



CODE OF CONDUCT

- etiske retningslinjer

INNHOLD

Forord av Jos Lamers, konserndirektør	2
Vårt fokus på integritet	3
Slik bruker du disse retningslinjene	4
Å opptre på en etisk måte som virksomhet:	
Konfidensiell informasjon	5
Unilabs image / Bruk av sosiale medier	6
Interessekonflikter	6
Konkurransen på like vilkår.....	8
Forhold til leverandører	8
Gaver, måltider og underholdning	9
Nøyaktighet i økonomisk og forretningsmessig dokumentasjon	10
Riktig bruk av selskapets eiendeler	10
Bruk av datamaskiner, Internett og e-post	11
Politiske aktiviteter, pengegaver og sponsing	12
Miljø	12
Å opptre på en etisk måte som ansatt:	
Mangfold og respekt for individet	13
Trakassering og mobbing	13
Respekt for privatliv og personvern	14
Helse, miljø og sikkerhet	15
Etterlevelse og oppfølging	15



Kjære kollega,

Unilabs ambisjon er å bli Europas ubestridte leder innen diagnostikk. Realiseringen av denne ambisjonen vil gi nye utfordringer og økt ansvar til Unilabs enheter og medarbeidere.

Vår utvikling, og dermed vår fremtid, avhenger av tilliten til at vår organisasjon inspirerer pasienter, leger som bruker oss til å dekke sine diagnostikk- og radiologibehov, leverandører, aksjonærer og alle våre forretningspartnere. Denne tilliten, som er en av våre kjerneverdier, er i stor grad basert på vår forpliktelse til å fremme etikk, etterlevelse av lover og regler, og åpenhet i våre daglige yrkesaktiviteter.

Da vi nå er representert i 11 land, er det også nødvendig at vi alle i fellesskap deler Unilabs etiske retningslinjer. Dette er et rammeverk som understreker våre verdier, beskriver den atferd som forventes av hver enkelt av oss og fungerer som en veiledning til hvordan vi skal håndtere de etiske problemstillingene som kan oppstå i våre daglige aktiviteter.

Det er vårt ansvar å forstå og overholde, forsvare og fremme bruken av reglene i disse etiske retningslinjene. Dermed vil vi sikre at Unilabs oppfattes som en vellykket og forbilledlig organisasjon: en organisasjon som skaper tillit og respekt.

Jos Lamers
Konserndirektør
(CEO)



Vårt fokus på integritet

Unilabs arbeider for å bli den ubestridte lederen i Europa innen diagnostiske tjenester. Vårt formål er å levere og utvikle laboratoriemedisinske og radiologiske tjenester til private og offentlige kunder. Vi gjør dette for enkeltmennesket, både som pasient og skattebetaler, så vel som for samfunnet som helhet. Vi gjør dette fordi vi ønsker å ta aktiv del i fornyelsen av det europeiske helsevesenet.

For å kunne møte disse utfordringene er det helt avgjørende at vi har fokus på de høyeste etiske verdiene og etterlever, individuelt og kollektivt, policyene og lovbestemmelsene som regulerer vår virksomhet. Det vil sikre vårt omdømme og at vi lykkes, slik at vi kan bli ledende i vår bransje.

Derfor har vi utarbeidet disse etiske retningslinjene, som har som mål å hjelpe alle til å forstå hva som forventes av oss som medarbeidere i Unilabs. De er basert på våre **verdier**:

- **Pasient- og kundefokus**
Vi glemmer aldri hvem vi først og fremst er til for
- **Tillit**
Vi kan kun oppnå våre kunders tillit ved å synliggjøre våre intensjoner og vår kompetanse
- **Respekt og empati**
Vårt arbeid skal alltid preges av medfølelse, delaktighet og respekt for individets integritet
- **Initiativ**
Vi vil ha medarbeidere som tar initiativ og ser nye måter å utvikle og forbedre våre ulike virksomheter på.
- **Samfunnsnyttig**
Vi streber etter varige og utviklende relasjoner til våre oppdragsgivere for å øke samfunnsnyttien av vårt arbeid

samtidig som retningslinjene bekrefter våre prinsipper, verdistandarder og atferdsregler.

Dette dokumentet er et verktøy for å hjelpe medarbeiderne (*) til å fatte beslutninger som er i samsvar med våre etiske retningslinjer samt lover og regler og samtidig oppfylle Unilabs forventninger. Våre etiske retningslinjer gjelder oss alle, uansett hva vår rolle eller stilling er. Dette dokumentet må gjerne deles med kunder, leverandører og forretningspartnere slik at våre etiske retningslinjer blir mest mulig kjent.

(*) "Medarbeidere" gjelder her alle ansatte, inkludert ledere og medlemmer av styret og også konsulenter som arbeider for Unilabs.



Slik bruker du disse retningslinjene

Disse retningslinjene erstatter ikke de eksisterende policyene, andre regler for atferd og etikk, eller lovbestemmelser som gjelder for bestemte funksjoner, aktiviteter eller yrkesgrupper. Retningslinjene er ikke uttømmende og kan ikke forutse alle tenkelige situasjoner eller gi svar på alle spørsmål som kan oppstå. Følgelig er formålet med disse etiske retningslinjene å hjelpe hver og en av oss å fokusere på områder med etisk risiko, gi veiledning for å hjelpe deg til å gjenkjenne og håndtere etiske problemstillinger, etablere mekanismer for å rapportere uetisk atferd og å bidra til å fremme Unilabs-konsernets verdier og driftsprinsipper.

Hvis du derfor står overfor et etisk dilemma, må du stille deg selv følgende spørsmål:

- Er det lovlig?
- Er det i samsvar med Unilabs etiske retningslinjer?
- Hvilke konsekvenser vil min handling få for de andre interessentene, og hva vil reaksjonen deres være?
- Hvis jeg ikke er sikker, har jeg bedt om hjelp?

Hvis du er i tvil om hvilken handling som er best, oppfordres du til å fremlegge saken og diskutere den åpent. **Den vanlige måten å ta opp problemstillinger på er via nærmeste leder eller eventuelt leder av enhet.** Du kan også søke råd hos Personalsjef eller den som har ansvar for internkontroll i selskapet. Hvis du føler deg ukomfortabel med å bruke de vanlige kanalene, eller med svarene du får fra dem, vil SpeakUp-linjen (*) være en supplerende og **unntaksvis kanal** for å melde fra om problemstillinger via telefon eller online.

(*) SpeakUp-linjen vil bli aktivt den 2. mai 2012. I enkelte land er bruken av systemet strengt regulert (omfangsrestriksjoner, forbud mot anonym rapportering eller varsling begrenset til enkelte funksjoner). Opplysninger om ordningen vil være tilgjengelige på vårt intranett fra samme dato som SpeakUp-linjen blir aktivert.



Å OPPTRE PÅ EN ETISK MÅTE SOM VIRKSOMHET

Konfidensiell informasjon

Hva er "konfidensiell informasjon"?

Konfidensiell informasjon betyr alle data og opplysninger, uansett form, som ikke er allment kjent for offentligheten.

Dette gjelder:

- strategisk planlegging, forskning og utvikling
- produksjonsprosesser
- budsjetter og økonomisk informasjon
- markedsføringsinformasjon
- dataprogrammer
- kundelister
- pasientdata
- all informasjon som de ansatte etter en rimelig vurdering bør anse som konfidensiell

Fremleggelse av denne typen informasjon kan skade Unilabs' interesser. Derfor plikter vi alle å unnlate å fremlegge slik informasjon for uvedkommende, både under vårt arbeid for Unilabs, og til enhver tid etterpå. Det forventes derfor at vi sikrer alle konfidensielle pasient-, kunde- og leverandøropplysninger, unngår å diskutere slik informasjon innenfor utaforståendes rekkevidde, bruker datamaskiner på en sikker måte (passordbeskytter filer, endre passord regelmessig etc.), avstår fra å snakke om konfidensiell informasjon til tredjeparter, inkludert familiemedlemmer. Innen Unilabs, vil tilgang til konfidensiell informasjon kun gis til personer som trenger å ha slik informasjon for å kunne utføre sitt arbeid.

Informasjon knyttet til enkelte ansatte anses også som konfidensiell. Dette omfatter:

- lønn
- familiestatus
- privatadresse
- sykejournaler.

Aktuelt spørsmål:

En av våre kunder spurte meg om informasjon om en annen Unilabs kunde. Hva bør jeg gjøre?

Avslå alltid høflig å gi opplysninger om våre kunder til andre. Det er uprofesjonelt og vil kunne bryte vilkårene i avtalen vår med kunden. Det å gi en kunde informasjon om en annen kunde, sender et feil budskap om hvordan vi beskytter våre kunders informasjon.

Unilabs image / Bruk av sosiale medier

Unilabs legger stor vekt på å beskytte sitt image og omdømme og forventer at de som arbeider for og representerer selskapet, opptrer på en etisk og profesjonell måte. Ved feil atferd kan du representere en risiko for å skade Unilabs' omdømme. Derfor forventes det at vi alle unngår å snakke, eller skrive om emner som gjelder Unilabs, som faller utenfor vår personlige kompetanse.

Dette inkluderer bruk av sosiale medier. Sosiale medier gir oss mulighet til å markedsføre Unilabs, bygge vår merkevare og aktivt delta i kommunikasjon med ulike kontakter. Imidlertid vil kommunikasjonen via Internett også kunne gi feil opplysninger, eller skape risiko for Unilabs' omdømme, fordi skriftlige meldinger vil kunne spres uten kontroll. Derfor må vi sørge for at det ikke skapes sammenblanding av våre personlige meninger og selskapets holdninger. Vi må aldri uttale oss, eller skrive på vegne av Unilabs uten forhåndstillatelse. Det er vår plikt å være lojal mot vårt selskap, og følgelig bør vi unngå meldinger som kan påvirke Unilabs' image og omdømme negativt.

Aktuelt spørsmål:

Jeg tok noen morsomme bilder av noen kolleger på den siste sommerfesten. Kan jeg legge dem ut på min personlige blogg?

Før du eventuelt legger ut disse bildene, må du ikke bare spørre dine kolleger om tillatelse, men også stille spørsmålet: ved å legge dem ut på bloggen min, hvilket bilde vil jeg gi av meg selv, mine kolleger og selskapet?

Interessekonflikter

Hva er en interessekonflikt?

En interessekonflikt oppstår når våre personlige interesser kommer i konflikt eller kan komme i konflikt med Unilabs-konsernets interesse.

Det kreves av oss alle at vi unngår enhver konflikt mellom våre interesser og Unilabs, og vi må umiddelbart fremlegge eventuelle, faktiske eller potensielle interessekonflikter for nærmeste leder, enhetsleder eller personalsjef. Formålet med disse etiske retningslinjene er å sikre at navnet, omdømmet og integriteten til Unilabs ikke blir skadelidende. Ingen ansatte skal i kraft av sin stilling forsøke å oppnå fordeler på bekostning av Unilabs-konsernets interesser, verken direkte eller indirekte, verken til fordel for seg selv eller andre personer. Vi må derfor unngå å sette oss selv i situasjoner, hvor våre private, økonomiske eller forretningsmessige interesser kan komme i konflikt med Unilabs-konsernets.

Det er umulig å lage en uttømmende liste over situasjoner som kan utgjøre en interessekonflikt. Men de vanligste situasjonene som kan utgjøre en interessekonflikt er:

- å ha en interesse i et selskap som konkurrerer med Unilabs
- å motta gratis eller rabatterte varer fra et selskap som har, eller ønsker å gjøre forretninger med, Unilabs
- å få personlige fordeler i form av provisjoner, lån, kostnads- eller reiserefusjon eller annen kompensasjon fra et selskap som gjør eller ønsker å gjøre forretninger med Unilabs.

En interessekonflikt kan også foreligge når et medlem av familien til en ansatt er involvert i situasjoner som beskrevet ovenfor.

Aktuelle spørsmål:

Min søster eier en virksomhet og prøver å bli leverandør til Unilabs-konsernet. Kan jeg presentere henne for den aktuelle kontakten i Unilabs-konsernet?

Dersom det er i tråd med policyene til Unilabs, kan du foreta denne presentasjonen. Imidlertid må beslutningstaker i Unilabs-konsernet gjøres oppmerksom på forholdet og det må uansett overholde gjeldende innkjøpsstrategier og -prosedyrer. I tillegg må du unngå å delta direkte i beslutningsprosessen eller på annen måte påvirke prosessen.

Min ektefelle og jeg eier en liten virksomhet som driver med grafisk design. Arbeidet jeg gjør for virksomheten er fullstendig irrelevant for jobben min i Unilabs-konsernet. Jeg er sikker på at vår lille virksomhet kunne gitt Unilabs-konsernet et bedre produkt til lavere pris. Kan jeg både være ansatt og leverandør til Unilabs-konsernet?

Nei. Din primære oppgave er som ansatt i Unilabs-konsernet. Det å tilby tjenester som leverandør ville være en interessekonflikt. Din ektefelle, hvis han/hun driver egen virksomhet, kan legge inn tilbud på oppdrag i Unilabs-konsernet forutsatt at: 1) det er tillatt i policyene til Unilabs, 2) han eller hun ikke bruker din ansettelse i Unilabs til å påvirke tilbudsprosessen, 3) du ikke deltar i utførelsen eller evaluering av arbeidet, hvis han eller hun får oppdraget, og 4) forholdet er rapportert til din leder.

Er det noen restriksjoner på at jeg har en annen jobb utenfor Unilabs-konsernet?

Ja. Først av alt må du sjekke om din kontrakt med Unilabs tillater å ha en bijobb. I tvilstilfeller må du alltid be om ytterligere opplysninger fra personalavdeling. I tilfeller hvor bierverv er tillatt i kontrakten din, må ikke ditt arbeid utenfor Unilabs skape en interessekonflikt med dine ansvarsområder i Unilabs. For eksempel må du ikke akseptere en jobb som kan føre til ulemper for Unilabs, eller påvirke din uavhengige og objektive dømmekraft. Din bijobb må holdes helt atskilt fra din jobb i Unilabs. Ikke under noen omstendigheter kan du bruke Unilabs, informasjon, tid, eiendom eller andre ressurser, til å utføre andre jobber. Enhver ansatt vil også, i arbeid utenfor Unilabs, være bundet av alle konfidensialitetsavtaler han/hun har inngått med Unilabs. Ansatte kan ikke arbeide for, ha kontakt med eller på annen måte bistå en virksomhet som konkurrerer med Unilabs.

Ansatte må kontakte sin leder for å få hjelp til å løse situasjoner som kan gi opphav til potensielle interessekonflikter.



Konkurransen på like vilkår

Konkurransen på like vilkår?

Konkurransen på like vilkår er basert på pris, kvalitet og service, ikke på misbruk av monopollignende makt, urimelig atferd overfor konkurrenter eller underprising.

Unilabs har som mål å lykkes gjennom rettferdig og ærlig konkurranse. Unilabs vil forsøke å levere førsteklasses resultater, men aldri med hjelp av uetisk eller ulovlig forretningspraksis. Forretningspraksisen må være i strengt samsvar med gjeldende konkurranselovgivning. Disse lovene er komplekse og varierer mellom de enkelte land. Generelt har de til hensikt å beskytte og fremme konkurransen i et marked og å hindre aktivitet, som trolig vil føre til urimelige handelsbegrensninger, eller etablering av ulovlige monopoler. Det er Unilabs-konsernets policy å respektere forretningshemmeligheter og fortrolig informasjon som tilhører andre. Selv om informasjon, innhentet fra offentlig tilgjengelige kilder, er en legitim måte å skaffe informasjon om konkurrenter, så er ikke forretningshemmeligheter innhentet på en urettmessig måte det samme.

Salg av tjenester og innkjøp av varer og tjenester fra leverandører, skal alltid foretas på grunnlag av kvalitet, pris og service, og aldri på grunnlag at man gir eller mottar betaling, gaver, underholdning eller andre personlige fordeler.

Vanlige spørsmål:

Kan jeg kontakte en konkurrent for å få konkurransesensitiv informasjon?

Det avhenger av situasjonen. Selv om du ikke er forhindret fra å skaffe informasjon som allerede er offentlig tilgjengelig, må du aldri kontakte en konkurrent for å få spesiell og konfidensiell informasjon, inkludert informasjon om deres priser. Noen former for kontakt med konkurrenter er likevel tillatt. Du kan for eksempel besøke en konkurrents stand på en messe og samle og strukturere all offentlig tilgjengelig informasjon. Men når du snakker med konkurrentens medarbeidere, må du ikke utgi deg for å være en annen enn du er, og du må unngå samtaler om sensitive, konkurranserelaterte emner. Tilsvarende må du i møte med konkurrenter, aldri «seile under falsk flagg», og for eksempel fremstille deg selv som en potensiell kunde for å skaffe deg informasjon om konkurrenten, på vegne av Unilabs-konsernet.

Forholdet til leverandører

Unilabs er opptatt av å håndtere leverandører på en gjensidig støttende og åpen måte. Derfor må vi velge våre leverandører på grunnlag av åpne konkurranser, basert på objektive kriterier for å vurdere ytelse og kvalitet på tjenesten. Vi må også være åpne om innkjøpsprosessen og gi ærlige tilbakemeldinger til tilbud som ikke blir akseptert. Leverandørens konfidensielle informasjon må beskyttes. Fra vår side forventer vi av våre leverandører at de oppfyller de høyeste etiske standardene i sin virksomhet, spesielt med hensyn til:



- menneskerettigheter og arbeidsvilkår, ved å følge de grunnleggende prinsippene til den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)
- helse, miljø og sikkerhet, ved å sørge for at deres ansatte jobber under optimale helse- og sikkerhetsforhold og ved å minimere påvirkningen deres aktiviteter har på miljøet
- antikorrupsjon, ved å følge nasjonale og internasjonale lover og regler

Aktuelt spørsmål:

Noen fortalte meg i fortrolighet at en av våre leverandører er under etterforskning for å ha brukt illegal arbeidskraft. Bør jeg ignorere dette ryktet?

Nei, du bør begynne med å be leverandøren om informasjon. Deretter bør du be om hjelp fra din leder.

Gaver, måltider og underholdning

Utveksling av gaver og gjestfrihet kan skape goodwill i forretningsforhold. Men gaver, måltider og underholdning, må gjenspeile en normal høflighet i næringslivet og må ikke påvirke, eller gi inntrykk av å påvirke, noen beslutninger. I enkelte land, og under visse omstendigheter, er forretningsgaver forbudt ved lov. Derfor må vi i slike situasjoner alltid vise klokskap og god dømmekraft.

Mottak av gaver, måltider og underholdning:

Når du mottar gaver eller underholdning, må du sørge for at:

- de er begrenset i verdi og frekvens
- de ikke er urimelige og at de er i tråd med Unilabs' verdier

Ikke under noen omstendigheter må du ta imot kontantgaver, og du må alltid rapportere til nærmeste leder alle gaver eller invitasjoner du har mottatt.

Gaver må **aldri** mottas fra en konkurrent av Unilabs.

Å gi gaver, måltider og underholdning:

Når du gir gaver eller underholdning, må du sørge for at:

- de står i et rimelig forhold til forretningsforholdet
- de støtter Unilabs' legitime forretningsinteresser
- de har en beskjeden verdi
- de ikke strider mot lover og regler eller mot policyene i mottakerens selskap

Aktuelle spørsmål:

En potensiell leverandør som ønsker å gjøre forretninger med Unilabs, inviterer meg til lunsj minst to ganger i måneden. Hva bør jeg gjøre?

Det er tillatt å ta imot lunsjinvitasjoner, hvis du treffer vedkommende i forretningssammenheng, men hyppige, eller ekstravagante måltider kan være i konflikt med Unilabs interesser.



Spør din leder til råds. Det vil stride mot de etiske retningslinjene å motta et overdrevent antall slike invitasjoner.

En leverandør tilbød meg personlig en 15 % rabatt. Er dette greit?

Du kan ikke motta en personlig rabatt med mindre leverandøren tilbyr samme rabatt til allmennheten eller til alle Unilabs ansatte.

Nøyaktighet i økonomisk og forretningsmessig dokumentasjon

Nøyaktighet er avgjørende for å drive vår virksomhet lovlig, ærlig og effektivt. Våre aksjonærer og samarbeidspartnere stoler på nøyaktigheten i informasjonen som finnes i vår virksomhet og økonomisk dokumentasjon. Vi har derfor et ansvar for å sikre at informasjonen vi gir er nøyaktig, aktuell og forståelig. Vi skal ha en sikker regnskapsføring, og vi skal samarbeide med våre interne og eksterne revisorer.

Aktuelt spørsmål:

Min leder har, for å få registrert tallene, bedt meg om å gjøre en bilagsregistrering som jeg ikke er enig i. Hva bør jeg gjøre?

Du bør stille spørsmål ved anmodningen. Hvis du fortsatt blir presset til å foreta en registrering du anser for å være tvilsom, bør du rapportere det. Unøyaktig økonomisk rapportering kan føre til alvorlige konsekvenser for selskapet. Rapporter saken umiddelbart til økonomidirektør eller eventuelt administrerende direktør, eller du kan i siste instans ringe SpeakUp-linjen.

Riktig bruk av selskapets eiendeler

Hva er selskapets eiendeler?

Selskapets eiendeler omfatter fysisk eiendom, for eksempel anlegg, utstyr, verktøy, kontorutstyr og rekvisita, men også intellektuell kunnskap, programvare, prosesser og informasjon.

Selskapets eiendeler skal brukes utelukkende til selskapets formål og må ikke gis bort, selges eller byttes uten nødvendig tillatelse. Sikring av disse eiendelene fra tap, skade, misbruk eller tyveri, er vårt felles ansvar. Vi må bruke disse ressursene på en sikker, etisk, lovlig og produktiv måte.

Aktuelt spørsmål:

Jeg er medlem av en idrettsforening. Hver måned ber de meg lage kopier av brosjyrer o.l. Hvis jeg tar med mitt eget papir hjemmefra, er det OK at jeg bruker Unilabs kontorutstyr?

Nei, du kan ikke bruke Unilabs ressurser til denne regelmessige aktiviteten. Selv om du bruker eget papir, bruker du fortsatt Unilabs ressurser, for eksempel toner og blekk.

Bruk av datamaskiner, Internett og e-post

Internett-tilgang stilles til disposisjon for Unilabs-konsernets ansatte til bruk i jobbsammenheng. Privat bruk av disse ressursene må styres av god dømmekraft og tilbakeholdenhet og må begrenses til fritiden. Ansatte bør vurdere den negative innvirkningen på Unilabs-nettverket som følge av overføring av store filer under belastede brukerperioder. Unilabs begrenser muligheten for personlig bruk av selskapets ressurser dersom slik bruk forstyrrer produktiviteten til den enkelte ansatte, eller den generelle tilgjengeligheten til nettverks- og dataressurser. Bruk av disse ressursene, enten det skjer på kontoret eller hjemme, er ikke privat. Unilabs konsernselskaper kan og vil, i henhold til nasjonale lover, forskrifter og retningslinjer, overvåke individuell bruk av nettverkstjenester, blant annet besøk på bestemte nettsted, og om bruken av e-post er hensiktsmessig. Overvåking av individuell bruk vil også gjelde personer som bruker sine personlige datamaskiner for å få tilgang til Unilabs-konsernets nettverk eksternt.

Fast- og mobiltelefoner skal i hovedsak brukes i sammenheng med jobben i Unilabs, men en moderat privat bruk er akseptabel.

Unilabs eiendeler og ressurser, herunder databehandling, telefoni, faks- og nettverksressurser, må aldri brukes til å få tilgang til eller til å spre data med:

- seksuelt innhold
- ærekrenkende eller injurierende innhold
- truende eller trakasserende meldinger eller kjedebrev
- informasjon som er i strid med nasjonale lover eller Unilabs-konsernets retningslinjer
- annet innhold som med rimelighet kan oppfattes som upassende

Ansatte, som bryter disse retningslinjene, vil bli gjenstand for disiplinære tiltak, inkludert avskjed eller oppsigelse, avhengig av det aktuelle landets lovgivning. Spørsmål om en bestemt bruk er lovlig, kan rettes til din overordnede.

Aktuelle spørsmål:

Vår skriver hjemme er ødelagt, og min kone trenger snarest å sende sin CV i forbindelse med en mulig jobb. Er det OK om jeg skriver den og skriver den ut på jobben?

Generelt kan du bruke datamaskinen på fritiden til å skrive private dokumenter, så lenge dette er tilfeldig, rimelig og ikke kolliderer med arbeidsoppgavene.

Kan jeg laste ned en programvare fra Internett som vil være nyttig for mitt arbeid i Unilabs-konsernet?

Nei. Nedlasting av programvare fra Internett utsetter Unilabs for fare for datavirus som kan påvirke integriteten og tilgjengeligheten til Unilabs systemer og nettverk. Du



må ikke installere eller bruke maskinvare eller programvare som ikke er spesielt godkjent av Unilabs IT-spesialister.

Politiske aktiviteter, pengegaver og sponning

Som del av det sivile samfunnet ønsker Unilabs å være strengt politisk, religiøst og filosofisk nøytralt. Derfor er Unilabs' policy ikke å gi økonomiske bidrag til politiske kandidater, valgte representanter, eller politiske partier.

Unilabs respekterer ansattes politiske- eller annet samfunns engasjement. Likevel må et slikt engasjement ikke påvirke din jobbutførelse eller omverdenens bilde av Unilabs, og de må heller ikke påvirke Unilabs nøytrale posisjon.

Politiske donasjoner er forbudt. Sponning og donasjoner i allmenn interesse eller til private organisasjoner, kan tillates når de overholder alle gjeldende lover og forskrifter, og er besluttet av administrerende direktør.

Aktuelt spørsmål:

En venn av meg forsøker å bli valgt til et politisk verv, og jeg ønsker å hjelpe til med kampanjen. Er dette tillatt?

Ja. Din personlige, politiske aktivitet er din personlige sak. Bare sørg for at du ikke bruker Unilabs ressurser, blant annet Unilabs tid, e-post eller Unilabs navn, for å støtte kampanjen.

Miljø

Vi respekterer miljøet. Hver og en av oss har et ansvar for å forebygge og minimere de miljømessige konsekvensene av våre yrkesaktiviteter. Vi kan for eksempel kutte ut unødvendige reiser, spare vann og energi (belysning, datamaskiner slås av etc.), begrense bruken av trykt materiell og unngå å produsere avfall. Slike små bidrag kan til slutt utgjøre en kollektiv forskjell. For unngåelig avfall må vi sørge for at materialene blir resirkulert og sortert i samsvar med nasjonal lovgivning eller med retningslinjene som gjelder i din Unilabs-enhet.

Aktuelt spørsmål:

Jeg har sett aktiviteter i Unilabs som kan skade miljøet. Hva bør jeg gjøre?

Det er ditt ansvar å rapportere det til din leder.



Å OPPTRE PÅ EN ETISK MÅTE SOM ANSATT

Mangfold og respekt for individet

Hva er mangfold?

Mangfold betyr rett og slett forskjeller. Mangfold betyr å godta våre individuelle forskjeller, uansett rase, religion, alder, kjønn, sosialstatus, seksuell legning og fysiske evner.

Unilabs ser mangfold som en stor ressurs for konsernet. Mangfold har potensial til å forbedre bedriftens resultater. Jo flere forskjellige mennesker det er i et selskap, desto flere ideer og mer innovasjon genereres. Mangfold bidrar også til å forbedre forståelsen av behovene til kunder eller klienter og til å forbedre organisasjonens omdømme og image overfor eksterne interessenter. Unilabs vil fremme mangfold ved å reagere mot alle former for diskriminering. Derfor forventes det av oss alle at vi ikke diskriminerer noen på grunnlag av en persons rase, religion, kulturelle, sosiale eller nasjonale opprinnelse, kjønn, seksuell legning, funksjonshemming eller alder. Dette gjelder ved rekruttering, forfremmelse, opplæring, lønns spørsmål og arbeidsforhold.

Aktuelt spørsmål:

En kollega kommer med vitser om enkelte etniske grupper. Jeg finner disse vitsene sårende, men jeg er redd for å ta det direkte opp med vedkommende. Hva bør jeg gjøre?

Vitser eller nedsettende ord, rettet mot visse grupper av mennesker på grunn av hudfarge eller religiøs tro, er ikke akseptabelt på arbeidsplassen vår. Det krenker våre etiske retningslinjer og våre grunnleggende prinsipper om rettferdighet og respekt. Fortell din kollega at du finner hans vitser støtende. Hvis vitsingen ikke opphører, bør du rapportere problemet til din leder eller personalsjef.

Trakassering og mobbing

Hva er trakassering?

Trakassering omfatter et bredt spekter av støtende atferd. Begrepet omfatter vanligvis adferd som er rettet mot en person som oppfatter dette plagsomt og som pågår over tid. Det omfatter uønsket seksuell atferd, trusler og fysiske trusler, krenkende kommentarer, vitser og «bak ryggen»-snakk.

Hva er mobbing?

Mobbing er en form for aggressiv atferd som kommer til uttrykk ved bruk av makt eller tvang for å påvirke andre.



Unilabs anser retten til respekt og menneskeverd som grunnleggende. Derfor vil ingen form for trakassering eller mobbing tolereres. Atferd som er i strid med de ovennevnte prinsippene, vil føre til iverksettelse av korrigerende tiltak og/eller disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse av arbeidsforholdet, avhengig av det aktuelle landets lovgivning.

Aktuelt spørsmål:

En kollega foretar uønskede tilnærminger. Jeg finner det ubehagelig å konfrontere denne personen. Hvem skal jeg snakke med?

Du bør snakke med din leder eller Personalsjef, eller som siste utvei ringe SpeakUp-linjen.

Respekt for privatliv og personvern

Vi har alle rett til privatliv. Unilabs er opptatt av å beskytte ansattes personopplysninger (dvs. navn, fødselsdato, personnummer, bilder, e-postadresse etc.). Hvis du under utførelse av dine plikter har tillatelse til å få tilgang til personopplysninger for ansatte, må du sørge for at disse aldri fremlegges til noen utenfor Unilabs, med mindre det er lovpålagt å gjøre det eller den ansatte har gitt spesiell tillatelse til det. Vi må også sørge for at slik informasjon lagres sikkert. Vi har alle en plikt til å overholde bestemmelsene om personvern og den spesielle lovgivningen i hvert land.

Aktuelle spørsmål:

En venn har bedt meg om e-postadressene til mine kolleger for å bruke dem til i egen næringsvirksomhet. Kan jeg sende ham en liste?

Nei. Når du oppgir informasjon som inneholder personopplysninger, må du huske å beskytte denne informasjonen slik at man ikke risikerer at den faller i feil hender. I alle tilfeller må du innhente samtykke fra personene opplysningene gjelder, før du offentliggjør deres personopplysninger.

Jeg er en leder med globalt ansvar med ansatte som rapporterer til meg i tre forskjellige land. Vil det være riktig av meg å be om at kopier av deres personalmapper videresendes til meg?

Personvernlovgivningen kan være svært forskjellig i de landene vi opererer i, og deling av slik informasjon kan kanskje ikke være tillatt. Rådfør deg med din Personalsjef om eventuelle spørsmål du måtte ha.



Helse, miljø og sikkerhet

Unilabs er opptatt av å sørge for å opprettholde sikre og sunne arbeidsforhold. For å støtte denne policyen, må vi alle overholde de eksisterende sikkerhetsregler og rutiner. Vi må iverksette nødvendige forholdsregler for å beskytte oss selv og våre kolleger. Alle som legger merke til atferd eller utstyr, som reduserer sikkerheten i vårt arbeidsmiljø, skal umiddelbart kontakte sin leder eller verneombudet

Aktuelt spørsmål:

Jeg har nettopp hørt at en av våre underleverandører har drukket alkohol på en av våre virksomheter. Siden han ikke er ansatt i Unilabs, må vi da oppfatte dette som et problem?

Du må rapportere til din overordnede enhver atferd som kan redusere sikkerheten, eller sette noen i fare i vårt arbeidsmiljø.

Etterlevelse og oppfølging

Alle selskapene i konsernet er ansvarlig for å implementere disse etiske retningslinjene i lys av eventuelle begrensninger og særtrekk ved egen virksomhet og den geografiske beliggenhet.

Våre ledere har et særlig ansvar for å implementere retningslinjene. De må skape en atmosfære av tillit og åpenhet, som oppfordrer ansatte til å diskutere selv ubehagelige temaer på en ærlig måte. Våre ledere skal være gode forbilder og reagere raskt på eventuelle brudd på retningslinjene.

Alle ansatte er pålagt å overholde og bruke i disse retningslinjene.

Hvis du blir konfrontert med et etisk problem, må du informere din leder, som har til oppgave å hjelpe deg med å løse slike problemstillinger. I tillegg kan medlemmer av Personal- og internkontrollavdelingene kontaktes for hjelp og veiledning.

Som siste utvei, og hvis du ikke finner noen annen måte å nå frem på, kan du varsle via SpeakUp-linjen.

Rapportering av brudd på disse retningslinjene reguleres av følgende:

- Rapportene vil bli behandlet så konfidensielt som mulig
- Ingen gjengjeldelse vil bli tolerert mot ansatte som rapporterer i god tro eller bistår i gransking av et mistenkt brudd på retningslinjene
- Enhver ansatt som sender inn en klage i ond tro, formidler informasjon med ondsinnet hensikt, kan bli gjenstand for disiplinære sanksjoner
- Enhver ansatt som utsettes for en klage, kan få tilgang til data om seg selv (unntatt kjennskap til identiteten til den som har varslet), med mindre beskyttelsestiltak er nødvendig for å hindre bevisforspillelse.

Periodisk gjennomgang av de etiske retningslinjene

Selskapet vil, i samarbeid med styret, ledelsen og ansatte, periodisk overvåke etterlevelse av disse etiske retningslinjene, spesielt i forhold til problemområder og eventuelle ideer, eller forslag til forbedringer.

Generelle forslag til forbedringer, eller endringer av disse etiske retningslinjene kan fremmes når som helst ved å levere et skriftlig notat til konsernets HR-avdeling.

Disse etiske retningslinjene er tilgjengelig online på vårt intranett og våre nettstedet.