



Siðareglur starfsmanna og stjórnarmanna í Hörpu tónlistar – og ráðstefnuhúsi.

1.gr.

Um siðareglurnar

Í reglum þessum er skráð og skilgreind sú háttsemi sem starfsfólk og stjórnendur skulu sýna af sér við störf sín í Hörpu. Gilda þessar reglur einnig um stjórnarmenn.

2. gr.

Almennar starfsskyldur

Starfsfólk gegnir störfum sínum af alúð og samviskusemi, án tillits til eigin hagsmuna eða persónulegra skoðana. Starfsfólk gætir kurteisi og réttisýni, hefur í heiðri heiðarleika og sanngirni og starfar í anda jafnréttis. Starfsfólk sýnir viðskiptavinum og samstarfsaðilum virðingu og umburðarlyndi og rækir störf sín af þjónustulund og ábyrgð.

Starfsfólk vinnur saman af heilindum að settum markmiðum starfseminnar, sýnir hvert öðru virðingu og virðir verkaskiptingu sín á milli. Starfsfólk forðast að hafast nokkuð það að sem er því til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf, starfsstað eða starfsgrein er það vinnur við. Starfsfólk aðhefst ekkert það sem falið getur í sér misnotkun á almannafé eða misnotkun á fasteign, tækjum eða aðstöðu í Hörpu.

Starfsfólk hefur ávallt í heiðri grundvallarreglur góðrar stjórnsýslu í störfum sínum og gætir þess að lögmæt og málefnaleg sjónarmið ráði för. Þannig gæta starfsmenn þess að mismuna ekki borgurum á grundvelli stjórnmálaskoðana, þjóðernis, trúarbragða, aldurs, kynþáttar, kynferðis, kynhneigðar, fötlunar eða samfélagslegrar stöðu að öðru leyti.

3. gr.

Hæfni

Starfsfólk gætir þess að uppfylla þær kröfur sem gerðar eru til starfs þess á hverjum tíma. Það leggur sig fram um að viðhalda faglegri hæfni sinni og þekkingu í starfi og auka hana sjálfu sér og starfseminni til hagsbóta. Í mannauðsstefnu Hörpu er lögð áhersla á stuðning og hvatningu til að viðhalda þekkingaröflun og starfsþróun starfsfólks.

4. gr.

Hagsmunaárekstrar

Starfsfólk forðast hagsmunaárekstra í störfum sínum og vekur athygli á því ef hætta er á þeim. Þetta á einnig við ef þær breytingar verða á högum starfsfólks að valdið geti slíkum hagsmunaárekstrum. Starfsfólk misnotar ekki stöðu sína í þágu einkahagsmuna sinna eða annarra tengdra aðila, hvort sem ávinningur af slíku kemur fram strax eða síðar.

Starfsfólk skal upplýsa yfirmenn sína ef einhver vafi er um slíkt og stjórnarmenn skulu upplýsa formann á sama hátt. Starfsfólk skal ætíð forðast að láta persónulegt mat ráða för í samstarfi og þjónustu við viðskiptavini. Gildir það jafnt um listamenn sem aðra sem samskipti eiga við Hörpu. Hafa skal fagleg



sjónarmið að leiðarljósi og að jafnræðis og hlutleysis sé gætt í samningum eða umbun vegna einstakra verkefna, viðburða og starfa.

Starfsmenn skulu láta Hörpu í té óskipta starfskrafta sína. Leyfi þarf frá forstjóra til launaðra starfa utan Hörpu og skal þá vera tryggt að ekki sé hætta á hagsmunaárekstrum. Um stjórnarsetu í öðrum félögum eða fyrirtækjum gildir það jafnt um starfsmenn og stjórnarmenn að slíkt skal tilkynnt. Stjórnarmenn skulu gera grein fyrir setu í öðrum stjórnnum á fyrsta stjórnarfundum eftir aðalfund ár hvert og uppfæra ef tilefni reynist til.

5. gr.

Þjónusta.

Starfsfólk Hörpu skal kappkosta að veita góða þjónustu og starfa í samræmi við þjónustustefnu Hörpu. Öllum erindum sem berast til Hörpu skal svara með skýrum, tímanlegum og kurteislegum hætti og gæta skal vel að jafnræði manna til upplýsinga um þá þjónustu sem boðið er upp á svo sem segir til um í þjónustustefnu Hörpu. Samskipti við viðskiptavinum, fasta leigjendur eða samstarfsaðila í Hörpu skulu vera skýr og í samræmi við samninga.

6. gr.

Gjafir og fríðindi

Starfsfólki og stjórnarmönnum er ekki heimilt að þiggja gjafir, fríðindi eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim, er leita eftir samstarfi eða þjónustu Hörpu nema að um sé að ræða óveruleg verðmæti. Starfsfólki er óheimilt að þiggja gjafir eða hlunnindi ef líta má á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu. Leiki vafi á því hvort verðmæti séu umfram viðmið skal hafa samráð og leita heimildar hjá næsta yfirmanni.

7. gr.

Trúnaður

Starfsfólk og stjórnarmenn virða trúnað um vitneskju sem þau fá í starfi sínu og gæta ber trúnaðar um. Þessi þagnarskylda helst þótt látið sé af störfum í Hörpu.

8. gr.

Val og ráðningar starfsmanna

Það starfsfólk sem hefur ráðningar annarra starfsmanna á sínu verkswiði gætir þess að fylgja lögum og góðum stjórnsýsluháttum við val og ráðningar í störf og við gerð samninga um ráðningarkjör og starfsskyldur. Þess er ávallt gætt að einungis málefnalegar forsendur liggja að baki ráðningum starfsfólks. Öll föst störf skulu auglýst og rökstuðningur ráðningar liggja fyrir sé þess óskað af umsækjanda.

9. gr.

Miðlun siðareglna

Siðareglur þessar, sem og aðrar þær reglur sem vísað er til, skulu vera aðgengilegar starfsfólki, stjórnarmönnum, almenningi og fjölmiðlum á þann hátt sem til þess er fallinn að þessir aðilar geti kynnt sér þær. Kynna skal þessar reglur nýju starfsfólki er það hefur störf og einnig nýjum stjórnarmönnum sem staðfesta skulbindingu sína við þær með áritun sinni. Brot á siðareglum getur varðað brottvikningu úr starfi.



10. gr.

Tilkynning um brot siðareglna

Starfsfólk og stjórnarmenn upplýsa um spillingu, ólögmeta eða ótilhlýðilega háttsemi, sem þau kunna að verða vör við í störfum sínum. Verði starfsmaður áskynja um ámælisvert athæfi sem brýtur gegn siðareglum Hörpu skal hann vekja athygli næsta yfirmanns, sem ekki á sjálfur hagsmuna að gæta, á atvikinu eða annarra viðeigandi aðila. Reynist ekki unnt að leita til stjórnenda eða formanns stjórnar skal beina tilkynningu til formanns stjórnar endurskoðunarnefndar Hörpu.

Staðfest af stjórn Hörpu tónlistar- og ráðstefnuhúss ohf.

Reykjavík, 27. mars 2019

fróðguminn
Vilhjalmur Björn
Tommi Ástvaldsson
Lára Salsau
Þorvaldur Magnússon