

Siða- og samskiptareglur

Um reglurnar

Ósar – lífæð heilbrigðis hf. og dótturfélögin Icepharma hf. og Parlogis ehf., (hér eftir vísað til sem "við", "samstæðan" eða "félögin") starfa í umhverfi sem er varðað lögum, reglugerðum og opinberu eftirliti á ýmsa vegu. Eðli starfseminnar kallar á að félögin og starfsmenn þess vandi vinnubrögð sín í hvívetna og hlíti lögum, reglum og ítrustu stöðlum þegar kemur að siðferði og samskiptum við hagsmunaaðila.

Það er á ábyrgð starfsfólks að viðhalda orðspori samstæðunnar með orðum sínum og gerðum. Siða- og samskiptareglurnar hafa verið settar til stuðnings stefnum og gildum félaganna og eiga að þjóna sem leiðarvísir í samskiptum við hagsmunaaðila, s.s. neytendur, birgja, viðskiptavinum, samstarfsfólk, eftirlitsstofnanir, sjúklinga, hluthafa, samkeppnisaðila sem og samfélagið allt. Reglurnar ná til alls starfsfólks og stjórnenda og eru settar fram sem lágmarkskröfur.

Tilgangur reglnanna er að stuðla að heiðarleika, gagnsæi, réttisýni og sanngirni og efla traust og trúverðugleika á félögin sem samstæðuna mynda og starfsfólk þeirra. Starfsfólki ber því að kynna sér reglurnar og tengdar stefnur og framfylgja þeim, ásamt almennum lögum og reglum sem gilda um starfssvið þess. Séu strangari kröfur gerðar í lögum, reglum eða samningum ganga þær frammar almennum ákvæðum reglnanna. Um brot á siða- og samskiptareglum fer í samræmi við [agastefnu](#) samstæðunnar.

Með því að staðfesta lestur á reglum þessum skuldbindur starfsmaður sig til þess að framfylgja reglum og tengdum stefnum.

Við berum samfélagslega ábyrgð

Við viljum taka þátt í að byggja upp samfélagið, njóta virðingar og tókum þátt í samfélagsumræðu á ábyrgan hátt. Virðingu ávinnum við okkur með athöfnum okkar og ákvörðunum. Markmið okkar er að veita heilbrigðisgeiranum bestu mögulegu þjónustu hverju sinni, auka lífsgæði einstaklinga og stuðla að bættu heilbrigði og vellíðan landsmanna. Samfélagsleg ábyrgð er þannig samofin tilgangi, markmiðum og metnaði starfseminnar og við gætum þess að ákvarðanir okkar endurspegli ávallt ábyrgð okkar og gildi.

Við höfum sett okkur stefnu um [samfélagslega ábyrgð](#) og sjálfbæra þróun sem tekur til samstæðunnar í heild. Stefnan er langtímaáætlun um hvernig við getum lagt lóð á vogarskálarnar til betra og heilbrigðara samfélags og umhverfis, samhliða góðum stjórnarháttum og arðbærum rekstri. Árlega er gefin út [samfélagsskýrsla](#) og uppgjör þar sem stuðst er við UFS viðmið, sem stuðla að jákvæðum áhrifum á umhverfið, félagslega þætti og stjórnarhætti, og leiðbeiningar Nasdaq á Íslandi til fyrirtækja um birtingu upplýsinga um samfélagsábyrgð.

Við fylgjum lögum og reglum

Við fylgjum í hvítvetna gildandi landslögum, reglum og ítrustu stöðlum sem lúta að faglegri starfsemi okkar. Við eigum ekki eingöngu í samskiptum við innlenda viðskiptavinum og samstarfsaðila heldur einnig erlenda sem leiðir til þess að í ákveðnum tilfellum erum við einnig bundin lögum og reglum viðkomandi landa sem og kröfum sem fram koma í samningum.

Til viðbótar fylgjum við stefnum, verklagsreglum, leiðbeiningum og öðrum skjölum sem mynda gæðahandbók Ósa og dótturfélaga og fáum reglulega þjálfun í slíkum skjölum. Starfsfólk sem á í samskiptum við heilbrigðisfólk ber einnig að fylgja EFPIA samskipta- og siðareglum, samskipta- og siðareglum MedTech sem og samningi við Læknafélag Íslands um samskipti við lækna.

Við virðum þagnar- og trúnaðarskyldu okkar

Fullkomið traust er forsenda ábyrgra viðskiptahátta. Allt starfsfólk er bundið þagnar- og trúnaðarskyldu um hvaðeina sem það kann að verða áskynja í störfum sínum og um atriði er það fær vitneskju um og leynt skulu fara samkvæmt lögum, fyrirmælum yfirmanns eða eðli máls. Þagnar- og trúnaðarskyldan virkjast er starfsmaður hefur störf, og er áréttuð í ráðningarsamningum starfsfólks, og helst þótt látið sé af störfum.

Skyldan felur það meðal annars í sér að upplýsa aldrei óviðkomandi aðila um trúnaðarupplýsingar. Trúnaðarupplýsingar teljast allar upplýsingar, í hvaða formi sem er, sem tengjast störfum starfsmannsins sem hann fær vitneskju um eða aðgang að og vegna eðlis þeirra verður að meðhöndla sem trúnaðarupplýsingar.

Þagnar- og trúnaðarskyldan gildir bæði utan og innan þess félags sem viðkomandi starfar hjá. Starfsfólk skal hafa það sérstaklega í huga að samkeppni ríkir ekki einungis milli fyrirtækja og aðila utan þeirra heldur getur hún í sumum tilfellum einnig ríkt milli deilda/sviða innan samstæðunnar. Þegar það á við er starfsfólki ákveðinna deilda eða sviða óheimilt að veita starfsfólki annarra deilda eða sviða upplýsingar er varðar störf eða starfsemi þeirrar einingar.

Brot á þagnar- og trúnaðarskyldu getur haft afdrifaríkar afleiðingar á orðspor samstæðunnar og því ber starfsfólki að virða þessa skyldu í hvítvetna.

Við leggjum áherslu á gæðastjórnun

Við störfum í umhverfi þar sem væntingar hagsmunaaðila, s.s. neytenda, birgja og viðskiptavina, verða sífellt meira krefjandi og örar breytingar í umhverfi fyrirtækja fela í

sér aukna áhættu. Við leggjum því áherslu á ríka gæða- og áhættustjórnun og stöðuga þróun gæðakerfis, áherslu á skráða verkferla, reglulega þjálfun starfsfólks og metnaðarfull vinnubrögð á öllum sviðum. Við viðhöldum faglegri hæfni og framþróun með sífelldri árvekni og símenntun sem gerir okkur kleift að starfa á fullnægjandi hátt í faglegu umhverfi. Skráðar verklagsreglur og skjölun eiga að tryggja skipulögð og samræmd vinnubrögð og jafnræði í meðferð mála, í þeim tilgangi að farið sé eftir gæðastöðlum, gildandi lögum og reglum.

Gæðakerfi samstæðunnar tryggir að einungis eru keyptar vörur af viðurkenndum aðilum og vörum fargað af viðurkenndum aðilum.

[Gæðastefna Ósa](#) nær til allrar samstæðunnar og gæðahandbækur félaganna eru aðgengilegar starfsfólki [hér](#). Ábyrgðarmenn gæðahandbóka eru gæðastjórar félaganna. Það er gagnkvæmur hagur okkar og viðskiptavina að vörur og þjónusta uppfylli ætíð allar gæðakröfur og ítrustu umhverfisstaðla til að tryggja að hvorki fólk né umhverfi beri skaða af.

Við stundum fagleg og ábyrg viðskipti

Við fylgjum lögum, reglum, viðurkenndum starfsháttum, stefnum, verklagsreglum settum starfsemi til stuðnings og öðrum viðmiðum sem eiga við um störf okkar hverju sinni. Við störfum á ábyrgan, faglegan, sanngjarnan og heiðarlegan hátt í öllum viðskiptum og viðskiptasamböndum þar sem hvers konar mútur og spilling er hvorki viðhöfð né liðin.

Við erum staðráðin í því að láta óréttmæta viðskiptahætti aldrei viðgangast og fylgjum stefnu sem er ætlað að tryggja að samstæðan hafi viðeigandi umgjörð og [varnir gegn spillingu og mútubægni](#) sem starfsmönnum ber að þekkja og starfa eftir. Við hvorki þiggjum né veitum fjárhagslega fyrirgreiðslu sem geta haft áhrif á dómgreind okkar í starfi eða á annan hátt er ætlað er að hvetja til aðgerða sem eru ólöglegar, siðlausar, teljast trúnaðarbrestur eða eru óviðeigand á nokkurn hátt.

Nákvæmni, rekjanleiki og gegnsæi einkennir skjölun okkar og skráningu sem tryggir fjárhagsleg heilindi samstæðunnar. Stefnur og verklagsreglur um varðveislu gagna tryggja að við geymum gögn á réttan hátt í samræmi við lög, reglur og samningskröfur.

Við stundum hvorki né samþykkjum peningaþvætti með neinum hætti og árlega er framkvæmd endurskoðun á ársreikningum samstæðunnar og félaga innan hennar af viðurkenndum óháðum aðila sem starfar samkvæmt alþjóðlegum endurskoðunarstöðlum.

Við viðhöfum heiðarleg og heilbrigð samskipti

Siðferðileg hegðun þýðir meira en einungis það að fylgja lögum, reglum, stefnum og verklagsreglum sem settar hafa verið starfseminni til stuðnings. Siðferði er öðru fremur fólgið í þeim kröfum sem gerðar eru til okkar um hegðun og framkomu, s.s. í samskiptum við annað fólk og umhverfi okkar, þ.e. grundvallarreglur um rétta og ranga mannlega hegðun. Vissulega geta gilt ólíkar hugmyndir um hvað sé rétt og röng mannleg hegðun en hvað sem því líður skal starfsfólk forðast að hafast nokkuð það í starfi sínu, eða utan þess, sem er því sjálfu eða því félagi sem það starfar hjá til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein sem viðkomandi vinnur við.

Samskipti okkar eiga öðru fremur að helgast af trausti og heilindum. Okkur er umhugað um hagsmunaaðila okkar og við sýnum hvert öðru sanngirni og virðingu.

Ef við mætum hindrunum eða óvæntum uppákomum í störfum okkar þá tökumst við á við þær af kurteisi og jákvæðni og lítum á það sem tækifæri til að bæta okkur. Við tökum á móti hrósi fagnandi og nýtum okkur það sem hvatningu til að halda áfram að gera enn betur.

Við vöndum samskipti okkar við opinbera starfsmenn

Stór hluti starfsfólks samstæðunnar á í samskiptum við fulltrúa opinberra stofnana, s.s. einstaklinga sem starfa innan heilbrigðiskerfisins, starfsfólk eftirlitsstofnana, ráðuneyta o.fl. Þá á ákveðinn hluti starfsfólks einnig samskipti við fólk í áhrifastöðum á borð við stjórnámálamenn, fulltrúa hagsmunasamtaka, fulltrúa opinberra nefnda og aðra sem stöðu sinnar vegna geta tekið ákvarðanir eða haft áhrif á ákvarðanatöku sem varða málefni sem tengjast starfsemi samstæðunnar eða einstakra félaga innan hennar.

Það getur verið mikilvægt fyrir okkur að deila með þessum aðilum reynslu okkar og innsýn um viðfangsefni er varða hlutverk okkar í samfélagslegu tilliti og til þess þurfum við að eiga í góðum samskiptum við þessa aðila. Í slíkum samskiptum ber okkur því að fylgja ströngustu siðferðisstaðlum og fylgjum viðeigandi lögum og reglugerðum í hvívetna og haga þeim að öðru leyti þannig að ekki sé hætt á að þau komi óröð á samstæðuna, einstök félög innan hennar eða viðkomandi einstaklinga sem átt er í samskiptum við.

Það er með öllu óheimilt að bjóða opinberum starfsmanni fjárhagslegan stuðning eða greiðslur fyrir hönd samstæðunnar, eða einstakra félaga innan hennar, nema um sé að ræða greiðslur fyrir fundi eða ráðgjöf gegn undirrituðum samningum í samræmi við viðurkennd viðmið og innri verklagsreglur. Upplýsingar um greiðslur til heilbrigðisstarfsfólks eru birtar, ef við á, á heimasíðu [Frumtaka](#) (Disclosure Code) sem eru samtök frumlyfjaframleiðenda á Íslandi.

Ef senda á gögn til opinberra starfsmanna eða stofnana, t.d. í tengslum við útboð eða skráningu lyfja, þurfa þau að vera ítarleg og uppfylla öll umbeðin skilyrði.

Til viðbótar við gildandi lög, reglur, stefnur, siða- og samskiptareglur þessar, verklagsreglur settum starfseminni til stuðnings og öðrum viðmiðum ber starfsfólki samstæðunnar sem vinnur með lyf og lækningatæki einnig að fylgja eftirfarandi reglum:

- [Reglum EFPIA og Frumtaka um samskipti við heilbrigðisstarfmenn, heilbrigðisstofnanir og sjúklingasamtök \(Uppfærð íslensk útgáfa frá 2020\).](#)
- Íslensk sérákvæði við siðareglur EFPIA, [sbr. ákvæðum í íslenskum viðauka við reglur EFPIA.](#)
- Ákvæðum í samningi Læknafélags Íslands, Frumtaka, Félagi Atvinnurekenda og Samtökum verslunar og þjónustu um samskipti lækna og fyrirtækja sem framleiða og flytja inn lyf ([uppfærð útgáfa frá 2020](#)).
- [Code of Ethical Business Practice \(MedTech\)](#) um samskipti við heilbrigðisstarfsfólk vegna kynninga á lækningatækjum.

Við forðumst hagsmunaárekstur

Við beitum dómgreind okkar af hlutlægni til þess að átta okkur á mögulegum hagsmunaárekstrum og koma í veg fyrir þá. Hagsmunaárekstur getur til dæmis orðið þegar starfsmaður setur persónulega, félagslega, fjárhagslega eða pólitíska hagsmuni sína frammar hagsmunum þess félags sem það starfar hjá.

Við höldum okkur frá hvers konar athæfi og athafnaleysi sem vinnur gegn hagsmunum samstæðunnar. Við látum ekki persónulega hagsmuni hafa áhrif á störf okkar og misnotum ekki aðstöðu okkar til þess að afla okkur eða tengdum aðilum ávinnings. Við forðumst að stofna til skuldbindinga, tengsla eða annars athæfis sem gæti falið í sér árekstra sem gætu skaðað hagsmuni samstæðunnar eða félaga innan hennar. Verði slíkt ekki umflúið skal viðkomandi starfsmaður gæta þess að tilkynna slíkt til næsta yfirmanns, gæðastjóra og forstjóra við fyrsta tækifæri. Það hefur verið stefna að starfsfólk starfi ekki samhliða í öðrum störfum en undantekningar frá þeirri reglu þurfa að vera samþykktar af forstjóra eða aðstoðarforstjóra eftir því sem við á.

Sé starfsmaður ekki viss hvort um mögulegan hagsmunaárekstur sé að ræða skal hann hafa samband við gæðastjóra fyrirtækisins áður en hann tekur ákvörðun eða grípur til aðgerða.

Við vöndum okkur við val á starfsfólki

Við erum þeirrar skoðunar að fjölbreytni á vinnustað stuðli að forskoti og því starfar hjá samstæðunni öflugur hópur fólks með fjölbreyttan bakgrunn, margvíslega menntun, víðtæka reynslu og þekkingu af ýmsum sviðum samfélagsins. Við ráðningar í störf er farið að lögum og reglum og ákvæði kjarasamninga virt, s.s. varðandi hámarksvinnustundir, lágmarkslaun o.fl. Í ráðningarferlinu eru möguleg hagsmunatengsl umsækjanda könnuð og við endanlegt val á starfsfólki er jafnræðis gætt.

Við störfum í samræmi við [jafnlaunastefnu](#) sem á að tryggja að allt starfsfólk njóti jafnra og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Við höfum einnig sett okkur [jafnréttisáætlun](#) sem á að tryggja að allt starfsfólk njóti sömu réttinda og fái sömu meðferð óháð kynferði, trú, lífsskoðunum, þjóðernisuppruna, kynþætti, kynhneigð, fötlun, aldurs og stöðu að öðru leyti. Við fordæmum barna- og nauðungarvinnu og höfnum að eiga í viðskiptum eða samstarfi við aðila sem gera ekki slíkt hið sama.

Við vitum að vellíðan á vinnustað eykur lífsgæði

[Mannauðsstefnan](#) og aðrar stefnur henni til stuðnings skilgreina lykiláherslur samstæðunnar þegar kemur að því að byggja upp traustan og framsækinn vinnustað og hafa það sameiginlega markmið að draga að, halda í og efla framúrskarandi starfsfólk og styðja við það í faglegum og persónulegum vexti, sbr. [fræðslustefnan](#). Markmiðið er fyrst og síðast að skapa öruggt og gott starfsumhverfi þannig að vinnan geti stuðlað að auknum lífsgæðum starfsfólks.

Við umgöngumst hvert annað af virðingu, sýnum samkennd í verki og fylgjum okkar [Leiðarljósi í samskiptum](#). Framkoma sem veldur öðrum vanlíðan er ekki liðin undir neinum kringumstæðum og skal tilkynna slíkt til yfirmanna, mannauðsstjóra eða með nafnlausri tilkynningu í gegnum heimasíðu félaganna. Við fylgjum [stefnu gegn einelti, áreitni og ofbeldi](#) þar sem fram kemur að slík hegðun, sem og annað ofbeldi, er ekki undir neinum kringumstæðum umborið.

Við tryggjum öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi og komum í veg fyrir slys og atvinnutengda sjúkdóma með því að fara eftir tilskipunum opinberra eftirlitsaðla um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustað.

Við störfum af ábyrgð gagnvart samkeppnislögum

Við störfum í samkeppnisumhverfi og berum virðingu fyrir samkeppnisaðilum okkar, bæði í umtali og hegðun. Við tökum þátt í opinni og sanngjarnri samkeppni og fylgjum ákvæðum gildandi laga varðandi samkeppni á Íslandi og í þeim löndum sem við stundum viðskipti hverju sinni. Við teljum það sem hluta af góðri og faglegri fyrirtækjamenningu að starfa af ábyrgð gagnvart samkeppnislögum. Þess vegna gerum við ráðstafanir til þess að starfsfólk þekki helstu

meginreglur laganna, skilji gildissvið þeirra, markmið og tilgang og geti umgengist þær af öryggi.

Við ræðum aðeins við viðskiptavini samstæðunnar á viðskiptalegum og lögmætum forsendum og starfsfólki er óheimilt að ræða við samkeppnisaðila um verð, álagningu, markaði eða hvaðeina annað sem tengist vöru og þjónustu okkar. Við gerum okkur grein fyrir því að brot á samkeppnislögum getur varðað sektum og haft afdrifaríkar afleiðingar á orðspor samstæðunnar.

Við vöndum okkur við markaðs- og kynningarstarf

Markaðs- og kynningarstarf er mikilvægur þáttur í starfseminni og þegar kemur að slíku starfi viljum við öðru fremur vera heiðarleg og nákvæm. Hafa þarf í huga að með öllu markaðs- og kynningarstarfi er ekki aðeins verið að skapa ímynd viðkomandi vöru eða þjónustu, heldur er einnig verið að byggja upp orðspor samstæðunnar, eða einstakra félaga innan hennar, enda getur viðhorf og frammistaða í þeim efnum haft áhrif á áframhaldandi samband við viðskiptavini.

Við fylgjum gildandi lögum og reglum þegar kemur að markaðsstarfi og markmiðið skal ætíð vera það að gera neytendum kleift að mynda sér eigin skoðun á því sem verið er að auglýsa eða kynna. Auglýsingar mega því ekki vera ósanngjarnar gagnvart neytendum og skulu því ekki vera villandi eða duldar.

Við fylgjum reglum um gjafir, gestrisni, styrki og stuðning

Heimilt er að veita eða samþykkja hæfilega og viðeigandi gjöf eða styrki í lögmætum tilgangi. Gjöf eða styrkur verður að vera af viðeigandi gerð og gildi eftir aðstæðum og tilefni hverju sinni og með tilliti til ástæðu fyrir gjöfinni eða styrknum. Persónulegar gjafir eða styrkir til heilbrigðisstarfsfólks, fulltrúa heilbrigðisstofnana eða fulltrúa sjúklingasamtaka, hvort sem er beint eða óbeint, eru þó með öllu bannaðar.

Ef haldnir eru fundir fyrir viðskiptavini verða þeir að hafa skýran tilgang og/eða fræðsluinnihald og upplýsingagildi. Kostnaði við fundarhöld skal stillt í hóf og skal hann vera í samræmi við umfang fundarins.

Framlög og styrkir til sjúklingasamtaka eru birtir á vefsíðum félaganna. Framlög og styrkir til heilbrigðisstofnana, lögaðila eða rekstraraðila í heilbrigðisþjónustu eru birtir opinberlega á heimasíðu [Frumtaka](#) og heimasíðu [Icepharma](#) í þeim tilgangi að tryggja

gegnsæi við veitingu fjárverðmæta. Um slík samskipti skal fara í samræmi við viðmið í eftirfarandi reglum og samningum:

- [Reglum EFPIA og Frumtaka um samskipti við heilbrigðisstarfsmenn, heilbrigðisstofnanir og sjúklingasamtök \(Uppfærð íslensk útgáfa frá 2020\)](#).
- Íslensk sérákvæði við siðareglur EFPIA, [sbr. ákvæðum í íslenskum viðauka við reglur EFPIA](#). Ákvæðum í samningi Læknafélags Íslands, Frumtaka, Félagi Atvinnurekenda og Samtökum verslunar og þjónustu um samskipti lækna og fyrirtækja sem framleiða og flytja inn lyf ([uppfærð útgáfa frá 2020](#)).
- [Code of Ethical Business Practice \(MedTech\)](#) um samskipti við heilbrigðisstarfsfólk vegna kynninga á lækningatækjum.

Við tryggjum öryggi upplýsinga

Upplýsingarnar sem við meðhöndlum í daglegum störfum okkar eru ein mikilvægustu rekstrarlegu verðmæti samstæðunnar sem við gerum okkur grein fyrir að þarfnast virkrar verndar. Traust og áreiðanleg meðferð upplýsinga er því grundvallarregla í starfseminni. Það er á ábyrgð alls starfsfólks að taka þátt í því að verja upplýsingaeygnir sem eru í eigu samstæðunnar eða eru varðveittar innan samstæðunnar fyrir hönd viðskiptavina.

Við fylgjum [upplýsingaöryggisstefnu](#) og leggjum megináherslu á að tryggja öryggi upplýsinga með skipulögðum og tæknilegum öryggisráðstöfunum til að lágmarka líkur á öryggisbresti eða öðrum atvikum sem ógnað geta öryggi, trúnaði, heilleika eða aðgengi að upplýsingunum. Það er mikilvægt að farið sé eftir öllum [innri reglum](#) sem settar hafa verið [upplýsingaöryggisstefnu](#)ni til stuðnings þar sem einföld mistök geta valdið truflun á starfseminni og haft afdrifaríkar afleiðingar, m.a. valdið viðskiptavinum okkar tjóni. Almenn upplýsingaöryggisvitund starfsfólks er virkjuð með reglulegri þjálfun og fræðslu.

Við vöndum okkur við vinnslu persónuupplýsinga

Mikilvægi persónuverndar hefur aukist í margvíslegum skilningi og allir þeir sem vinna með persónuupplýsingar þurfa að huga að því að vinnsla þeirra og meðhöndlun samrýmist kröfum persónuverndarlaga. Persónuverndarstefnur félaganna og verklagsreglur þeim til stuðnings lýsa

ábyrgri meðhöndlun persónuupplýsinga og ber starfsfólki að kynna sér stefnu þess félags sem viðkomandi starfar hjá.

Persónuverndarfulltrúi samstæðunnar hefur sérþekkingu á persónuverndarlöggjöfnni og sinnir innra eftirliti með reglufylgni. Hlutverk hans er að vera ráðgefandi fyrir starfsfólk varðandi meðhöndlun persónuupplýsinga sem og að sinna upplýsingagjöf og fræðslu til starfsfólks um eigin persónuvernd í ráðningarsambandinu og á vinnustaðnum. Gefnar hafa verið út [leiðbeiningar](#) til starfsmanna um eigin persónuvernd til stuðnings stefnu samstæðunnar um persónuvernd starfsmanna.

Við veljum samstarfsaðila sem samræmast gildum okkar

Markmiðið okkar er ávallt það að þær vörur og sú þjónusta sem við bjóðum sé meðal þess besta sem völ er á. Til að ná þessu markmiði þurfum við í gegnum alla aðfangakeðjuna að eiga í samstarfi við fjölmarga samstarfsaðila, svo sem birgja og þjónustuaðila.

Virðisikeðja samstæðunnar er byggð á siðrænum gildum og við leggjum áherslu á að eiga í viðskiptum og samstarfi við aðila sem deila með okkur þeirri sýn að vilja leggja sitt af mörkum til samfélagslegrar ábyrgðar. Með framkvæmd birgjamats og úttekta veljum við samstarfs- og þjónustuaðila sem starfa eftir sömu gildum og við og þannig getum við haft samfélagsleg áhrif á samstarfsaðila okkar og nærumhverfið til framtíðar.

Við erum hugrökk og tilkynnum ef minnsti grunur vaknar

Í heimi stöðugra umbreytinga er ómögulegt að útlista allar þær siðferðislegu aðstæður sem við gætum þurft að standa frammi fyrir í tengslum við störf okkar. Af þeirri ástæðu meðal annars er leiðarvísir sem þessi svo mikilvægur til að hjálpa okkur að taka réttar ákvarðanir. Það þarf hugrekki til að stíga fram og deila áhyggjum eða grun um að eitthvað sé ekki eins og það á að vera. Og stundum er líklegast auðveldara að líta bara í hina áttina og láta einhvern annan um að stíga fram. En þá er mikilvægt að minna sig á að ákvarðanir okkar og aðgerðir skipta alla máli og móta þá menningu sem við viljum viðhalda á okkar vinnustað. Þannig verndar þú sjálfan þig, samstarfsmenn og orðspor þess félags sem þú starfar hjá.

Ekki hika við að spyrja spurninga og leita leiðsagna í erfiðum aðstæðum. Segðu frá ef grunur vaknar um brot á þeim meginreglum sem fram koma í þessum leiðarvísi eða einhvers konar misferli, hvort sem er ólöglegt, siðlaust eða óviðeigandi. Segðu frá ef þú sérð eða upplifir eitthvað, hvað sem er, sem samræmist ekki gildum okkar. Það er nóg að hjá þér hafi vaknað minnsti grunur. Mikilvægi þess að tilkynna áhyggjur, grun eða hugsanlegt brot, um leið og þú verður þess var, verður aldrei ítrekað of oft. Þú getur treyst því að slík tilkynning, sem komið er á framfæri í góðri trú, er tekin alvarlega og við henni brugðist tafarlaust og á sanngjarnan hátt. Slík tilkynning mun aldrei hafa neikvæðar afleiðingar fyrir þann sem setur hana fram.

Tilkynningu má senda til næsta yfirmanns, gæðastjóra viðkomandi félags, mannauðsstjóra, viðkomandi framkvæmdastjóra, forstjóra eða stjórnar fyrirtækisins. Einnig er hægt að senda inn nafnlausu tilkynningu í gegnum heimasíðu félaganna þar sem skilgreindir starfsmenn, sem bundnir eru trúnaði, taka á móti henni, meta alvarleika hennar og möguleg viðbrögð. Slíkt verklag tryggir algjörlega ópersónugreinanleika tilkynnanda.

Óháð þeirri aðferð sem valin er til að setja fram tilkynningu má treysta því að gripið verði til allra viðeigandi aðgerða til að vernda trúnað tilkynnanda.