

# Etiske Retningslinjer

## Code of Conduct



REVIDERT UTGAVE 2023

25. juni 2018

## Innhold

INTRODUKSJON .....	2
DERFOR HAR VI ETISKE RETNINGSLINJER .....	3
GRUNNLAGET FOR VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER .....	3
HVEM GJELDER DE ETISKE RETNINGSLINJENE FOR? .....	4
VARSLING AV ET AVVIK ELLER BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE .....	4
VÅRE FORPLIKTELSER PÅ ARBEIDSPLASSEN .....	6
HMS .....	6
ORDNEDE ARBEIDSFORHOLD .....	6
MANGFOLD OG INKLUDERING .....	7
PERSONLIG VEKST OG UTVIKLING .....	8
BESKYTTELSE AV PERSONOPPLYSNINGER (PERSONVERN) .....	8
RAPPORTERING OG REGISTRERING .....	9
SELSKAPETS EIENDELER .....	9
KONFIDENSIALITET .....	10
MISBRUK AV RUSMIDLER .....	10
VÅRE FORPLIKTELSER OVERFOR MARKEDET .....	11
FORHOLDET TIL INTERESSENTENE .....	11
INTERESSEKONFLIKTER .....	11
FORDELER OG GAVER .....	12
FORPLIKTELSE TIL KVALITET .....	12
SVINDEL .....	13
SPONSING .....	13
INNSIDEINFORMASJON OG MISBRUK AV MARKEDET .....	14
VÅRE FORPLIKTELSER OVERFOR SAMFUNNET .....	15
KLIMA OG MILJØ .....	15
INVESTINGER I LOKALSAMFUNNET .....	15
EKSTERN KOMMUNIKASJON .....	16
ARBEID MOT KORRUPSJON OG BESTIKKELSER .....	16
HVITVASKING .....	17
RETTFERDIG KONKURRANSE .....	17
POLITISK AKTIVITET .....	18

# Etiske retningslinjer

## Code of Conduct

### Introduksjon

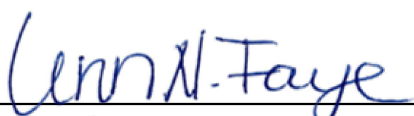
Etiske retningslinjer eller Code of Conduct definerer hvordan alle våre medarbeidere utfører sine oppgaver. Våre verdier står sentralt i vårt arbeid og vi er stolte av hvordan det gjenspeiles i vår virksomhet.

Engasjerte kollegaer som deler våre verdier, gir selskapet en sterk etisk plattform - noe som er helt essensielt for at vi skal tiltrekke oss medarbeidere og for at kundene skal velge å leie inn arbeidskraft fra oss til sine prosjekter. Det også til å skape tillit mellom kollegaer, samarbeidspartnere og kunder. Samtidig bidrar det til å bygge stolte het og til å styrke virksomheten og selskapet vårt.

Brudd på de etiske retningslinjene er helt uakseptabelt da det utgjør en stor risiko for virksomheten og kan få fatale følger for selskapet. Uetisk adferd vil ikke bli akseptert under noen omstendigheter og det vil bli tatt affære i ethvert slikt tilfelle umiddelbart - uten kompromisser.

De etiske retningslinjene og verdiene vi står for veileder oss til å ta de rette valgene, men erstatter ikke egne refleksjoner. Våre etiske retningslinjer kan ikke alltid gi svar når beslutninger skal tas, da det finnes så mange gråsoner som påvirker valg. Sammen har vi et ansvar for å veilede hverandre i riktig retning. Det forventes at hver og en av dere etterlever verdiene våre, fremmer åpen dialog og deltar i etisk opplæring.

*De etiske retningslinjene forplikter oss til å drive og rapportere vår virksomhet ansvarlig, etisk og i tråd med lover og forskrifter.*



Linn N. Faye  
Daglig Leder

*"Hard work beats talent, when talents doesn't work"*

## Derfor har vi etiske retningslinjer

Medio sine Etiske retningslinjer er retningslinjer som gjør det enklere å implementere de etiske retningslinjene og beskriver hva som forventes av alle og enhver hver dag i arbeidet. Hvordan vi medarbeidere skal opptre ovenfor hverandre, ovenfor kunder, for miljøet vi jobber i og øvrige, er tydelig avklart i våre Etiske retningslinjer.

Dersom man befinner seg i en situasjon hvor man står ovenfor et etisk dilemma eller trenger informasjon om hvem man skal kontakte fordi man trenger informasjon eller er usikker, er de Etiske retningslinjene det første stedet man starter søket, og her finner man også kontaktinformasjon.

## Grunnlaget for våre Etiske retningslinjer

De Etiske retningslinjene er basert på Medio Personell AS sine verdier, som er selve fundamentet for bedriften og skal være et felles kompass. De sier noe om hvem vi er, hvordan vi skal handle og hva vi tror på. Disse verdiene forplikter oss til å opptre etisk korrekt, drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte og de skal gjenspeiles i alt vi foretar oss.

### *Ærlighet og respekt*

Vår virksomhet skal drives med integritet og åpenhet. Våre Etiske retningslinjer skal følges og det er ingen rom for å avvike dette. Hos Medio skal alle føle seg trygge på at de kan si hva de mener.

### *Samarbeid og problemløsning*

Vi har en inkluderende kultur, er ydmyke og viser hverandre tillit og respekt. Vi bryr oss om mennesker og miljøet rundt oss, og opptre på en seriøs og ansvarlig måte. Merverdi skapes gjennom et nært samarbeid med kunder, samarbeidspartnere og lokalsamfunn.

### *Kvalitet og engasjement*

Kvalitet kommer av god kompetanse og kunnskap - noe vi legger stor vekt på. Vi skal alltid etterstrebe og tilegne oss ny kunnskap og kompetanse innenfor våre arbeidsområder og ser alltid etter forbedringer og nye løsninger, slik at vi kan bli bedre sammen. På denne måten sikrer vi kvalitet gjennom læring, oppfølging og rett kompetanse.

### *Menneskerettigheter*

Våre etiske retningslinjer og den adferd og holdning som forventes er basert på våre verdier. Disse verdiene og holdningene er utformet blant annet for å ivareta menneskerettighetene. Vi støtter alle menneskers rettigheter slik de er beskrevet i FN's verdenserklæring om menneskerettigheter og

kodifisert i FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR), FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR) og konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

## Hvem gjelder de etiske retningslinjene for?

Alle ansatte i Medio Personell AS - uavhengig av stilling - er forpliktet til å følge prinsippene og kravene som beskrives i de Etiske retningslinjene. Det gjelder også uavhengig av stillingsprosent, for deltidsansatte og de som eventuelt er midlertidig ansatt. Det forventes at ledere går foran som et godt eksempel, lede på en måte som samsvarer med de Etiske retningslinjene og alltid opptrer i samsvar med intensjonene i de Etiske retningslinjene.

Vi forventer at alle våre ansatte skal etterleve gjeldende lover og forskrifter, herunder eksterne krav og internt regelverk, lover og forskrifter, retningslinjer og instruksjoner. Respekt for menneskerettighetene og arbeidsrettighetene til kollegaer, ansatte hos kunder og samarbeidspartnere skal alltid være til stede i vårt samarbeid og arbeidsmiljø.

Våre etiske retningslinjer har den høyeste prioritet. Ved brudd på våre Etiske retningslinjer eller relevante policyer, vil det få konsekvenser og det kan medføre oppsigelse av ansettelsesforholdet.

## Varsling av et avvik eller brudd på retningslinjene

For at Medio Personell AS skal kunne drive en virksomhet basert på de Etiske retningslinjer, prinsipper og verdier som er beskrevet her, må vi ha en kultur der alle føler seg berettiget til å varsle om tilfeller av manglende overholdelse av eller brudd på de Etiske retningslinjene, også ved mistanke om ulovlig eller uetisk adferd. Når det varsles om et brudd eller mistanke om et brudd, bidrar vi til å beskytte vår virksomhet og vårt omdømme.

Som ansatt i Medio Personell AS har du plikt til å varsle så tidlig som mulig hvis du har mistanke om eller kjennskap til brudd. Du kan melde ifra til din overordnede eller til HR ansvarlig om det er å foretrekke.

Som leder har du et ansvar for å skape rom for åpen dialog og forsikre deg om at varsler om mistenkte eller kjente brudd blir håndtert på tilfredsstillende måte. Sakene skal behandles på en fordomsfri og rettfærdig måte.

### *Policy mot represalier*

Alle skal føle seg frie til å ta opp saker uten frykt for negative konsekvenser. Vi i Medio Personell AS tolererer ingen former for represalier mot ansatte som i god tro har varslet om et mistenkt brudd. Det vil si at det som blir varslet har man god grunn til å tro er sant og at det varsles om alt man vet eller har kjennskap til.

Eksempler på represalier i denne kontekst kan være oppsigelse, degradering, dårlige vurderinger av arbeidsinnsats, endrede arbeidsoppgaver, endret stilling eller arbeidssted, eller redusert lønn.

Hvis en medarbejder benytter seg av represalier mot en som har varslet i god tro, vil det få konsekvenser for vedkommende. Om du vet eller mistenker at du eller noen andre har opplevd å få represalier, bør du varsle det som et mistenkt brudd.

## Våre forpliktelser på arbeidsplassen

Å arbeide i Medio Personell AS innebærer å levere de beste løsningene og gi kundene våre arbeidskraft med rett kompetanse og kunnskap. Vi skal også forvalte Medio Personell AS sine eiendeler på en ansvarlig måte og være med på å skape en arbeidsplass som er rettferdig, sunn og sikker, hvor vi kan utvikle både vår yrkeskompetanse og oss selv som enkeltmennesker. Alle skal bidra ved å opptre profesjonelt og være med å fremme et arbeidsmiljø hvor alle føler seg inkludert og velkommen.

### HMS

Helse og sikkerhet innebærer å forebygge ulykker og fremme et trygt arbeidsmiljø for våre medarbeidere, mennesker vi samarbeider med og utenforstående som kommer i kontakt med oss. Dette er helt grunnleggende for Medio Personell AS og det er høyt prioritert - for målet er et helt skadefritt arbeidsmiljø.

Miljøet skal være av en slik art at ansatte skal trives. For at arbeidsmiljøet skal fremme trivsel må ledelsen være støttende, gi meningsfulle oppgaver, følge opp medarbeiderne og de ansatte skal føle seg fysisk trygg.

Alle ansatte har krav på en trygg og sikker arbeidsplass. Det innebærer også at de ansatte må rapportere om alle hendelser på arbeidsplassen som angår utrygge eller helseskadelige arbeidsforhold til den som er den ansatte sin overordnede eller til HMS-ansvarlig. Alle har også et ansvar for å ikke delta eller bidra i en usikker arbeidsoperasjon. Dersom det oppstår en usikker arbeidssituasjon, skal arbeidet stanses og avvente til det kan utføres på en sikker måte.

### Våre prinsipper

- Vi bryr oss om våre medarbeidere
- Vi streber etter å utvikle et arbeidsmiljø som fremmer helse, sikkerhet og trivsel
- Synlig ledelse er avgjørende for å sikre HMS og skape et godt arbeidsmiljø
- Vi fremmer god praksis for personlig sikkerhet og forebygging av ulykker
- Vi gir opplæring og utdanning i helse og sikkerhet som er relevant for medarbeidernes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø
- Vi sørger for at våre utleide medarbeidere har eller får tilstrekkelig opplæring og at de får riktig utstyr til å utføre arbeidet på en sikker måte
- Vi har et mål om å ha et skadefritt arbeidsmiljø

### Ordnete arbeidsforhold

Alle ansatte skal behandles rettferdig og med respekt for deres ansettelsesrettigheter, og bli belønnet tilstrekkelig for deres arbeid. Arbeidsmiljøet skal være anstendig. Alle ansatte har rett til å bli behandlet med respekt og verdighet. Samtidig skal alle ansatte respektere verdigheten, privatlivet og rettighetene til alle de kommer i kontakt med og alle som blir påvirket av virksomheten vår.

Alle ansatte er pliktig til å melde videre bekymringer hvis de blir oppmerksomme på dårlige arbeidsforhold.

### Våre prinsipper

- Vi tolererer ikke barnarbeid eller tvangsarbeid på vår arbeidsplass. Personer under 15 år regnes som barn. Arbeidstakere under 18 år har særlige behov og vi har en plikt til å ivareta dem
- Vi tolererer ikke urettmessig tilbakeholdelse av lønn
- Vi tillater ingen praksis som hindrer fri bevegelse av arbeidskraft. Slik praksis kan omfatte krav om at arbeidstakere skal levere fra seg pass, ID-dokumenter eller arbeidstillatelse som betingelse for å få ansettelse
- Vi tillater bare arbeidstid, lønn og betingelser som er i samsvar med nasjonal lovgivning
- Vi anerkjenner og respekterer våre ansattes rett til å organisere seg, forhandle kollektivt og streike
- Vi har dialog med alle våre ansatte for å sørge for at deres rettigheter blir overholdt

### Mangfold og inkludering

Mangfold innebærer alt det som gjør oss unike som individer; alder, kjønn, seksuell legning, etnisitet, generasjon, religion, språk, meninger, utdanning og sivil status.

Inkludering er når det rike mangfoldet av ideer, ulike oppfatninger, perspektiver og meninger i en sammensatt gruppe verdsettes og oppmuntres.

Alle ansatte skal bidra til et positivt arbeidsmiljø hvor alle føler de blir satt pris på, respektert og verdsatt for sine ulikheter. De ansatte har et åpent sinn og fremmer samarbeid. Ansatte skal ikke delta i eller utvise respektløs adferd, mobbing, diskriminering, trakassering eller lignende, og har en plikt å melde videre dersom de oppdager dette på arbeidsplassen.

Ansatte har skal ikke ta med materiell eller engasjere seg i aktiviteter som er upassende, ulovlige, seksuelt eksplisitte eller støtende på annen måte, verken på arbeidsplassen eller når de representerer Medio Personell AS, som for eksempel på forretningsreise.

### Våre prinsipper

- Vi streber etter å arbeide som et team og fremme åpen og ærlig kommunikasjon som er preget av respekt
- Vi mener at en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass gjør oss kapable til å levere de beste løsningene for kundene
- Vi gir alle lik behandling og like muligheter
- Vi godtar ikke under noen omstendigheter respektløs adferd, mobbing, diskriminering, trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet



## Personlig vekst og utvikling

Muligheter for personlig vekst og utvikling er viktig for Medio Personell AS, da det medfører at de ansatte utvikler sine evner og sitt potensial. Den nye kompetansen og ferdigheten kan brukes til å forbedre et allerede godt presterende team.

I tillegg til feedback fra overordnende, har den ansatte ansvar for å bidra aktivt til egen utvikling og læring.

### Våre prinsipper

- Vi mener at våre ansatte er våre viktigste ressurser, som samlet besitter mengder av kompetanse og kunnskap
- Vi støtter våre ansattes vekst og utvikling, både personlig og profesjonelt
- Vi mener det er viktig å utvikle seg og lære gjennom et nettverk og deling av beste praksis

## Beskyttelse av personopplysninger (personvern)

Personvern dreier seg om å ivareta alle Medio Personell AS sine ansatte sin, uavhengig av stilling, personlige integritet i håndteringen av personopplysninger om den enkelte. All informasjon om en levende fysisk person, som kan brukes direkte eller indirekte for å identifisere en person, går innunder personlig data. Det gjelder blant annet en persons fødselsdato, kontaktinformasjon, navn på familiemedlemmer, personlige helseopplysninger, fotografier eller personnummer.

Ansatte har kun tilgang til personopplysninger i den grad det er nødvendig å utføre sitt arbeid og holder informasjon og personopplysninger konfidensiell. De skal også ta hensyn til andres privatliv og opptre respektfullt.

Tilgang til personopplysninger gis bare når det er behov for det, den ansatte har riktig autorisasjon og i samsvar med bestemmelsene i lovverket.

### Våre prinsipper

- Vi sørger for at all bruk, innhenting, registrering, lagring ol av personopplysninger, skjer i henhold til gjeldende lover og regler
- Vi respekterer alles rett til beskyttelse av sine personopplysninger
- Vi sørger for at ansatte som har tilgang til personopplysninger, ivaretar de og sørger for at nødvendige sikkerhetstiltak utføres for å beskytte dem
- Vi lagrer ikke personopplysninger i lengre tid enn det som er nødvendig for det formål de er innhentet for
- Vi sørger for at ansatte, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og eiere skal kunne stole på at vi beskytter informasjon, ivaretar taushetsplikt og behandler personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlovgivning

## Rapportering og registrering

All forretningsinformasjon skal registreres og rapporteres korrekt og fullstendig. Våre arkiv og økonomiske rapportering skal alltid representere et korrekt bilde av virksomhetens tilstand.

De ansatte i Medio Personell AS har ansvar for å sikre at all rapportering og dokumentasjon er fullstendig og nøyaktig, det vil si at ingenting skal være falskt eller villedende. Det er ikke lov å ødelegge eller endre informasjon eller data som må registreres for lovmessige eller kontraktsmessige formål, eller som er nødvendig for senere revisjoner eller undersøkelser.

### Våre prinsipper

- Vi mener at det er helt essensielt for å kunne drive forretning med integritet og transparens at all registrering og dokumentasjon er helt nøyaktig
- Alle finansielle transaksjoner dokumenteres fullstendig og i samsvar med akseptert regnskapsskikk
- Aktiviteter som ikke er finansielle, som kvalitet, sikkerhet, helse, miljø, HR, timelister o.l., registreres nøyaktig og korrekt

## Selskapets eiendeler

Medio Personell AS sine eiendeler innebærer datamaskiner, fast eiendom, kjøretøy, verktøy, penger og annet utstyr, i tillegg går merkevaren vår og forretningshemmeligheter innunder eiendeler.

De ansatte skal utøve god dømmekraft med hensyn til selskapets eiendeler når de utfører arbeid for Medio Personell AS eller våre kunder.

Det forventes at de ansatte er forsiktige med å åpne vedlegg eller lenker i eposter eller sider som ikke angår arbeidet.

Det er forbudt å bruke selskapets eiendeler til upassende måter, som bedrageri, brudd på datasikkerhet, trakassering eller for å få tilgang på støtende innhold av seksuell eller etnisk natur.

De ansatte kan kun bruke selskapets eiendeler til personlige formål hvis og når det er godkjent. Selskapets eiendeler skal aldri brukes til personlig vinning.

### Våre prinsipper

- Vi bruker eiendelene til selskapet ansvarlig
- Eiendelene skal beskyttes for skade, tap, tyveri og misbruk fordi de er viktige for virksomheten
- Vi bruker ikke datautstyr o.l. til upassende kommunikasjon eller aktivitet og adferd som kan virke diskriminerende, trakasserende, støtende eller ulovlig.

## Konfidensialitet

Alle ansatte har taushetsplikt om alle forhold man får kjennskap til gjennom sitt ansettelsesforhold, enten det gjelder selskapet, selskapets kunder eller samarbeidspartnere. Hos Medio Personell AS gjelder det både kundeinformasjon og interne bedriftsanliggender; ideer, forretningsplaner, finansielle opplysninger, personopplysninger m.m. Selv om ansettelsesforholdet opphører, gjelder taushetsplikten.

Informasjonssikkerhet handler om å sikre konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet på informasjonen vi har. Informasjonssikkerhet er et kontinuerlig arbeid og både ledelse og ansatte har ansvar for å holde sikkerhetskompetansen oppdatert. Vi tar personvern på alvor og følger alltid gjeldende regler for behandling av personopplysninger.

Alle ansatte er pliktig til å melde ifra om brudd på rutiner for informasjonssikkerhet eller andre brudd som angår informasjonssikkerhet og konfidensialitet.

### Våre prinsipper

- Vi respekterer og utviser forsiktighet med konfidensiell informasjon som gjelder Medio Personell AS, våre interesser og våre kunder
- Vi ønsker ikke og ber aldri våre ansatte om konfidensiell informasjon om tidligere arbeidsgivere
- Vi gjør de tiltak som er nødvendige for å hindre at konfidensiell informasjon blir gitt videre til personer som ikke har behov eller rett på denne informasjonen i forbindelse med sitt arbeid

## Misbruk av rusmidler

Hos oss ønsker vi et trygt og sunt arbeidsmiljø, enten det er i våre lokaler, hos kunder eller på forretningsreiser. For å sikre dette forventer Medio Personell AS at alle ansatte ikke er påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden. I sosiale sammenhenger i regi av Medio Personell AS, kunder eller andre samarbeidspartnere kan alkohol serveres, men upassende, aggressiv eller uvøren oppførsel som skyldes alkoholpåvirkning eller bruk av andre rusmidler aksepteres ikke under noen omstendigheter.

Misbruk av medisiner aksepteres heller ikke. Dersom du skulle ha behov for sterke preparater, som er utskrevet av lege, som er merket med varseltrekant er du pliktig til å ta de forhåndsregler som er nødvendige i henhold til HMS protokoll.

### Våre prinsipper

- Vi mener at et trygt og sunt arbeidsmiljø er et arbeidsmiljø uten påvirkning av alkohol og andre rusmidler
- Vi mener at et sikkert arbeidsmiljø er viktig og vi stiller de krav som er nødvendige for å sikre dette

## Våre forpliktelser overfor markedet

Slik vi ser det er de beste forretningsforbindelsene bygget på respekt og gjensidige fordeler. Vi etterstreber derfor alltid å forstå og forutse behovene til våre kunder, samarbeidspartnere og andre interessenter. I vår opptreden skal alltid integritet, ansvarlighet og rettferdighet være sentralt. Det forventes at alle hos Medio Personell AS skal gjøre sitt beste for å levere kvalitet, innenfor tidsramme og budsjett.

## Forholdet til interessentene

Vi ønsker å fremstå på best mulig måte på markedet, og om vi oppnår dette avgjøres av de interessenter vi har kontakt med i det daglige. Dette oppnår vi ved å opptre åpne og ærlige, i samsvar med Medio Personell AS sine verdier, slik at vi blir det selskapet vi ønsker å være. Alle ansatte må være med å bidra til dette.

Vi skal opptre på samme måte, enten det er overfor kunder, samarbeidspartnere, kollegaer eller det miljøet vi arbeider i. Vi skal alltid være lyttende, proaktive og løsningsorienterte, profesjonelle og respektfulle. Våre etiske retningslinjer og verdier skal gjenspeiles i våre holdninger og handlinger.

### Våre prinsipper

- Vi forplikter oss til langsiktige og konstruktive forretningsforbindelser med selskaper som har verdier som tilsvarer våre
- Vi skal alltid opptre i samsvar med våre etiske retningslinjer og verdier
- Vi setter ikke våre verdier på spill for noen eller noe

## Interessekonflikter

En interessekonflikt kan gjøre stor skade på lik linje som en faktisk konflikt. Fordeler som reiser, gaver, veldedighetsgaver, politiske bidrag, sponing, nære relasjoner med eller annen type involvering med en enhet som konkurrerer med Medio Personell AS kan føre til interessekonflikter.

Vi forventer at ansatte i Medio Personell AS ikke deltar i aktiviteter som kan føre til konflikt mellom personlige interesser og virksomhetens interesser. Dersom det skulle være en mulighet for at en interessekonflikt kan oppstå, skal den potensielle interessekonflikten rapporteres til leder eller ansvarlig, slik at konflikt kan unngås.

### Våre prinsipper

- Vi har et ansvar for å ta beslutninger som ikke er påvirket av personlig vinning - både overfor vår virksomhet og våre interessenter
- Vi forholder oss til de kontraktmessige forpliktelser og legger frem eventuelle interessekonflikter

## Fordeler og gaver

Alle ansatte i Medio Personell AS er ansvarlige for å kjenne til vår policy når det gjelder fordeler og gaver, samt kunder og samarbeidspartneres policyer. De ansatte skal aldri be om gaver eller fordeler fra kunder, samarbeidspartnere eller øvrige. Det forventes at ansatte ikke tar imot pengegaver, gaver eller fordeler som føles feil eller som påvirker objektivitet når forretningsbeslutninger skal tas. I tillegg er det viktig å ta i betraktning at gaver og fordeler kan se utilbørlige ut når de forekommer hyppig eller er rutinemessige.

Alle har et ansvar for å rapportere gaver eller fordeler som er gitt eller mottatt, dersom de er over den godkjente pengeverdien, i samsvar med selskapets policy for gaver og fordeler.

Fordeler: Underholdning, bevertning, idrettsarrangementer, overnatting, reiser med mer. Fordeler som gis av selskaper til sine kunder og samarbeidspartnere for å fremme forretningsvirksomheten.

Gaver: Noe man gir uten å forvente noe i gjengjeld. En gave kan gis på en passende måte, uten at det gis inntrykk for at forretningsbeslutninger påvirkes av det. Blir det gitt på en upassende måte, kan gaver og fordeler skape interessekonflikter og fremstå som bestikkelser.

### Våre prinsipper

- Vi ber aldri om, tar ikke imot og tilbyr heller ikke gaver eller fordeler som kan påvirke forretningsbeslutninger til de vi samarbeider med. Heller ikke gaver eller fordeler som kan gi upassende inntrykk
- Gaver og fordeler som gis eller mottas skal være passende og ikke skape eller gi inntrykk av en forpliktelse for mottakeren til giveren
- Gaver og fordeler skal være i tråd med vår policy eller mottakers policy og skal ikke være umoralsk av natur eller gå utover andres verdighet
- Fordeler skal være av moderat verdi
- Gaver skal ha en ubetydelig verdi. Husk at reklameartikler også er å anse som gaver

*Mer informasjon om gaver og fordeler, godkjenning, registrering, pengeverdi ol. Finner du i Medio Personell AS sin policy for gaver og fordeler*

## Forpliktelse til kvalitet

Medio Personell AS er opptatt av kvalitet, og forstår at det å levere arbeid av god kvalitet har fordeler både for kunder og oss som virksomhet. Våre ansatte har som mål å få mer enn tilfredsstillende resultater i alle aspekter av arbeidet og overgå kunders forventninger og kvalitetsnivået som kreves.

Alle ansatte i virksomheten vår er pliktig til å melde ifra om feil eller mangler som ikke blir håndtert på en forsvarlig måte.

### Våre prinsipper

- Vi har som mål å levere god kvalitet i alt arbeid vi utfører
- Vi jobber med fokus på kontinuerlig forbedringer, økt kunnskap og kompetanse
- Forventninger våre kunder har skal innfris eller overgås
- Vi erkjenner at det forekommer feil og mangler, og håndterer dette i samsvar med våre kontraktfestede forpliktelser

### Svindel

Svindel innebærer å med vilje lure en annen person, opptre uærlig eller misbruke sin stilling til å tilegne seg penger, tjenester, materielle goder, fordeler eller involverer andre i slike aktiviteter. Å stille falske krav med viten og vilje eller uaktsomt gi feil fremstilling eller feilaktig registrering av kostnader for materiell eller tjenester, eller med hensikt å dekke over feil eller fabrikkerte beviser. Det er en ulovlig aktivitet som blir sett på som en forbrytelse i de fleste land.

Medio Personell AS forventer at alle ansatte skal ta avstand fra svindel og alt som har med det å gjøre. Vi skal alltid opptre rettferdig, sannferdig og med integritet. Ansatte har ansvar for å registrere regnskap, og alt som skal registreres, på en korrekt og tydelig måte som ikke kan være misvisende. Fakturaer som sendes til våre kunder er legitime og i henhold til kravene i kontrakten. Dette skal alltid være nøye og tilstrekkelig dokumentert.

### Våre prinsipper

- Vi er alltid åpne og ærlige, alt vi foretar oss i virksomhetens navn skal tåle dagslys
- Vi forplikter oss til å følge lover og regler, og skal derfor ikke delta i handlinger som er motstridende eller ulovlige

### Sponsing

Sponsing er en transaksjon som skjer med forventning om en kommersiell fordel. Den som sponser betaler i form av penger eller en ytelse, for at sponsorens merkevare skal forbindes med en aktivitet eller organisasjon. Sponsoren får da rettigheter og mulighet til å bruke den sponsede organisasjonens navn, får kreditering i reklame og bruk av fasiliteter eller muligheter til å promotere sin merkevare, produkt eller tjeneste.

De aktiviteter og organisasjoner som Medio Personell AS sponser skal ha tilsvarende verdigrunnlag. Sponsingskal ikke gis på en måte som kan oppfattes som bestiktelser, skal aldri brukes til å få beholde forretningsavtaler eller andre upassende formål.

Alle ansatte er kjent med at sponsing krever godkjenning på et høyere nivå og har kjennskap til vår policy for sponsing og de begrensninger som er gjeldende.

### Våre prinsipper

- Vi velger sponsoraktiviteter som samsvarer med våre verdier
- Vi velger aldri sponsoraktivitet som kan oppfattes eller ha upassende påvirkning på noen
- Vi unngår sponsoraktivitet som kan oppfattes som bestikkelser eller skape feil inntrykk i forhold til forretningsforbindelser

### Innsideinformasjon og misbruk av markedet

Innsideinformasjon er informasjon om et selskap som ikke er offentliggjort, som for eksempel finansielle resultater, vesentlige oppkjøp og vesentlige prosjekter. Innsidehandel er forbudt. Det innebærer at det er ulovlig å bruke innsideinformasjon ved kjøp eller salg av finansielle instrumenter og ulovlig å videreformidle informasjonen til andre. I tillegg til innsidehandel er ulovlig avsløring av innsideinformasjon og markedsmanipulasjon lovbrudd.

Medio Personell AS forventer at ansatte aldri avslører konfidensiell informasjon eller ikke-offentlig informasjon. De som har et legitimt behov for slik informasjon, vil få det. Våre ansatte skal heller ikke delta i markedsmanipulasjon på noe som helst nivå, spre falsk eller villedende informasjon og skal aldri utnytte innsideinformasjon.

### Våre prinsipper

- Vi følger alltid gjeldende lover og regler når vi handler med aksjer eller andre finansielle instrumenter
- Det er forbud å benytte innsideinformasjon om Medio Personell AS eller andre selskaper til å kjøpe eller handle med finansielle instrumenter
- Vi videreformidler aldri innsideinformasjon, deltar aldri i innsidehandel, avslører ikke innsideinformasjon eller bidrar til markedsmanipulering.

## Våre forpliktelser overfor samfunnet

Vi er en del av samfunnet og miljøet vi arbeider i og det vi gjør får ringvirkninger. Vi har et ansvar for å redusere vårt miljømessige fotavtrykk. Dette kan vi gjøre ved å bidra til rettferdig konkurranse og ved å forbedre samfunnene som vi bor og arbeider i.

### Klima og miljø

Vi er opptatt av den påvirkning vår virksomhet har på klimaet og langsiktige miljøeffekter som vi er med på å forårsake. Vi jobber systematisk med miljøtiltak i hverdagen for å redusere vårt miljøavtrykk. Vårt miljøledelsessystem innebærer rutiner for innkjøp av varer og tjenester, bærekraftig avfallshåndtering, energisparing og reduksjon av reisevirksomhet.

Å ta vare på selskapets eiendeler og vedlikehold er med på å minske vårt forbruk, slik at vi minsker vårt bidrag til det overforbruket som er et truende problem for klimaet i dag. Vi skal heller ikke kaste eiendeler og utstyr som ikke skal brukes lengre, de skal gjenvinnes eller gjenbrukes om det er forsvarlig.

Vi forventer at alle ansatte setter seg inn i rutinger som kommuniseres og tar ansvarlige valg som er i tråd med disse rutineene.

### Våre prinsipper

- Vi er forpliktet til å ta vare på miljøet og tar valg som bidrar til en mer bærekraftig arbeidshverdag
- Vi arbeider aktivt for å forbedre tiltakene vi har
- Vi ønsker at våre kunder og samarbeidspartnere på lik linje med oss skal være bevisst på sitt miljøavtrykk og ta bærekraftige valg

### Investeringer i lokalsamfunnet

Vi tror at det er viktig å engasjere seg og investere i lokalsamfunnet hvor vi driver vår virksomhet. Det forventes av Medio Personell AS at alle ansatte er kjent med samfunnsaktivitetene vi støtter og at slike investeringer krever godkjenning på høyere nivå.

Ansatte i virksomheten er klar over hvordan samfunnsinvesteringer kan oppfattes feil og ses på som bestikkelser. De skal aldri tilby eller forplikte seg til noe som skaper en uberettiget forventning fra noen av partene.

### Våre prinsipper

- Vi ønsker å være en god samfunnsstøtte og skape varige relasjoner med våre interessenter
- Vi støtter lokalsamfunnet gjennom bruk av tid, fagkunnskaper og ressurser
- Om vi skal gi et pengebidrag til lokalsamfunnet, er det aldri for å skaffe oss upassende innflytelse eller vinning. Det er ene og alene ment som en samfunnsinvestering



- Vi handler lokalt og bruker de ressurser som er i nærheten

## Ekstern kommunikasjon

Ekstern kommunikasjon omfatter all kommunikasjon rettet mot kunder, potensielle kunder, ansatte, samarbeidspartnere, leverandører, investorer og andre interessenter. Kommunikasjonen kan være via media, uttalelser, sosiale medier, utgivelser, reklame med mer. Det er en stor del av vårt arbeid med markedsføring og merkevarebygging.

Medio Personell AS forventer at ansatte til enhver tid gir korrekt, relevant og pålitelig informasjon i sin kommunikasjon med eksterne parter og kommuniserer på en måte som gjenspeiler våre verdier og etiske retningslinjer. Kommunikasjonen skal være tydelig og ikke skadelig for virksomheten eller kollegaer. I sosiale medier, på personlige kontoer, forventes det at ansatte beskytter Medio Personell AS sitt varemerke og visersine kollegaer respekt.

### Våre prinsipper

- Vi uttaler oss på en tydelig og pålitelig måte, som gjenspeiler våre verdier og skaper tillit
- Vi har et åpent sinn i all dialog og møter alle med respekt
- Vi er profesjonelle og ivaretar rettigheter til alle parter

## Arbeid mot korrupsjon og bestikkelser

Korrupsjon omfatter interessekonflikter, underslag, bestikkelser, utpressing, svindel og favorisering av familie eller venner. Det er maktmisbruk for egen vinning. Korrupsjon underminerer legitime forretningsaktiviteter, fordreier konkurransen, skader omdømme og merkevarer, og utsetter både selskaper og enkeltpersoner for risiko.

Medio Personell AS tolererer ingen form for korrupsjon eller noen form for bestikkelser. Vi er en virksomhetsom akter å drive med integritet og ærlighet. Våre ansatte skal ikke gi bestikkelser, utpressing, underslag eller andre handlinger som er av korrupt art og upassende oppførsel er ikke akseptert uansett hva som er årsaken. Våre ansatte skal heller ikke ta imot bestikkelser og upassende oppførsel eller handlinger av og forsøk på handlinger av korrupt art skal rapporteres. Sponsing og veldedighet skal ikke benyttes for å omgå våre etiske retningslinjer eller brukes på en upassende måte.

### Våre prinsipper

- Vi er forpliktet til å drive vår virksomhet med en høy grad av integritet og tolererer ingen former for bestikkelser eller korrupsjon
- Vi skal unngå situasjoner som kan gi inntrykk av å være bestikkelser, korrupsjon eller annen upassende adferd

- Vi tillater ikke at eksterne parter som handler på vegne av vår virksomhet å utføre bestiklinger eller annen form for korrupsjon

## Hvitvasking

Hvitvasking er etter loven en forbrytelse og skal ikke forekomme hos Medio Personell AS. Det vil si at ingen skal skjule opprinnelsen til penger eller kriminelt utbytte og få det til å se ut som de kommer fra en lovlig kilde, ved hjelp av vår virksomhet. Det forventes at ansatte gjør relevante undersøkelser og setter seg inn i virksomheten og bakgrunnen til mulige kunder og forretningspartnere, slik at vår virksomhet holdes lovlydig.

### Våre prinsipper

- Vi gjør kun forretninger med kunder og samarbeidspartnere som er involvert i lovlige forretningsaktiviteter med midler fra lovlige kilder
- Dersom vi fatter en begrunnet mistanke om hvitvasking, vil vi varsle relevante myndigheter i henhold til relevant lovgivning

## Rettferdig konkurranse

Fri og rettferdig konkurranse er beskyttet og fremmet av konkurranselovgivning. Disse lovene gjelder for vårt marked og de hindrer ulovlig praksis som har som intensjon å hindre konkurranse, som prissamarbeid, markedsdeling og anbudssamarbeid.

Det forventes at de ansatte i Medio Personell AS setter seg inn i hva antitrust- og konkurranselovgivningen har å si for det daglige arbeidet i vår virksomhet. Ingen av våre ansatte skal inngå avtaler med konkurrenter som vil hindre fri konkurranse. Det skal heller ikke deles sensitiv kommersiell informasjon med konkurrenter.

### Våre prinsipper

- Vi mener at fri og uhindret konkurranse er til det beste for alle parter og helt nødvendig for en velfungerende markedsøkonomi. Det er best for vår virksomhet og for samfunnet som helhet, fordi det driver oss fremover og gjør oss effektive og innovative.
- Vi aksepterer ingen brudd på konkurranselovgivningen eller tilhørende regelverk
- Vi er forpliktet til å drive vår virksomhet ansvarlig og i tråd med lover og regler

## Politisk aktivitet

Med politisk aktivitet mener vi her politiske bidrag og lobbyvirksomhet. Politiske bidrag omfatter penger eller andre bidrag som tjenester, materiell, medarbeidertid eller bruk av selskapets lokaler, som benyttes for å støtte politiske organisasjoner, partier, kandidater eller folkeavstemninger. Lobbyvirksomhet er en aktivitet rettet mot folkevalgte eller byråkrater for å påvirke en politisk beslutning og omfatter kommunikasjon direkte, eller å gi støtte til personer som er engasjert i slik kommunikasjon.

Medio Personell AS mener at all politisk lobbyvirksomhet, kontakter og møter skal være fullstendig åpne. Det forventes at ansatte ikke benytter politiske bidrag til å omgå vår antikorrupsjonspolicy og må alltid innhente nødvendig samtykke før det loves, gis eller godkjennes politiske bidrag. Det forventes også at ansatte forstår at lobbyist er et mellomledd og at de alltid følger reglene for å involvere et mellomledd.

Alle ansatte har lov til å gi politiske bidrag fra egen lomme, men det skal aldri søkes om godtgjørelse fra vår virksomhet for slike utgifter. Ansatte har rett til å delta i politikk på vegne av dem selv, men aldri uttale seg på vegne av Medio Personell AS.

### Våre prinsipper

- Vi gir ikke politiske bidrag som kan oppfattes som utilbørlig eller er upassende
- Vi tillater kun lobbyvirksomhet, som skjer på våre vegne, som er passende for vår virksomhet og ikke fremstiller oss feil
- Vi ønsker å gi politikere relevant informasjon om bransjen slik at de kan ta beslutninger basert på korrekt informasjon og kunnskap
- Politisk kontakt skal alltid skje i tråd med våre verdier og formål

