

Etiske retningslinjer og samfunnsansvar - CoC og CSR

Bedriftens etiske retningslinjer er til for å skape felles holdninger til hvordan organisasjonen skal drives, slik at eiere, leverandører, kunder, ansatte, offentlige myndigheter og så vel samarbeidende som konkurrerende selskaper til enhver tid har tillit til bedriftens profesjonalitet og integritet. Vår CoC/CSR tar utgangspunkt i FNs ti prinsipper i «UN Global Compact», ILO-konvensjonen og OECD sine retningslinjer.

For ansatte og ledelse

Alle ansatte og ledere skal gjøre seg kjent med og følge bedriftens etiske retningslinjer i pkt. 1-8.

For alle i bedriften gjelder regelen om at hvis man er tvil, bør man avstå eller ta spørsmålet opp med nærmeste overordnet.

Overtredelse av disse retningslinjer skal varsles til aktuell overordnet, og kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

For våre leverandører

Våre leverandører skal bli gjort kjent med våre etiske retningslinjer, og skal minimum implementere samme nivå av retningslinjer i sin organisasjon. For punkt nr. 2-5 vil det være et krav til samsvar. Men krav til taushetsplikt og HMS-rutiner skal følge standard lovkrav. Nivå av implementering av disse retningslinjer vil ha betydning for vår utvelgelse av samarbeidspartnere.

1. Samfunnsansvar

Vår bedrift skal vise aktivt samfunnsansvar både lokalt og regionalt der vi er representert, ved å levere tjenester på en lønnsom, anstendig og bærekraftig måte.

Med utspring i bedriftens verdigrunnlag, som er ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet, skal dette kjennetegne bedriftens kultur og være førende for bedriftens avgjørelser og handlinger.

På denne måten bidrar vi til å drive samfunnsutviklingen i en positiv retning.

2. Forretningsprinsipp og etiske retningslinjer

Vår bedrift skal administrere og gjennomføre forretninger på en rettferdig og etisk måte.



Habilitet

Styret og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser. Dersom personlige interesser kan påvirke en avgjørelse i en sak en deltar i behandlingen av eller en har ansvar for å gjennomføre, skal dette tas opp med overordnet.

Verv

Styreverv eller eierskap i kommersielle selskaper skal i hvert tilfelle avklares med adm. direktør. En skal unngå bierverv som kan føre til lojalitetskonflikt.

Tillit, respekt, lojalitet

Bedriftens kultur skal være preget av ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet. Hver enkelt plikter å unngå at personlige interesser står i veien for objektive avgjørelser i forbindelse med arbeidsoppgaver. Man er lojal mot formål og mål for bedriftens virksomhet, følger opp og iverksetter vedtak som blir fattet, og etterkommer pålegg fra overordnet.

Anti-korrupsjon

Bedriften skal arbeide aktivt mot alle former for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser.

Gaver

Ansatte i bedriften skal ikke søke å oppnå gaver, ytelser eller andre fordeler som er upassende eller som på annen måte kan tenkes å skade bedriftens interesse eller omdømme. Heller ikke skal det tilbys gaver, ytelser eller andre fordeler som kan oppfattes som utilbørlig for mottaker eller som på annen måte kan så tvil om mottakers integritet.

En skal avstå fra enhver form for påskjønnelse i tilknytning til forhandlinger eller for en bestemt kontrakt eller adferd fra bedriftens side. Profileringsartikler med symbolsk verdi anses ikke som gaver.

Representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i bedriftens samarbeidsforhold og informasjonsutvikling. Graden av oppmerksomhet må derimot ikke utvikles slik at det skader bedriftens konkurranseevne og integritet. Reiseutgifter og opphold ved tjenestereiser dekkes av bedriften, eventuelt fagforening, offentlig instans eller ideelle organisasjoner.

Bedriftens ansatte forutsettes å opptre i henhold til etiske retningslinjer på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer.

3. Menneskerettigheter

Vår bedrift skal støtte og respektere vernet om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og sørge for ikke å medvirke til brudd på disse.

Bedriften skal arbeide for å eliminere all form for diskriminering, mobbing og brutal behandling i yrke og arbeid på bakgrunn av rase, farge, religion, kjønn, alder, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, ekteskapelig status eller av medisinske- eller uførhetsårsaker.

Bedriften skal ikke samarbeide med leverandører der det er tvil om tvangsarbeid eller barnarbeid.

4. Arbeidstakerrettigheter

Bedriftens arbeidsstandarder skal være i samsvar med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter.

Herunder skal bedriften arbeide for å fremme og realisere organisasjonsfrihet og anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger.

Arbeidstakerstandarder på områdene lønn, arbeidstid, disiplinærpraksis, ansettelsesavtaler og arbeidsvilkår skal overholdes.

5. Sosialt ansvarlig produksjon

Bedriftens retningslinjer for sosialt ansvarlig produksjon skal inneholde kontraktsvilkår som minimum er i samsvar med følgende FN-konvensjoner og ILO-konvensjoner:

- **Forbud mot barnarbeid** – FNs barnekonvensjon artikkel 32 og ILO-konvensjon nr. 138 og 182
- **Forbud mot tvangsarbeid/slavearbeid** - ILO-konvensjon nr. 29 og 105
- **Forbud mot diskriminering** - ILO-konvensjon nr. 100 og 111
- **Rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger** - ILO-konvensjon nr. 87 og 98
- **Etterlevelse av gjeldende lands arbeidsrett og arbeidslovgivning**

6. Konfidensialitet og taushetsplikt

Vår bedrift skal behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet, også når det ikke er underlagt taushetsplikt.

Alle ansatte har taushetsplikt når det gjelder forretningshemmeligheter og opplysninger som er gitt i fortrolighet. Alle arbeidstakere skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger, også i forhold til kollegaer.

Taushetsplikten gjelder også etter at en arbeidstaker har sluttet i selskapets tjeneste.

Våre leverandørers og kunders etiske retningslinjer skal når de er kjent for bedriften, håndteres etter fastlagt prosedyre, respekteres og overholdes.

7. Helse og sikkerhet

Vår bedrift har etablert et HMS-system som er lagt opp iht kravene i Arbeidsmiljøloven og ISO 45001. Ansatte er tilknyttet systemet via PC og mobil-app.

Vi har som mål å gjennomføre vår drift uten skade på mennesker, miljø og materielle verdier.

HMS-risikoer i forbindelse med aktiviteter, produkter og tjenester i bedriften skal identifiseres og evalueres, og det skal utarbeides risikoreduserende tiltak.

Bedriften har prosedyrer som sikrer HMS-opplæring for ledere og arbeidsledere. Øvrige ansatte skal sikres HMS-kompetanse i forhold til sine arbeidsoppgaver.

Bedriften har prosedyrer som sikrer at HMS-instruks og informasjon formidles til berørt personell.

8. Miljøvern og bærekraft

Alle våre prosedyrer skal være forankret i krav til miljømessig bevissthet og bærekraftig utvikling, med bl.a. FN's bærekraftsmål som retningsgivende. Det skal sikres et kontinuerlig fokus på hvordan våre prosesser påvirker det ytre miljø. Herunder element som; energi-effektivitet, material-effektivitet, avfallsreduksjon etc.

I dette skal bedriften, der det kreves, gi miljømessig opplæring for alle ansatte. Ansatte skal, der det kreves, være bevisst de konsekvenser adferd og beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger skal inkluderes i våre beslutninger.