



Oppdatert av styret 01.02.18

ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANSATTE OG TILLITSVALGTE I NHO TRANSPORT

- 1. Generelt**
 - 1.1. Om retningslinjene*
 - 1.2. Omfang og ansvar*
 - 1.3. Grunnleggende forventninger*

- 2. Personlig adferd**
 - 2.1. Diskriminering*
 - 2.2. Rusmidler*
 - 2.3. Konfidensialitet*
 - 2.4. Arbeidsgivers eiendeler*
 - 2.5. Reiser, arrangementer m.m.*
 - 2.6. Miljø*
 - 2.7. Sosiale medier*

- 3. Integritet og mulige interessekonflikter**
 - 3.1. Integritet*
 - 3.2. Styreverv, bjobber og betalte oppdrag*
 - 3.3. Verdipapirhandel*

- 4. Forholdet til mediene og allmennheten**

- 5. Varsling**

- 6. Overtredelse**

1. Generelt

NHO Transport er en landsforening i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge. NHO Transport skal arbeide for at medlemmene får arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter som styrker næringslivets konkurransedyktighet og lønnsomhet, og derved skape grunnlag for en god leve- og livsstandard i et økonomisk sunt og bærekraftig samfunn.

1.1. Om retningslinjene

Som ansatt i NHO Transport arbeider du med saker av stor betydning for medlemsbedriftene og for samfunnet. For å lykkes med vår visjon og målsetting må vårt arbeid og opptreden være tuftet på verdier som gir troverdighet, tillit og respekt både hos våre medlemsbedrifter og hos andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid. NHO Transport skal være en pådriver for at medlemsbedriftene holder høy etisk standard i sitt daglige virke. Derfor pålegger vi oss selv høye etiske krav. I 2003 signerte NHO FN-initiativet Global Compact og forpliktet seg dermed til å overholde [ti grunnleggende prinsipper](#) for etikk og samfunnsansvar i egen virksomhet.

Formålet med disse retningslinjene er å klargjøre NHO Transports forventninger når det gjelder personlig adferd, slik at du utfører ditt arbeid på en etisk forsvarlig måte. Som medarbeider i NHO Transport skal du føle deg trygg på at din arbeidsgiver støtter og forsvarer deg når du utøver ditt arbeid i tråd med retningslinjene.

1.2. Omfang og ansvar

Disse retningslinjene gjelder for NHO Transports medarbeidere på alle nivåer inkludert midlertidig ansatte og oppdragstakere. De etiske retningslinjene, unntatt punkt 3.2 og 3.3, gjelder også for NHO Transports tillitsvalgte i utførelsen av deres tillitsverv.

Det påligger alle som er omfattet av de etiske retningslinjene å gjøre seg kjent med dem og medvirke til at de blir fulgt. Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller. NHO Transports ansatte må også ha et bevisst forhold til hvordan deres private adferd kan påvirke tilliten til NHO Transport.

Retningslinjene er et uttrykk for NHO Transports grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som du kan møte. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig. Er du i tvil, må du søke veiledning hos din overordnede eller ta kontakt med HR-avdelingen.

1.3. Grunnleggende forventninger

- Du er kjent med [NHO-fellesskapets verdier](#) og legger dem til grunn for ditt arbeid.
- Du opptrer profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet.
- Du avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til NHO Transport og NHO Transports medlemmer.
- Du behandler alle du kommer i kontakt med gjennom ditt arbeid med høflighet og respekt.

- Du er bevisst på etiske problemstillinger i næringslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon. Se [NHOs informasjonssider om samfunnsansvar](#).

I ditt arbeid søker du å påvirke NHO Transports medlemmer og samarbeidspartnere til å holde en høy etisk standard i sine virksomheter.

2. Personlig adferd

Du skal bidra til at NHO Transport har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse.

2.1. Diskriminering

NHO Transport aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kolleger eller andre du forholder deg til som NHO Transport-ansatt.

2.2. Rusmidler

Du er forsiktig i din omgang med alkohol og viser deg ikke beruset i jobbsammenheng. Du skal ta hensyn til kolleger som av ulike grunner ikke drikker alkohol. Se [NHOs retningslinjer for ansatte for eventuell bruk av alkohol i relasjon til arbeidet](#).

2.3. Konfidensialitet

Du behandler sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet, også når du ikke er pålagt taushetsplikt. Du behandler informasjon fra medlemsbedrifter som konfidensiell når du burde forstå at videreformidling til utenforstående kan skade bedriften.

2.4. Arbeidsgivers eiendeler

NHO Transports utstyr og eiendeler, herunder datautstyr og kontormateriell, skal i hovedsak benyttes til arbeidsrelaterte formål. Se NHO-fellesskapets [datadisiplininstruks](#).

2.5. Reiser, arrangementer m.m.

NHO Transports medarbeidere forutsettes å opptre i henhold til disse retningslinjer når de er på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer. I internasjonale sammenhenger er vi bevisst hvordan vi oppfattes, slik at vi alltid opptrer på en måte som ivaretar tilliten til NHO Transport. Se NHOs reisepolicy.

2.5. Miljø

Du er bevisst de konsekvenser din adferd og dine beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger.

2.6. Sosiale medier

NHO Transports ansatte oppfordres til å delta i og gjøre seg kjent med nye kommunikasjonskanaler som sosiale medier, og forventes å sette seg inn i og følge NHOs [anbefalinger for bruk av sosiale medier](#).

3. Integritet og mulige interessekonflikter

3.1. Integritet

NHO Transport er imot alle former for korrupsjon, og arbeider aktivt for å sikre at dette ikke forekommer. Som medarbeider i NHO Transport skal du ikke behandle en sak eller søke å påvirke en avgjørelse dersom særlige forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til din uavhengighet.

Du skal ikke i dine kontakter med medlemsbedrifter eller andre motta eller søke å oppnå fordeler for deg selv eller nærstående personer som er upassende eller som på annen måte kan tenkes å skade NHO Transports interesse eller omdømme. Du skal ikke kreve eller motta personlige gjenytelser for dine tjenester. Du sier nei takk til gaver eller andre goder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler med bakgrunn i ansettelsesforholdet.

Du skal ikke tilby gaver eller bevertning som kan oppfattes som utilbørlige fordeler for mottaker, eller som på andre måter kan så tvil om mottakers integritet eller NHO Transports omdømme.

3.2. Styreverv, bijobber og betalte oppdrag

Alle styreverv, bijobber eller betalte oppdrag utenfor NHO Transport skal klareres med nærmeste overordnede på forhånd. Styreverv i medlemsbedrifter skal i tillegg klareres med leders leder.

Foredrag eller andre oppdrag NHO Transports ansatte påtar seg som del av sitt arbeid i NHO Transport, skal normalt ikke utføres mot honorar. Ansatte som er oppnevnt i offentlige råd og utvalg mottar godtgjørelse etter gjeldende regler.

3.3. Verdipapirhandel

Ansatte som forvalter midler for NHO Transport og NHO Transports fond, eller kan ha innsyn i dette, skal følge NHOs retningslinjer for verdipapirhandel.

4. Forholdet til mediene og allmennheten

NHO Transport skal være en åpen, tilgjengelig og etterrettelig organisasjon. Det sikres best ved en konsistent og koordinert opptreden overfor omverdenen.

NHO Transport har ansvar for all utadrettet kontakt NHO Transport har med mediene og det politiske miljøet. Se [NHOs rutiner for media og politisk kontakt](#).

5. Varsling

NHO Transport ønsker å ha en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. NHO har [varslingsregler](#) som omhandler hvem du kan varsle til, hvordan du kan varsle, og hvordan varsling skal følges opp. Opplever eller observerer du kritikkverdige forhold, bør du si fra i tråd med disse reglene. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte

interne retningslinjer. Slik varsling er bra både for NHO Transport og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp.

6. Overtredelse

Overtredelse av NHO Transports etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.

Oslo, 01.02.18



Jon H. Stordrange
Administrerende direktør



Bernt Dahle
Styreleder