

Gjelder for organisasjonen:

Ambea Sweden Group, dvs. Ambea med datterselskaper

Dokumentforfattere:

Kvalitetssjef

Dokumentnavn:

Adferdskodeks

Dokumenttype:

Overordnede retningslinjer

Dokumenteier:

Administrerende direktør

Godkjent av:

Styret i Ambea AB (publ)

Versjon: R13

Dato for godkjenning:

2019-02-20

## Adferdskodeks for Ambea AB (publ)

### Om adferdskodeksen

Adferdskodeksen gjelder for Ambea AB (publ) og dets datterselskaper.

Ambea følger lover og forskrifter i alle landene vi opererer i. Dersom bestemmelser i lover, forskrifter eller regler på lokalt, nasjonalt eller internasjonalt plan har strengere bestemmelser enn denne adferdskodeksen om organisasjonsansvar, skal disse tas i betraktning og prioriteres. I situasjoner hvor ingen lover eller forskrifter gir veiledning, vil kodeksen være gjeldende.

Formålet med denne adferdskodeksen er å beskrive hvordan det forventes at vi som ansatte i Ambea oppfører oss og forholder oss til hverandre og omverdenen. Den beskriver oss også i rollen som arbeidsgiver.

Adferdskodeksen er basert på våre verdier og beskriver ønsket oppførsel. På den måten vil den bidra til kulturen vår, og styrke oss i det daglige arbeidet, diskusjoner og beslutninger. Kodeksen dekker ikke alle de mulige etiske problemstillingene som kan oppstå, men bør heller ses på som en veiledning for atferd med integritet og god vurderingsevne.

Adferdskodeksen gjelder for alle ansatte. Adferdskodeksen fungerer som en paraply for andre retningslinjer og styringsdokumenter. Den er basert på internasjonale rammebetingelser som FNs Global Compacts prinsipper for ansvarlig næringsvirksomhet, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, FNs bærekraftsmål og ILO-konvensjonen.

### Om Ambea

Ambea AB (publ) og dets datterselskaper utgjør Skandinavias ledende omsorgsselskap innen eldreomsorg, barnevern, støtte og omsorg for personer med psykososiale problemer og assistanse for mennesker med funksjonsnedsettelse.

### Vår visjon

Vi gjør verden litt bedre, ett menneske av gangen.

## **Vårt oppdrag**

Med engasjement og kompetanse gjør vi en forskjell for hver enkelt person vi møter.

## **Vårt verdigrunnlag**

Dette er en beskrivelse av hvem vi er, hva vi står for, hvordan vi jobber og hvordan vi vil bli oppfattet. Verdigrunnlaget bygger på en tilnærming som sprer trygghet og som skaper kvalitet i alle ledd.

## **Våre verdier**

**Respekt:** Hos oss har alle rett til et verdig liv med god fysisk, psykisk og sosial helse.

**Ansvar:** Hos oss har vi ansatte som tør og vil, og sjefer som lytter og leder.

**Enkelhet:** Hos oss er det lett å påvirke, både som ansatt og kunde.

**Kunnskap:** Hos oss reflekterer vi, lærer av hverandre og drar nytte av alles kompetanse.

## **Våre interessenter**

Som en stor pleie- og omsorgsaktør har vi ut fra oppdraget vårt et ansvar overfor interessentene våre. Interessentene våre er omsorgsmottakere, pårørende, oppdragsgivere, ansatte, potensielle ansatte, samarbeidspartnere, finansfolk, eiere, leverandører, politikere, myndigheter og andre.

Vi opptrer med respekt overfor alle interessenter – både interne og eksterne, og vi behandler mennesker likt. Vi er åpne og generøse, spesielt med hensyn til hverandres ulikheter. Vi sikrer ansvar overfor interessenter og kommuniserer åpent. Vårt kvalitetsstyringssystem gir muligheter for ledelse og oppfølging i alle ledd av kvalitet, miljø og arbeidsmiljø.

Under beskriver vi vårt ansvar overfor våre interessenter og hvordan vi skal opptre innenfor ulike områder.

## **Respekt og likebehandling**

Vår virksomhet er basert på den grunnleggende holdningen om at alle mennesker har rett til god helse, noe som inkluderer retten til pleie og omsorg. For Ambea betyr dette at vi skal levere pleie og omsorg av høyeste kvalitet ut fra individets spesifikke behov, med bakgrunn i vitenskap og dokumenterte metoder.

Som selskap og som ansatte skal vi kjennetegnes av engasjement, empati og respekt for mennesker, samt et ønske om å oppnå bedre pleie og omsorg. Engasjementet vårt hviler på et menneskesyn om at alle er forskjellige og med ulike behov og ønsker. Vi vinner tillit gjennom ærlighet i alle relasjoner og fokuserer på kvalitet i møter og tilnærminger.

Alle som jobber i de ulike virksomhetene våre skal føle seg sett og anerkjent som individ.

Alle som bor eller mottar pleie hos oss skal behandles med følsomhet og respekt. Vi vil imøtekomme deres ønsker og behov.

Vår virksomhet er basert på en ambisjon om å utvikle og være nyttig for samfunnet. Et mangfold i eier- og driftsformer innen helse og omsorg bidrar positivt til å øke kvaliteten i både de enkelte virksomhetene og i samfunnet som helhet.

Alle omsorgsmottakere eller -søkere, pårørende, oppdragsgivere, ansatte og andre interessenter har rett til å bli behandlet med respekt, og vi tolererer ikke misbruk eller diskriminering basert på funksjonsnedsettelse, kjønn, seksuell orientering, sosial bakgrunn, alder, nasjonalitet eller religion.

Hver sjef og leder har et spesielt ansvar for å gå foran med et godt eksempel. *F.eks.:* Vår likestillingsplan og plan for likebehandling beskriver hvilke tiltak vi prioriterer for å sikre likebehandling i virksomheten.

Vi ser positivt på at våre ansattes bakgrunn gjenspeiler bakgrunnen til våre omsorgspersoner og samfunnet i sin helhet. Det forenkler kommunikasjonen og forståelsen for hverandre, og bidrar til både individuell utvikling og utvikling for selskapet.

## **Arbeidsmiljø og helse**

Ingen skal komme til skade eller bli syke på våre arbeidsplasser. Vi jobber for et arbeidsmiljø som fremmer fysisk, psykisk og sosialt velvære for alle ansatte, et arbeidsmiljø som oppfyller lover og andre relevante krav på området for en trygg arbeidsplass hvor ansatte er friske, trives og får utvikle seg selv. Det skal være mulig å forene privatliv med jobb. Vi jobber med kontinuerlige forbedringer av arbeidsmiljøet. Ved å systematisk undersøke, vurdere, gjennomføre og følge opp i virksomhetene, lykkes vi i å forbedre og utvikle et godt arbeidsmiljø.

Ansatte får ikke bruke alkohol og narkotiske stoffer i arbeidstiden, og vi ser svært alvorlig på brudd på dette. Dersom en ansatt trenger støtte på grunn av psykiske eller fysiske helseplager, kan Ambea tilby slik støtte.

## **Tariffavtaler og fagforening**

Ambea og alle datterselskaper er dekket av kollektive avtaler, såkalte tariffavtaler. Ambeas samarbeidsavtaler har som formål å gi ansatte både en reell innflytelse og et reelt ansvar for virksomheten og utviklingen. Denne samarbeidsformen skal legge til rette for en desentralisert beslutningsprosess der så mange spørsmål som mulig behandles av de som er direkte berørt av vedtakene. Dette fremmer strukturerte arbeidsmetoder som også tar hensyn til arbeidsmiljø, medbestemmelse og forhold i virksomheten.

## **Medvirkning og kompetanseutvikling**

Det er kompetansen til hver enkelt av våre ansatte som skaper en god helhet. Vår profesjonalitet skaper trygghet.

Gjennom medvirkning, individuell kompetanseutvikling og tydelige mål, vil vi få de beste arbeidstakerne til å jobbe hos oss. Kompetanseutvikling skal ha en tydelig sammenheng med Ambeas overordnede mål og individuelle mål.

Ansatte skal ha kompetansen som kreves til sine arbeidsoppgaver og ansvar, ha klare oppgaver og en inntekt som tilsvarer den rollen de har. Alle skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling, forfremmelse og andre fordeler.

## **Åpenhet, integritet og forretningens ressurser**

Ambea respekterer og beskytter personlige opplysninger til alle medarbeidere og alle de vi samhandler med. Informasjon og bilder relatert til jobben, kollegaer eller bedriften må ikke videreformidles på feil måte, heller ikke i sosiale medier eller andre forumer. Vi følger forskriftene for personlige opplysninger som er taushetsbelagte.

Utstyr, materiale og informasjon som vi får tilgang til som medarbeidere, bruker vi kun i våre roller i selskapet. Vi er forsiktige med hvordan vi uttrykker oss av respekt for virksomheten og interessentene våre.

Vi er ærlige og ansvarlige overfor våre oppdragsgivere. Vi opptreer forsvarlig under forhandlinger, slik at samfunnets ressurser blir brukt på den beste måten. Virksomheten vi driver baserer seg på avtaler som er åpne for innsyn. Vi jobber for at pleien og omsorgen vi gir, er av høyeste kvalitet.

Bedriftsinformasjon og rapportering fra Ambea skal være åpen, korrekt, rask og av høyeste kvalitet. Regnskapet vårt skal overholde gjeldende lover, forskrifter, regnskapsstandarder og normer. Finansiell informasjon og annen kurssensitiv informasjon skal formidles i samsvar med gjeldende lover, børsregler (herunder noteringsavtaler) og andre regler.

Vår kommunikasjon og markedsføring er basert på verdiene våre og viser respekt for enkeltpersoner. Den overholder relevante retningslinjer og lover for etisk markedsføring.

## **Gaver, fordeler og representasjon**

Vi tar ikke imot, tilbyr, gir eller krever gaver eller fordeler for personlig vinning, og vi opptreer i henhold til internasjonale og nasjonale forskrifter og akseptert forretningspraksis. Begrepet "fordel" kan omfatte, men er ikke begrenset til: Gaver, lån, penger, avgifter, tjenester, rabatter for private innkjøp eller andre former for personlige tjenester.

Vi tar som enkeltpersoner aldri imot gaver i form av penger fra omsorgsmottakere eller pårørende. Det er imidlertid tillatt for virksomheten å motta en mindre pengegave, hvis den i sin helhet går til fellesskapet.

Medarbeidere kan akseptere små gaver av mindre verdi, eksempelvis blomster, sjokolade, frukt eller liknende. Medarbeidere får ikke ha økonomiske forbindelser til omsorgsmottakere eller være vitne til ulike situasjoner som krever omsorgsmottakerens underskrift:

- Arv, testamente eller lignende
- Låneopptak av ulike slag
- Kjøps- og betalingsammenhenger
- Overdragelser
- Kontraktsinngåelser
- Bestilling av betalings- eller kredittkort

Medarbeidere må ikke kjøpe/låne ting eller penger av, ei heller selge/låne bort ting eller penger til, omsorgsmottakere eller deres pårørende.

Hvis en medarbeider er i tvil om en gave, fordel eller andre økonomiske aktiviteter, skal han eller hun henvende seg til sin nærmeste leder for vurdering.

## **Interessekonflikter**

Forretningsbeslutninger må alltid basere seg på selskapets beste interesser. Interessekonflikter kan oppstå hvis dine personlige interesser konkurrerer med eller står i strid med selskapets interesser.

Medarbeidere må aldri bruke sin yrkesposisjon eller innflytelse til noe annet formål enn å fremme Ambeas interesser. Du får ikke drive forretninger med slektninger og/eller andre personer som du har et nært personlig forhold til, på vegne av selskapet. Personlige forhold og overveielser må aldri påvirke beslutninger eller rekruttering. Dette gjelder ikke bare potensielle fordeler for ens egen del, men også fordeler som kan tilkomme slektninger og venner.

For å unngå interessekonflikter skal ansatte som påtar seg oppdrag eller sekundære jobber av mer omfattende natur, rådføre seg med sin nærmeste overordnede. Hvis det foreligger den minste risiko for interessekonflikt, forventes det at den ansatte umiddelbart informerer lederen sin.

## **Bestefarprinsippet**

For å redusere risikoen for interessekonflikter og sikre at forretningsbeslutninger alltid gjøres med tanke på Ambeas beste, skal alle kontraktsforhold, avtaler eller lignende forhandles skriftlig, og godkjennes av minst to personer på ulike hierarkiske nivå. Du finner ytterligere veiledning i våre Retningslinjer for attestering og fullmakter på intranettet.

## **Fri konkurranse og nulltoleranse for svindel**

Ambea støtter rettferdig konkurranse og et åpent marked. Rettferdig konkurranse er grunnlaget for all forretningsutvikling og innovasjon. Vi er overbeviste om at fri og rettferdig konkurranse er til vår fordel, og at denne forutsetningen gjør det mulig for oss å drive en sunn og god forretning der vi gir kundene våre høyeste kvalitet for pengene.

## **Svindel, hvitvasking av penger og andre relaterte forbrytelser**

Ambea følger alle nasjonale og internasjonale regler for å forhindre, identifisere og løse økonomisk kriminalitet. Dette gjelder særlig for svindel og bedrageri, hvitvasking av penger, underslag, utpressing og andre relaterte forbrytelser. Ambeas medarbeidere må avstå fra både deltakelse og utelatelse av handling i forbindelse med denne typen kriminelle aktiviteter. Medarbeidere må også aktivt samarbeide i alle undersøkelser av denne typen kriminalitet.

## **Vårt miljøansvar**

Ambea viser respekt for og tar hensyn til miljøet, og prøver å minimere og hindre en negativ miljøpåvirkning fra vår virksomhet. Vi følger lovverket og jobber med kontinuerlige forbedringer og bærekraftig utvikling i alle våre virksomheter.

Ambea tar ansvar gjennom retningslinjer for kvalitet og bærekraft og kontrolldokumenter som regulerer miljøspørsmål for eiendommer, ressurser, transport og andre reiser i virksomheten.

## **Ansvar i forsyningskjeden for miljø og menneskerettigheter**

Vi har mange leverandører og vi tar ansvar for miljø og menneskerettigheter også i forsyningskjeden ved å tydeliggjøre vår posisjon innen innkjøpspolitikk og aktivt jobbe med oppfølging av kravene. Innkjøp anskaffes ved konkurranse.

## **Overholdelse og ansvar**

Adferdskodeksen er knyttet til samtlige ansettelseskontrakter og inngår i introduksjonen og den interne opplæringen. Dette for å sikre at vi virkelig forstår hva som kreves av alle oss som jobber her. Våre retningslinjer er også tema som inngår i ledernes egenkontroll, som gjennomføres regelmessig.

## **Varslerbeskyttelse**

Ambea benytter seg av de samme reglene som gjelder for varslersbeskyttelse i offentlig sektor. Dette er regulert i en bindende lokal tariffavtale med fagforeningene. Avtalen gjør det mulig å tilby ansatte samme vilkår som offentlige ansatte når det gjelder yringsfrihet. I avtalen har vi blitt enige om å utøve full yringsfrihet og å ikke undersøke kilder til medieinformasjon. Avtalen sikrer hver ansattes rett til å henvende seg til media anonymt.

## **Varsling**

Vi vil alltid jobbe for åpenhet og gjennomsiktighet der både kunder og ansatte åpent kan bidra til utviklingen av virksomheten. For å gi ansatte trygghet, har Ambea et varslingssystem hvor ansatte trygt kan få uttrykke sine meninger, også anonymt. Dette ligger lett tilgjengelig på selskapets intranett. Vi har også et dedikert etikkombud. Hvis en ansatt oppdager et brudd på retningslinjene, forventes han/hun å rapportere dette så snart som mulig til nærmeste leder, etikkombudet eller representanter i selskapets øverste ledergruppe.

## **Konsekvenser ved brudd på adferdskodeksen**

Skulle det oppdages et brudd på retningslinjene, vil det foretas en undersøkelse som kan føre til disiplinære tiltak, advarsel eller oppsigelse.

## Kontaktopplysninger:

Administrerende direktør	ingvild.kristiansen@stendi.no
HR-direktør og etikkombud	hanne.lovli@stendi.no
Kommunikasjonsdirektør	julie.borchgrevink@stendi.no
Kvalitetsdirektør	line.remfeldt@stendi.no