

---

# Etiske retningslinjer

Vedtatt av styret i Stavangerregionen Havn IKS 15.12.2021 og gjeldene fra 01.01.2022.

**Etikk er systematisk tenking om hva som er rett og galt, og handler om hva vi finner verdt, eller verdifullt, både å leve for og å leve etter.**

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte i Stavangerregionen Havn IKS og dets datterselskaper (heretter kalt selskapene, SRH eller organisasjonen), samt medlemmer i selskapenes styre og representantskap.

Lederne har et særskilt ansvar for rutiner og prosesser som sikrer at selskapets etiske standard blir fulgt. Alle har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i tråd med selskapets etiske standard.

I de etiske retningslinjene legges det stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet. Alle ansatte plikter å arbeide aktivt for å nå selskapenes mål. Dette innebærer at alle må forholde seg lojalt til de styrevedtak og administrative vedtak som treffes, og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for selskapenes virksomhet.

Det vises til etisk sjekkliste som kan være til hjelp dersom ansatte er usikre på hvorvidt man kan delta på et arrangement, godta en invitasjon eller ta imot en gave.

## 1. Formål

Stavangerregionen Havn skal ha en høy etisk standard. Åpenhet og redelighet skal prege vår virksomhet og være grunnlaget for tillit mellom kollegaer og i forholdet til andre.

Etisk standard skal bidra til etisk forsvarlig og god atferd, og må ses i sammenheng med SRHs visjon og verdier.

## 2. Etikk i det daglige

Høy etisk standard krever en kontinuerlig prosess der åpen kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger og dilemmaer blir ivarettatt på arbeidsplassene i organisasjonen. Slike prosesser er viktige for å styrke og utvikle den etiske standarden som skal kjennetegne SRH.

## 3. Samfunnsansvar og likeverd

SRH forvalter eierkommunenes ressurser både som samfunnsutvikler, tjenesteyter og arbeidsgiver. I vårt forhold til kundene og til den enkelte bruker skal vi være kjent for profesjonalitet og omtanke. Vi skal lytte til kundenes behov og sikre likebehandling.

Selskapene skal preges av respekt for ulikhet, mangfold og inkludering. Vi skal forholde oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet eller menneskerettigheter.

## 4. Habilitet

Vi skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapenes interesser og private interesser. Dersom vi kommer i en slik situasjon, skal forholdet tas opp med nærmeste leder.

---

Leder skal være orientert om bierverv og verv i organisasjoner som kan medføre inhabilitet eller brudd på lojalitetsplikten. Opplysninger om styreverv/økonomiske interesser bør registreres i Styrevervregisteret.

## **5. Opplysninger/informasjon**

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i selskapene skal ikke meddeles andre som ikke har behov for eller krav på disse opplysningene.

All informasjon som gis skal være korrekt og tydelig.

Offentlighet er et viktig prinsipp for å sikre innsyn og kontroll med SRHs virksomhet. Vi skal vurdere mer offentlighet i alle saker.

## **6. Personlige fordeler**

### ***Gaver***

Gaver, uansett størrelse, kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet. Vi skal unngå personlige fordeler som kan påvirke beslutninger, eller kan føre til at noen oppfatter det slik. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter, reiser og lignende. Leder skal orienteres om mottatt gave. Dersom gaven ikke er i tråd med vår etiske standard, skal den tilbakeleveres.

### ***Reiser og opphold***

Ansattes reise- og oppholdsutgifter skal dekkes av selskapene. Unntak kan avgjøres av nærmeste leder.

### ***Representasjon***

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold. Dette må ikke utvikles slik at det påvirker beslutningsprosessen, eller kan føre til at noen oppfatter det slik. Leder skal være orientert om representasjon og tilbud om det.

### ***Selskapenes ressurser***

Vi skal ikke bruke selskapets eiendeler privat utover det som fremkommer av egne retningslinjer for velferdsordninger.

### ***Rabattavtaler***

Vi skal ikke benytte vår markedsposisjon til å inngå rabattavtaler for ansatte. Dette gjelder ikke tilbud knyttet til selskapenes velferdsordninger.

### ***Ved tvil***

Dersom det er tvil om et forhold er innenfor selskapets etiske standard, kontaktes nærmeste leder.

## **7. Forretningsdrift**

Forutsigbarhet, etterprøvbarhet og likebehandling skal ligge til grunn for vår forretningsdrift.

## **8. Reklame, referanser og gaver til selskapene**

Verken SRH som organisasjon, eller ansatte skal delta i reklame for leverandører som har levert produkter eller tjenester til selskapene.

Vi kan opptre som referanser for en leverandørs kunder når dette kan skje uten at det påvirker leverandørens pris overfor selskapene.

---

Mottak av gaver til selskapene kan bare skje dersom det ikke påvirker beslutninger.

***Pålitelighet i forhold til kunder og arbeidsgiver.***

I saker der selskapene, kunder eller partnere omtales, forventes det en lojal og tillitsskapende holdning utad. Spesiell aktsomhet er påkrevet i nærvær av representanter fra presse eller media og i offisielle møter og samlinger.

Det forventes at ansatte ovenfor andre omtaler selskapenes interne forhold på en slik måte at det ikke vil være til skade for selskapene, dets ansatte eller for de tjenester selskapene tilbyr.

***9. Åpenhet og romslighet***

SRH skal være en åpen og romslig organisasjon, med god intern kommunikasjon og anledning til å ta opp kritikkverdige forhold. Dersom det gjøres feil, skal vi følge dette opp på en egnet måte og samtidig se på det som en mulighet til forbedring.

***10. Varsling av kritikkverdige forhold***

Kritikkverdige forhold skal avdekkes og følges opp. Ansatte har rett og plikt til å bidra til å forebygge og varsle om kritikkverdige forhold i selskapene. Det vises til egne retningslinjer.