

## **ETISKE RETNINGSLINJER I ESPIRA**

### **Bakgrunn**

Bedriftenes rolle som god samfunnsaktør fremheves stadig oftere. Dette er en rolle som krever mer enn gode økonomiske og driftsmessige resultater.

Vi i Espira har kontakt med barn og foreldre/foresatte, leverandører, representanter for samfunn og næringsliv samt kolleger. For å sikre en enhetlig og profesjonell opptreden er det utarbeidet etiske retningslinjer som gjelder for alle medarbeidere og styremedlemmer.

Etikk på arbeidsplassen handler ikke bare om å unngå lovovertridelser. Det handler også i stor grad om å bygge en sterk identitet og stolthet rundt måten vi gjør ting på i Espira. Husk at du gjennom din adferd påvirker dine kolleger og hvordan personer utenfor selskapet oppfatter Espira. Alle som er tilknyttet selskapet har derfor ansvar for å følge de regler og retningslinjer som bygger opp under Espiras verdigrunnlag. Espira er opptatt av at alle engasjerer seg i dette, og at hver enkelt gjennom fellesskapet bidrar til en god bedriftskultur preget av trivsel og trygghet.

### **Anvendelse**

Alle medarbeidere skal følge de lover, regler og retningslinjer som til enhver tid gjelder uavhengig av enhet, stilling og funksjon. Dette innebærer at alle har plikt til å kjenne til, sette seg inn i og følge de lover som kan berøre den enkeltes arbeidsoppgaver. De etiske retningslinjene gjelder også for styrets medlemmer, personer som er engasjert for å utføre oppgaver på vegne av Espira og personer som leies inn i prosjektsammenheng.

### **Barn og foreldre**

Barnehagen skal formidle grunnleggende verdier som fellesskap, omsorg og medansvar og representere et miljø som bygger opp om respekt for menneskeverd og retten til å være forskjellige. Menneskelig likeverd, åndsfrihet og toleranse er sentrale samfunnsverdier som skal legges til grunn for omsorg, oppdragelse, lek og læring i barnehagen. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom kjønnene. Barn i barnehagen har lovfestet rett til medvirkning, og i tråd med FNs barnekonvensjon har barn rett til å si sin mening i alt som vedrører det, og barnas meninger skal derfor tillegges vekt.

Alle foreldre/foresatte skal behandles med respekt og omtanke for individuelle behov og ønsker. Espira skal ivareta foreldrenes/foresattes integritet innenfor rammen av gjeldende lovgivning. Vår måte å forholde oss til foreldre/foresatte på skal preges av kvalitet i alle ledd. Barnehagen skal legge opp til et godt samarbeid med barnas hjem innenfor rammene av barnehageloven. I forbindelse med barnets overgang til skole er det viktig at barnehagen sammen med foreldrene/foresatte har fokus på hva barnet kan, mestrer og hva det kan trenge særskilt støtte til.

## **Medarbeidere**

Kompetanse og engasjement er viktig både i omgang med barna, i møtet med foreldre/foresatte og for å skape et godt og utviklende arbeidsmiljø. Alle medarbeidere har ansvar for å yte sitt beste for barna og bidra til et godt og utviklende arbeidsmiljø.

Det legges vekt på å bygge et tillitsfullt miljø tuftet på ærlighet, lojalitet, hensyn og respekt. Arbeidsmåten skal preges av vilje til å skape økt effektivitet, fornye tilbudet og måten vi utfører arbeidet på, samt bidra til å skape entusiasme og positiv innstilling til endrings- og forbedringsarbeid generelt.

Etikk er mer enn det som er nedfelt i lover og regler. Etikk handler også om holdninger og lojalitet. Det innebærer at den enkelte medarbeider forholder seg lojalt til de beslutninger som er fattet. Lojalitet innebærer også å reise nødvendige motforestillinger før beslutninger er fattet, og å delta i den interne diskusjonen med kollegial respekt og åpenhet.

Enhver medarbeider i Espira skal informere og søke råd hos nærmeste overordnede i saker som kan ha innvirkning på den tillit og anseelse selskapet har i ulike sammenhenger. Det forventes at medarbeider rapporterer til ledelsen mistenkelige, uetiske eller ulovlige handlinger av kolleger eller leverandører. Det samme gjelder også hva angår mobbing og truende eller potensielt voldelig atferd fra kolleger.

Skulle du oppdage en overtredelse av regler eller retningslinjer, skal du ta dette opp med nærmeste overordnede. Dersom forholdet ikke kan tas opp med nærmeste overordnede, skal du rapportere overtredelse til HR-direktør eller administrerende direktør. Å unnlate å gjøre dette er i seg selv et brudd på retningslinjene. Forhold kan rapporteres konfidensielt dersom det er ønskelig.

## **Lederansvar**

For ledere i Espira gjelder noen lederprinsipper som er retningsgivende for hvordan vi utøver vårt lederskap:

- Resultatorientert. Alle ledere skal ta fullt ansvar for de målene selskapet har
- Tydelig. Ledere skal gjøre mål, planer og prioriteringer kjent på en forståelig måte overfor sine medarbeidere
- Tilgjengelig, synlig og tilstede. Åpen for tilbakemeldinger og felles utvikling
- Involverende. Involvering er avgjørende for å skape motivasjon

Lederne har et særlig ansvar for å følge opp at medarbeiderne er kjent med og etterlever Espiras etiske retningslinjer gjennom å gå foran med et godt eksempel.

## **Mangfold**

Espiras personalsammensetning skal gjenspeile det mangfold som er i samfunnet rundt oss.

Likeverd for alle mennesker skal ligge til grunn ved rekruttering, kompetanseutvikling, karriereutvikling og samarbeid. Arbeidssøkere i og utenfor selskapet skal behandles etter saklige og formelle forutsetninger.

Ingen i Espira skal utsettes for diskriminering på grunn av alder, kjønn, etnisk bakgrunn, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politisk syn eller sivilstand. Vi godtar heller ikke fysisk, psykisk, verbal eller seksuell trakassering. Prinsippet om lik lønn for likt arbeid gjelder for ansatte der hvor erfaringer, kvalifikasjoner og stillingsinnhold er sammenlignbare.

### **Organiseringsrett**

Espira respekterer medarbeidernes rett til å slutte seg til foreninger og organisasjoner samt organisere seg i fagforbund og inngå kollektivavtaler innenfor gjeldende regelverk.

### **Arbeidsmiljø**

All virksomhet i Espira skal utføres med høy prioritering av helse og sikkerhet for barn og voksne. Sikkerheten gjelder både det interne og det eksterne arbeidsmiljøet. Ingen barn eller medarbeidere skal måtte behøve å bli skadet verken kroppslig eller mentalt på arbeidsplassen. Det er av største viktighet at Espiras regler angående rusmidler etterleves.

### **Habilitet og interessekonflikter**

Espiras medarbeidere skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltatt i behandlingen av, skal en ta opp dette med overordnet.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger
- Lønnet bierverv som kan påvirke arbeidet i Espira
- Engasjement i en interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i Espira
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til Espiras virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser

Medarbeidere i Espira plikter å underrette arbeidsgiver om bistillinger eller biverv en har. Dersom medarbeider ønsker å påta seg en bistilling eller biverv skal arbeidsgiver ved nærmeste leder forelegges dette ønsket i forkant for godkjenning.

Ved vurdering av ansettelse av familie, venner og bekjente må spesielle forholdsregler tas. På et generelt grunnlag er det vurdert som positivt at ansatte anbefaler egen arbeidsplass til andre personer, og ansatte har derfor anledning til å anbefale kandidater til stillinger i Espira.

Ved ansettelse av personer som man har en nær relasjon til har leder ansvaret for at det gjøres en vurdering av eventuelle negative konsekvenser på kort og lang sikt i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Ledere har som prinsipp ikke anledning til å ansatte nære familiemedlemmer i egen avdeling til faste stillinger eller engasjementer av lengre varighet.

### **Personlig integritet og uavhengighet**

En del medarbeidere har gjennom sitt arbeid nær kontakt med tilsynsmyndigheter. Dette er viktig for vår evne til å utføre arbeidsoppgavene våre. Det samme gjelder i forhold til leverandører av tjenester og produkter. Utover de alminnelige habilitetsregler som er lovfestet er det viktig at den enkelte påser at denne kontakten ikke blir så tett at den kan bidra til å svekke tilliten til Espira som aktør og som kjøper av varer og tjenester.

### **Om taushetsplikt og informasjon**

Enhver medarbeider i Espira plikter å forhindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med arbeidet får vite noe om:

- Personopplysninger om barn, foreldre, kolleger og tredjepart som kan være sensitive. Behandling av personopplysninger skal være begrenset til det som er nødvendig for relevante formål, ivaretagelse av barn og foreldres behov eller forsvarlig administrasjon av medarbeidere
- Informasjon om nåværende og fremtidige virksomhetsplaner og strategier, forsknings- og utviklingsinformasjon, produkt- og markedsføringsplaner
- Personlige data, finansielle data, produkt- og tjenestespesifikasjoner, prototyper, programvare, modeller, forretningsmodeller, kundelister
- Tekniske innretninger eller fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde, eller forhold som angår Espiras brukere og leverandører

Taushetsplikten gjelder enhver overføring eller overlevering av opplysninger. Likeledes kan taushetsplikten brytes gjennom uforsvarlig omgang med, og oppbevaring av dokumenter, herunder dataopplysninger. Taushetsplikten gjelder både i arbeidstiden og i fritiden, og også etter at man har sluttet i Espira.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i Espira, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

Det forventes at Espiras medarbeidere bidrar til å gi en korrekt og fullstendig informasjon om selskapets virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med virksomheten skal være korrekt, pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering. Som barnehagedriver har selskapet en opplysningsplikt i henhold til Barnevern og Sosialtjeneste.

Fortrolig informasjon fra en tredjepart skal ikke aksepteres uten at dette er godkjent av vedkommendes overordnede.

Man bør utvise spesiell oppmerksomhet ved kontakt med konkurrenter og tidligere medarbeidere. Du må aldri bevisst be om, godta, bruke eller avdekke fortrolig informasjon fra disse, med mindre du har rådført deg med din overordnede.

Espira gjør oppmerksom på at arbeidsgiver har rett til innsyn i ansattes e-post når det er nødvendig for å ivareta virksomhetens daglige drift eller andre berettigede interesser ved virksomheten, eller når det er begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed.

### **Personlige fordeler, gaver m.v.**

Medarbeidere i Espira skal unngå personlige fordeler og gaver av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger eller beslutninger som skal fattes.

Det gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, f.eks i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi grunn til å tro det.

Reiseutgifter i tjenestesammenheng skal dekkes av Espira. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje slik:

Reiser betalt av potensielle leverandører i forbindelse med innkjøp, rapporteres til adm. direktør. Øvrige tjenester som betales av andre, avklares med avdelingsleder.

### **Innkjøpsrutiner og fullmakt**

Espiras innkjøpsinstruks skal følges. Du kan kun forplikte et selskap vis a vis andre dersom du er tildelt særskilt fullmakt, og du må alltid overholde den fullmaktsramme som du har fått.

### **Rabattordninger**

Medarbeidere i Espira kan gjøre bruk av rabatter gitt av firma som på bakgrunn av kundeforhold til Espira gir slike rabatter. Det forutsettes at slike rabatter gis til alle ansatte. Det skal finnes en tilgjengelig oversikt over bedrifter som gir slike rabatter til alle ansatte. En slik rabattordning kan kun inngås av avdelingsleder eller administrerende direktør og i samarbeid med HR-funksjonen.

Medarbeidere i Espira skal ikke benytte Espira eller Espiras navn for å oppnå spesielle fordeler eller leveringsbetingelser i forbindelse med personlige innkjøp hos Espiras brukere eller leverandører.

### **Bruk av utstyr og materiell**

Bruk av Espiras utstyr og materiell kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer.

Annet materiell som tilhører Espira skal lagres i Espiras lokaler, og fremgå av Espiras inventarliste.

## **Bedriftssikkerhet, tyveri og svinn**

### **Bedriftssikkerhet.**

Sikkerhetsarbeidet skal beskytte eiendom og bruken av systemer og redusere risikoen for ulovlig inntrengning, sabotasje, skade, forbrytelse, avbrudd, datainnbrudd eller annet som kan medføre noen form for tap. Sikkerhetsaspektene gjelder så vel materiell og utstyr som informasjon og kompetanse.

Alle medarbeidere må holde høy standard på sikkerhetsarbeidet, noe som blant annet omfatter kontroll og håndtering av passord og PIN-koder i datamaskiner og mobile enheter. Det er ikke tillatt å bruke arbeidsredskaper som datamaskiner, mobiltelefoner eller selskapets kommunikasjonssystemer til å bearbeide, sende, ta imot, lagre, skrive eller på annen måte spre informasjon som er falsk, ulovlig, truende, trakasserende eller uforenlig med en profesjonell handlemåte for øvrig.

### **Tyveri og svinn**

Kriminalitet i alle former, for eksempel tyveri, underslag eller bedrageri, er uakseptabelt og vil føre til disiplinære arbeidsrettslige tiltak som kan etterfølges av oppsigelse eller avskjedigelse. Kriminelle handlinger blir politianmeldt. De kriminelle aspektene er mangesidige. Derfor arbeider vi aktivt med å informere, forebygge, avdekke og påtale kriminalitet i vår virksomhet. Espiras retningslinjer i tyverisaker tar utgangspunkt i norsk lovgivning på området.

## **Samfunn og miljø**

### **Gode samfunnsborgere**

Espira skal forbindes med respekt for menneskerettigheter, akseptable arbeidsvilkår, sosiale hensyn og et bærekraftig miljøarbeid.

### **Arbeid for bærekraftig utvikling**

For å bidra til bærekraftig utvikling skal medarbeiderne i sitt daglige arbeid ta hensyn til selskapets økonomiske utvikling samt dets miljømessige og sosiale innvirkning på samfunnet. God ressursusholdning og lav miljøbelastning skal prioriteres.

Espira skal stille miljøkrav til sine leverandører.

### **Konkurransen**

Selskapet skal følge konkurranseloven. Alle anskaffelser skal kjennetegnes av god forretningskikk med forutsigbare, åpne og etterprøvbare prosesser.

## **Eierinnflytelse og innsyn**

### **Eierstyring og selskapsledelse**

Velfungerende prinsipper for eierstyring og selskapsledelse er nødvendig for at eierne skal være trygge på at Espiras virksomhet er preget av pålitelighet og gjennomsiktighet i tillegg til effektiv intern og ekstern kontroll.

Espira følger den norske anbefalingen vedrørende "eierstyring og selskapsledelse", og skal på denne måten sikre god informasjon til eierne, reell eierinnflytelse og effektivt ledelses- og styrearbeid. Ansvar for ledelse, styring og kontroll av Espira fordeles mellom eier, styret og administrerende direktør i henhold til norsk lov om aksjeselskaper samt selskapets vedtekter og instruksjoner for styret og adm. direktør.