

Etiske retningslinjer og antikorrupsjon

(oppdatert 24.10.24)

Barels verdier, visjon og misjon

Visjon

Barels visjon er "World's top electronics".

Misjon

Barel skal være en ettertraktet partner, som utvikler og produserer innovative belysningsprodukter for krevende områder globalt. Vi skal bygge talenter lokalt og utnytte den unike kompetansen og mulighetene som finnes i nord. Vi skal arbeide i tråd med våre mål og verdier.

Verdier

Barels verdier er:



Fleksibel

Skal sikre fornøyde medarbeidere og kunder



Åpen

Internt og eksternt



Ansvarlig

Sosialt, miljømessig og økonomisk



Nyskapende

Gjennom måten vi jobber på og våre produkter



Lojal

Tillitsfulle relasjoner som skapes gjennom lojalitet

Forholdet til medarbeidere

Respekt, ansvar, trygghet

Vi skal behandle hverandre med respekt og aksept. Alle medarbeidere skal føle seg trygge og ivaretatt på jobb.

I Barel verdsetter vi mangfold og alle skal bli rettferdig behandlet og ha like rettigheter. Dette gjelder uavhengig av etnisitet, religion, politiske meninger, kjønn, alder, språk, seksuell legning, sivilstand, funksjonshemming og andre forhold.

Åpenhet for kritikk

På Barel skal vi gi hverandre konstruktive tilbakemeldinger. Alle kan gjøre feil, det vil bli gjort feil og det skal være aksept for dette. Det skal være greit å stille spørsmål ved ting man lurer på, det være seg rutiner, hvordan ting blir gjort, hvorfor det blir gjort slik og liknende.

Samarbeid

På Barel har vi alle et ansvar for at jobben blir gjort. Vi skal hjelpe hverandre og tilby å bidra på andre oppgaver ved ledig kapasitet. Vi jobber alle mot ett felles mål og ett Barel.

Trakassering og diskriminering

I Barel aksepteres ingen form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kan oppleves som truende eller nedverdiggende. Alle skal ha like muligheter.

Forholdet til kunder, leverandører og konkurrenter

Holde avtaler og oppfylle forpliktelse

Vi skal etterstrebe å overholde de avtaler som er gjort og oppfylle forpliktelsene våre. Medarbeiderne må vise respekt for og opptre høflig og med forståelse overfor Barels forretningsforbindelser.

Omtale av konkurrenter og respekt for konkurranselovgivningen

Vi skal være spesielt aktsomme ved omtale av konkurrenter og saker som har betydning for konkurranselovgivningen. Konkurranseloven har som formål å fremme konkurranse for å bidra til effektiv bruk av samfunnets ressurser. Loven har forbud mot samarbeid på måter som begrenser konkurransen.

Varsling og brudd på retningslinjene

Varsling

Alle oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold. I noen tilfeller har du plikt til å varsle. Dette gjelder hvis du:

- blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, og som medarbeiderne selv ikke kan rette opp i
- blir kjent med at det skjer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
- blir skadet eller syk av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen
- mistenker tukling med / brudd på sikkerheten til flyfrakt

Alle skal gjøre seg kjent med Barels rutine for varsling, hvor nødvendig informasjon om varsling står.

Reaksjoner og oppfølging av brudd på retningslinjer

Ved brudd på retningslinjene vil det bli gitt muntlig eller skriftlig advarsel. Gjentatte brudd kan føre til oppsigelse eller avskjed.

Interessekonflikter

Arbeid for eller eierinteresser i konkurrerende virksomhet, hos kunder eller leverandører

Dersom arbeidstaker ønsker å påta seg annet arbeid eller verv, må den ansatte på forhånd varsle arbeidsgiver skriftlig. Arbeidsgiver kan kun nekte annet arbeid eller verv dersom det foreligger saklig grunnlag for dette, eksempelvis dersom dette bryter med lojalitetsplikten eller påvirker arbeidet hos arbeidsgiver negativt grunnet den totale arbeidsmengden vervet medfører.

Privat bruk av bedriftens eiendeler

Enhver privat bruk av bedriftens eiendeler skal avtales med nærmeste leder. Dette kan for eksempel være vaskehall, verktøy og kantine. Etter bruk skal eiendelene være i samme stand som før utlån. Slitasje eller ødeleggelse av utstyr/inventar kan medføre erstatningsansvar hos arbeidstaker.

Forretningshemmeligheter

Medarbeideren har taushetsplikt om produksjons- og produkthemmeligheter, markedsforhold, økonomiske forhold og forhold av personalmessig art. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Oppfinnelser som skjer i forbindelse med arbeid i Barel AS, eller med Barel AS' eiendeler, er Barel AS' eiendom, med mindre annet er avtalt skriftlig i forkant.

Gaver til og fra forretningsforbindelser

Medarbeidere kan gi og ta imot små bagatellmessige gaver eller reklameartikler til/fra forretningsforbindelser – som blomster, konfekt eller rimelig vin. Det er ikke anledning til å gi eller ta imot gaver for å oppnå fordeler, som aksept av et tilbud eller lignende. Se også avsnitt om antikorrupsjon.

Antikorrupsjon

Korrupsjon må ikke forekomme. Med korrupsjon menes å bestikke eller ta imot bestikkelser og derved få eller gi en utilbørlig fordel i anledning sitt arbeid. Dette gjelder både:

- å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel (for seg selv eller andre).
- å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel.

Fordeler kan være

- Økonomiske fordeler, som betaling i kontakter eller på konto, gratisreiser eller oppvartning
- Ikke-økonomiske fordeler som løfter om kontrakt eller utsikter til jobb



Medarbeidere må på ingen måte ta imot noen form for bestikkelser, det være seg pengegaver, gaver med betingelser, løfter om fordeler eller annet. Hvis du er usikker på hva du kan ta imot, snakk med nærmeste leder eller HR.

Korrupsjon er straffbart og kan straffes med bot eller fengsel, jf. straffeloven.