

KODEKS POSTĘPOWANIA NHC

Wprowadzenie

Niniejszy Kodeks postępowania określa zobowiązania i oczekiwania Norlandia Health & Care Group AS („NHC”) i spółek zależnych (zwanym łącznie „Grupą NHC”) w zakresie etycznego postępowania. Przedstawione w niniejszym dokumencie oczekiwania i wymagania mają zastosowanie zarówno do całej spółki NHC, jak i do poszczególnych pracowników, członków zarządu, pracowników nieetatowych, konsultantów, pośredników i lobbystów działających jako przedstawiciele NHC.

Miejsce pracy

Warunki pracy i równe szanse

NHC oferuje swoim pracownikom równe szanse. Proces rekrutacji, szkolenia, zasady wynagradzania i awansowania pracowników oparte są na umiejętnościach i wynikach poszczególnych osób. Cenimy różnorodność i nie dyskryminujemy nikogo ze względu na płeć, rasę, religię, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych czy narodowość.

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewniać dobre i zdrowe środowisko pracy w NHC.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska

Bezpieczeństwo to priorytet dla NHC. Wierzymy, że wszystkim wypadkom, urazom i chorobom zawodowym można zapobiec.

Pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu NHC powinny informować swojego bezpośredniego przełożonego o istotnych kwestiach związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy, kwestiach związanych ze zdrowiem konsumentów lub wpływem działań Grupy NHC na środowisko.

Jesteśmy świadomi odpowiedzialności za środowisko naturalne; mamy obowiązek minimalizowania wpływu naszej działalności na środowisko. W całej naszej pracy operacyjnej skupiamy się na działaniach przyjaznych dla środowiska naturalnego, a także przestrzegamy międzynarodowych norm i przepisów dotyczących ochrony środowiska tak, aby działalność NHC pozostawiała w nim jak najmniejsze ślady.

Postępowanie w biznesie

Zgodność z przepisami – zasady ogólne

Pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu NHC muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa oraz zasad i regulacji rządowych podczas prowadzenia działalności w imieniu NHC. Każda osoba działająca w imieniu NHC ponosi osobistą odpowiedzialność za przestrzeganie standardów i ograniczeń nakładanych przez lokalne przepisy prawa, zasady i regulacje.

Ponadto wszyscy pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu NHC muszą stosować się do wszystkich wewnętrznych dokumentów i zasad.

Uczciwa konkurencja i postępowanie w biznesie

Los spółki NHC jest uzależniony od uczciwej konkurencji, stąd absolutnym minimum jest nieprzerwane przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji. Ponadto NHC zobowiązuje się postępować z szacunkiem i etycznie we wszystkich aspektach związanych z konkurencją – niezależnie, czy mowa o klientach, dostawcach czy innych podmiotach.

Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi

NHC nie toleruje korupcji, w tym zarówno łapownictwa, jak i handlu wpływami.

NHC pod żadnym pozorem nie przyjmuje ani nie proponuje łapówek ani żadnych nielegalnych lub nieodpowiednich podarunków, które mogą wpłynąć na naszą uczciwość czy uczciwość urzędników państwowych lub naszych partnerów biznesowych.

NHC przestrzega przepisów antykorupcyjnych obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność lub w których spółka jest reprezentowana, w tym między innymi norweskich przepisów prawa karnego.

Relacje z klientami, dostawcami i partnerami

NHC zobowiązuje się prowadzić działalność gospodarczą w taki sposób, aby dostawcy, partnerzy i klienci mogli pokładać zaufanie w Grupie NHC. Powinniśmy zapewniać klientom uwagę, szacunek i zrozumienie. Dostawcy, w tym zatrudniani przez nas konsultanci i doradcy, powinni być traktowani bezstronnie i sprawiedliwie. Od dostawców i partnerów oczekuje się przestrzegania norm etycznych zgodnych z wymogami etycznymi NHC.

Podarunki

Pracownikom oraz innym osobom działającym w imieniu NHC nie wolno – bezpośrednio ani pośrednio – proponować ani przyjmować żadnych nielegalnych lub nieodpowiednich środków pieniężnych, podarunków ani przysług na rzecz lub od prywatnych podmiotów w celu zapewnienia możliwości biznesowych, zamówień lub korzyści osobistych.

NHC nie wręcza ani nie przyjmuje podarunków w celu promowania sprzedaży lub wpływania na procedury udzielania zamówień. Dopuszcza się wyłącznie podarunki (i) o umiarkowanej wartości oraz (ii) szczególnie związane z okazjami uzasadniającymi wręczenie takich upominków – mowa tu m.in. o okrągłych rocznicach urodzin (40 lat, 50 lat itd.), przechodzeniu na emeryturę, ślubach oraz datach powszechnego lub oczekiwanego wręczenia podarunków (Boże Narodzenie i inne święta).

W razie zamiaru wręczenia podmiotowi związanemu relacją biznesową podarunku, którego wartość można uznać za przekraczającą poziom „umiarkowany”, podarunek taki można wręczyć wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Komisji ds. etyki.

Jeśli pracownikowi zaoferowano lub wyświadczone przysługę albo zaoferowano lub wręczono podarunek, pracownik taki powinien niezwłocznie powiadomić o tym Komisję ds. etyki. Komisja ds. etyki odpowiada za sporządzanie listy podarunków.

Wydarzenia rozrywkowe lub reprezentacyjne

W razie zapewniania zapraszania klientów – a w szczególności urzędników państwowych – do udziału w wydarzeniach rozrywkowych lub reprezentacyjnych, należy zawsze pamiętać o wymogach antykorupcyjnych. NHC zaprasza klientów oraz podmioty związane relacjami biznesowymi wyłącznie na obiad lub kolację z zamiarem przedyskutowania działalności lub osiągnięcia lepszego porozumienia między stronami; i to wyłącznie w zakresie, w jakim takie działanie reprezentacyjne uprzednio zakomunikowano pracodawcy zapraszanej osoby i ma ono umiarkowaną wartość.

Podczas trwania negocjacji i procedur udzielania zamówień pracownicy NHC muszą zachowywać szczególną ostrożność i ograniczyć wydarzenia rozrywkowe/reprezentacyjne do biznesowych obiadów i roboczych kolacji w niedrogich restauracjach.

Po podpisaniu i opublikowaniu zamówienia można świętować je wspólnie z klientami w oparciu o zwyczaje panujące w kraju klienta – jednak zawsze w ramach norm akceptowalnego poziomu

rozrywki/reprezentacji i w bezpiecznym zakresie poza obszarem tego, co można uznać za łapówkę lub zachowanie korupcyjne.

Pracownicy mogą proponować lub przyjmować zaproszenia na lokalne wydarzenia kulturalne i sportowe w celu budowania dobrych relacji w zespole. Nie dopuszcza się proponowania ani przyjmowania pokrycia kosztów podróży czy zakwaterowania.

Wszelki rodzaj wydarzenia rozrywkowe/reprezentacyjnego opłacany przez przedstawicieli NHC na rzecz klientów musi zawsze zawierać treści naukowe. W razie braku treści naukowych przed planowanym wydarzeniem należy uzyskać pisemną zgodę Komisji ds. etyki. W przeciwnym razie płatność należy podzielić proporcjonalnie między NHC i gości.

Indywidualne zachowanie poszczególnych osób

Poufność oraz zasoby spółki

Każdy pracownik ma obowiązek zachowania poufności, zarówno na mocy prawa, jak i na podstawie pisemnej umowy. Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za zachowanie w tajemnicy wszystkich kwestii, które mogłyby zapewnić stronom trzecim nieuprawniony dostęp do informacji poufnych, oraz za zachowanie ostrożności przy omawianiu spraw wewnętrznych w celu uniknięcia podsłuchania przez osoby nieupoważnione. Każda osoba podlega obowiązkowi zachowania poufności również po zakończeniu stosunku pracy lub stosunku umownego z NHC tak długo, jak długo dane informacje są uznawane za wrażliwe lub poufne.

Wszelkie mienie i zasoby należące do NHC, naszych klientów i partnerów biznesowych powinny być traktowane i utrzymywane z należytą starannością i szacunkiem oraz zabezpieczane przed uszkodzeniem, utratą i niewłaściwym użytkowaniem. Wszyscy pracownicy muszą brać pod uwagę wymogi bezpieczeństwa NHC dotyczące dostępu do sprzętu i obiektów oraz korzystania z nich.

Wszelka własność intelektualna wytworzona w trakcie świadczenia pracy na rzecz NHC należy do NHC i powinna być odpowiednio traktowana. Pracownicy NHC są zobowiązani do informowania NHC o wszystkich wprowadzanych innowacjach, a spółka automatycznie nabywa pełne i bezwarunkowe prawa do innowacji.

Konflikt interesów

Pracownicy NHC muszą pozostać lojalni wobec Grupy NHC oraz interesów Grupy. W związku z powyższym pracownikowi nie wolno angażować się w działania, które mogą ograniczyć możliwość wykonywania pracy na rzecz NHC. Ponadto pracownikom nie wolno angażować się w projekty ani relacje, które mogą stać w sprzeczności z interesami NHC lub mieć negatywny wpływ na osąd i bezstronność danego pracownika.

Konflikty interesów mogą dotyczyć między innymi klientów, dostawców, wykonawców, obecnych lub potencjalnych pracowników, konkurentów oraz działań pozabiznesowych. W razie wystąpienia konfliktu interesów należy dokonać oceny sytuacji i powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego o braku obiektywności pracownika lub konflikcie interesów.

Informacje poufne

NHC posiada pożyczkę w postaci obligacji notowanych na norweskiej giełdzie papierów wartościowych Oslo Børs i w związku z tym podlega szeregowi przepisów dotyczących zakupu i sprzedaży papierów wartościowych w obrocie publicznym. Pracownicy NHC dysponujący informacjami istotnymi dla wyceny obligacji NHC na rynku giełdowym mają obowiązek zachować poufność takich informacji i postępować zgodnie z obowiązującym prawem oraz wewnętrznymi Przepisami NHC dotyczącymi wykorzystywania informacji poufnych zawartymi w Dobrych praktykach

ładu korporacyjnego NHC.

Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie zasad NHC i obowiązujących przepisów dotyczących obrotu papierami wartościowymi; nieprzestrzeganie tych zasad i przepisów może skutkować nałożeniem na pracowników sankcji karnych, a także podjęciem przez NHC działań dyscyplinarnych.

Wdrażanie i monitorowanie

Wdrażanie

Lokalni dyrektorzy generalni i dyrektorzy krajowi ponoszą odpowiedzialność za przekazywanie wymagań zawartych w Kodeksie postępowania wszystkim pracownikom zgodnie z zakresem kompetencji. Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za przekazywanie wymagań partnerom biznesowym i dostawcom, zaś wszyscy pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu NHC muszą zapoznać się z treścią Kodeksu postępowania.

Lokalny dyrektor generalny lub dyrektor krajowy ponosi odpowiedzialność za wdrażanie wszelkich decyzji, uchwał lub zaleceń wydanych przez Komisję ds. etyki.

Monitorowanie

Kadra kierownicza ponosi odpowiedzialność za ciągłe promowanie i monitorowanie zgodności z niniejszym Kodeksem postępowania zgodnie z zakresem kompetencji.

Naruszenia

W razie pozyskania wiedzy na temat naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania swoje obawy należy natychmiast zgłosić. Pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu NHC mogą zgłaszać wątpliwości, pisząc na adres: ethics@norlandia.com.

Dokument NHC „Procedura informowania o nieprawidłowościach” szczegółowo przedstawia, co i jak należy zgłaszać.

Konsekwencje naruszenia przepisów i zasad

Naruszenie Kodeksu postępowania nie będzie tolerowane i może skutkować wewnętrznym postępowaniem dyscyplinarnym, zwolnieniem z pracy, a nawet postępowaniem karnym. Jeśli dojdzie do naruszenia, dyrektor generalny NHC wraz z Komisją ds. etyki i lokalnym dyrektorem generalnym / dyrektorem krajowym mają obowiązek podjąć niezbędne działania dyscyplinarne i zapobiegawcze (zwyczajowo: rozwiązanie umowy o pracę, rozwiązanie umowy z dostawcą itp.).