retningslinjene. Brudd kan rapporteres til medarbeiderens nærmeste overordnede. Det er mulig å varsle anonymt. Alle meldinger blir undersøkt.

Brudd på retningslinjene kan føre til rettslige tiltak, herunder avslutning av ansettelses- forholdet eller oppsigelse. Ved tilfeller ogsp til strafferettslige og erstatningsrettslige konsekvenser.