

Etiske retningslinjer

Toma driver sin virksomhet innen forretningsområdene renhold, kantine, kontorstøtte, vakthold, eiendomsdrift og camps. Våre kunder er små og store aktører innen både privat næringsliv og offentlig sektor. Trivsel og velvære har vært vår drivkraft i over 40 år. Vårt konsept er å levere tjenester enkeltvis eller samlet i en integrert avtale. Kundene skal sikres spesialkompetanse innenfor sine sekundære driftsfunksjoner. Leveransen skal sikre smidige kontraktsforhold gjennom en leverandør og en kontaktperson å forholde seg til.

Etiske retningslinjer gjelder for alle Toma-ansatte. Det forventes at alle gjennomfører arbeidet sitt med Etiske retningslinjer som grunnlag for gjennomføring, beslutning og adferd.

Toma ønsker å ha et godt arbeidsmiljø med dedikerte medarbeider med høy trivsel og trygghet, hvor det arbeides målrettet mot å gi mennesker en bedre arbeidsdag.

Visjon

Toma sin visjon er å gi mennesker en bedre arbeidsdag.

Våre ansatte gjør en bedre jobb med fornøyde kunder, inspirerende kollegaer, gode verktøy og utviklingsmuligheter.

Verdier

Troverdig. Vi skal levere avtalt kvalitet til rett tid. Er man pålitelig, er man også troverdig.

Oppdatert. Vi holder oss oppdatert om markedets trender når det gjelder råvarer, utstyr, arbeidsmetoder, profilering og service generelt. Et oppdatert selskap er både kompetent og moderne.

Motivert. Vi arbeider for at våre medarbeidere skal ta ansvar og vise tilhørighet. Et trygt arbeidsmiljø, delaktighet i team og personlig kundekontakt leder til gode relasjoner, og gir vårt servicearbeid økt verdi og status. Dette gjør oss alle motiverte.

Aktiv. Vi arbeider i et høyt tempo. Vi er i forkant og søker å forstå kundenes behov. Våre engasjerte ansatte tar ansvar for kunden på alle nivåer - vi bryr oss - vi er aktivt til stede.

Omfang og ansvar

Retningslinjene gjelder for Toma sine medarbeidere på alle nivåer, inkludert midlertidig ansatte og oppdragstakere. Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller.

Toma sine ansatte må også ha et bevisst forhold til hvordan deres private adferd kan påvirke tilliten til selskapet. Retningslinjene er et uttrykk for konsernets grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som du kan møte. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig.

Er du i tvil, må du søke veiledning hos din overordnede eller ta kontakt med HR-avdelingen.

Grunnleggende forventninger

- Du er kjent med Toma sine verdier og legger dem til grunn for ditt arbeid.
- Du opptrer profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet.
- Du avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til Toma.
- Du behandler alle du kommer i kontakt med gjennom ditt arbeid med høflighet og respekt.
- Du er bevisst på etiske problemstillinger i arbeidslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon.

Integritet

Toma som arbeidsplass har mange ulike nasjoner og mennesker med ulik bakgrunn, og skal være en trygg arbeidsplass for alle. Alle arbeidsforhold i Toma skal følge lover og regler som følger av, men ikke begrenset til, arbeidsmiljøloven, ferieloven og eventuelle tariffavtaler.

Toma ansetter ikke barn under 15 år, og ved ansettelse av barn under 18 år skal de ikke utføre arbeid som kan være til skade for barnets sikkerhet, helse, utvikling og skolegang.

I Toma har vi organisasjonsfrihet, hvor alle våre ansatte står fritt til å danne eller organisere seg i en fagforening. Gjennom forhandlinger sikrer både arbeidstaker og

Toma som arbeidsgiver ryddige, rettferdige og forutsigbare forhandlinger i arbeidslivet og gode prosesser.

Toma ønsker å ha et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle ansatte. Det er derfor viktig at beslutninger som tas og handlinger som gjøres, har forankringer i vår visjon, våre verdier og våre interne retningslinjer og at vi forholder oss til enhver tid gjeldende lovverk og regler.

Ingen ansatte skal utnyttes gjennom tvangsarbeid eller menneskehandel, og Toma vil i den grad de kan påvirke arbeide mot dette. Toma er imot alle former for korrupsjon, og arbeider aktivt for å sikre at det ikke forekommer.

Adferd

Som Toma medarbeider er du en representant og ambassadør for konsernet både for medarbeidere, kunder, samarbeidspartnere og andre eksterne aktører. Du skal bidra til at Toma har et godt arbeidsmiljø som preges av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse. Det forventes at du arbeider målrettet mot vår visjon og våre verdier.

Toma sine medarbeidere skal ta ansvar for å fremme et godt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø og arbeidsplass.

Lojalitetsplikt

Som Toma-ansatt forplikter en seg til å opptre lojalt mot Toma som arbeidsgiver og våre kunder. Dette innebærer at en ikke skal snakke nedsettende om selskapet, kunder, leder eller kollegaer. Som medarbeider skal du ikke gjøre noe som kan sverte selskapet eller føre til at Toma sin posisjon undergraves. Det forventes at som medarbeider fremmer du interesser for Toma som arbeidsgiver under arbeidsforholdet, bidrar til at Toma er en god arbeidsplass for alle og at det ikke skjules kritikkverdige forhold.

Gaver og andre økonomiske fordeler

Som Toma-ansatt skal du ikke i dine kontakter med kunder eller andre motta eller søke å oppnå fordeler for deg selv eller andre personer, som er upassende eller som på annen måte kan tenkes å skade Tomas interesse eller omdømme. Du skal ikke kreve, eller motta personlige gjenytelser for dine tjenester. Du takker nei til gaver eller andre goder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler. Det skal ikke tilbys gaver eller bevertning

som kan oppfattes som fordeler for mottaker, eller som på andre måter kan så tvil om mottakers integritet eller Toma sitt omdømme.

Reise og arrangementer

Dersom du skal delta på reise eller et arrangement, er det viktig at du som Toma-ansatt tenker over at du er en representant og ambassadør for Toma. Det forventes av alle våre ansatte at de følger våre interne føringer for hva Toma forventer av adferd og representasjon av deg som ansatt. Så lenge du en en representant for Toma, forventes det at du har en atferd som ikke kommer Toma til skade.

Diskriminering

Som Toma-ansatt er du deler av et stort konsern med personer fra og med ulike bakgrunner. Dette er noe Toma er stolt av, og som medarbeider er du med å opprettholde et arbeidsmiljø og en arbeidsplass med et stort mangfold. Toma aksepterer ingen form for trakasering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer, eller andre du måtte forholde deg til som Toma-ansatt.

Forhold til mediene og allmennheten

Toma er et åpent, tilgjengelig og etterrettelig selskap. Dette sikres ved at det er en konsistent og koordinert opptreden overfor omverden. Det er daglig leder som har ansvar for all utadrettet kontakt Toma har med mediene.

Sosiale medier

Toma-ansatte oppfordres til å delta i og gjøre seg kjent med nye kommunikasjonskanaler på sosiale medier.

Det forventes at som ansatt opptrer du på en ryddig og god måte på sosiale medier, og at Toma ikke utsettes for juridisk- eller omdømmerisiko, og at sikkerheten til våre ansatte, kunder og allmennhet ikke undergraves.

Konfidensialitet

Du behandler sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet.

Arbeidstaker plikter, så vel under som etter arbeidsforholdets avslutning, å beholde taushet ovenfor uvedkommende om de forhold (informasjon, viten mv) arbeidstaker blir kjent med hos arbeidsgiver, herunder arbeidsgivers kunder og samarbeidspartnere og forhold hos disse. Dette gjelder også personlige forhold hos andre ansatte som

arbeidstaker på grunn av sitt arbeid blir kjent med. Som uvedkommende regnes også ansatte i bedriften som ikke trenger eller kan benytte opplysninger eller informasjon i sitt arbeid.

Taushetsplikten innebærer også at arbeidstaker plikter å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til nevnte forhold. Arbeidstaker har heller ikke anledning til å benytte informasjon og kunnskap som ovenfor nevnt, verken direkte eller indirekte i egen eller andres virksomhet. Unntatt fra dette er allment kjent kunnskap og erfaring arbeidstaker har ervervet og opplysninger som åpenbart ikke er av konfidensiell natur samt alminnelige opplysninger arbeidsgiver selv ønsker at skal bli kjent. Arbeidstaker skal ved tvil avklare forholdet med arbeidsgiver.

Miljø

Du er bevisst de konsekvenser din adferd og dine beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i alle beslutninger som tas uansett nivå i konsernet.

Varsling

Toma har en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. Toma har varslingsregler som omhandler hvem du kan varsle til, hvordan du kan varsle, og hvordan varsling skal følges opp. Opplever eller observerer du kritikkverdige forhold, bør du si fra i tråd med disse reglene. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte interne retningslinjer. Slik varsling er bra for Toma fordi kritikkverdige forhold da kan rettes opp.

Overtredelse

Ved mistanke om overtredelse, skal du informere nærmeste leder eller HR om overtredelsen. Overtredelse av Tomas etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.

Sted:

Dato:

Arbeidstaker: _____

Leder: _____

For (Selskap)

Org Nr.