

Etiske retningslinjer for Lingalaks konsern

Innhold

1. Formål.....	1
2. Ansvar.....	1
3. Definisjoner.....	2
4. Beskrivelse av retningslinjene.....	2
4.1. Lovgivning og etikk.....	2
4.2. Korrupsjon, gaver, økonomiske fordeler.....	3
4.3. Hvitvasking.....	3
4.4. Konkurransvilkår.....	3
4.5. Interessekonflikter.....	3
4.6. Miljø og dyrehold.....	3
4.7. Arbeidsforhold og arbeidsmiljø – diskriminering, likestilling og trakassering.....	3
4.8. Moderne slaveri og barnearbeid.....	4
4.9. Kommunikasjon og informasjon.....	4
4.10. Informasjonssikkerhet og konfidensialitet.....	4
4.11. Leverandørenes forhold til retningslinjene.....	4
4.12. Kunders etiske retningslinjer.....	4
4.13. Brudd på retningslinjene.....	5
4.14. Konsekvenser og handlinger.....	5
5. Opplæring.....	5
6. Referanser/vedlegg.....	5
6.1. Interne referanser.....	5
6.2. Eksterne referanser.....	5

1. Formål

Formålet med disse retningslinjene er å angi kravene til forretningspraksis og personlig atferd. Lingalaks-konsernet har som mål å bli anerkjent på grunn av høye standarder for kvalitet, sikkerhet, miljø og etikk.

2. Ansvar

Tittel / stilling	Beskrivelse
Daglig leder	Har overordnet ansvar og godkjenner prosedyren
Dokumenteier	Har ansvar for faglig innhold og reviderer prosedyren
Ledere	- Har ansvar for at arbeid blir gjennomført i henhold til prosedyren - Arbeidet med at retningslinjene overholdes og etterleves
Ansatte	Skal kjenne til prosedyren og arbeide i henhold til den

3. Definisjoner

Målgruppen er alle ansatte og innleide som jobber for Lingalaks-konsernet. Det er alle ansattes ansvar å forstå og etterleve disse prinsippene.

Ledelsen i hvert av selskapene i konsernet har det overordnede ansvaret for å sikre at retningslinjene overholdes og respekteres. Brudd på de etiske retningslinjene vil få konsekvenser, og alvorlige tilfeller kan føre til avslutning av arbeidsforholdet.

Alle relevante norske og internasjonale forskrifter og lover, samt interne krav må følges nøye. Personlig oppførsel og forretningsdrift må være godt innenfor intensjonen til prinsippene som er beskrevet nedenfor.

4. Beskrivelse av retningslinjene

Retningslinjene er en del av våre ansettelsesvilkår, og det betyr at de gjelder alle medarbeiderne i alle selskapene i Lingalaks-konsernet, og innleide som jobber for oss. Etiske retningslinjer er et viktig dokument, og skal gjennomgås årlig i forbindelse med den obligatoriske utviklingssamtalen alle med personalansvar skal ha med sine medarbeidere. Bevisstgjøring, forståelse og etterlevelse av retningslinjene hos den enkelte medarbeider, skal følges opp med jevnlig mellomrom. Det overordnede ansvaret for at retningslinjene implementeres i den enkeltes internutdanning hviler på daglig leder i det respektive selskap. Du som medarbeider i konsernet plikter å følge prinsippene, og det grunnleggende formålet med retningslinjene. Denne forpliktelsen gjelder ikke kun retningslinjenes ordlyd isolert, men også som en generell rettesnor når det gjelder avgjørelser som ikke direkte er dekket av retningslinjene. Hvis det for eksempel oppstår en situasjon der retningslinjene ikke gir noen veiledning, kan spørsmålene nedenfor hjelpe deg å treffe den riktige avgjørelsen:

Hva er den riktige avgjørelsen ut fra juridiske, etiske og moralske hensyn?

Er det lovlig?

Ville avgjørelsen eller konsekvensene av avgjørelsen påvirke selskapet negativt dersom den ble offentlig kjent?

Ville en kunde, kollega, aksjonær eller annen interessent bifalle eller være enig i avgjørelsen?

Hva ville familien min tenke hvis de fikk vite om avgjørelsen?

Hvis du er usikker på hvordan du skal bruke retningslinjene, kan du kontakte din nærmeste overordnede leder eller daglig leder.

Hvis en ansatt er bekymret for et potensielt brudd på noen av Lingalaks etiske prinsipper, bør disse bekymringene rapporteres umiddelbart. Enkeltpersoner kan rapportere gjennom vanlige varslingskanaler i varslingsrutinen, dvs mittvarsel.no (se link nederst i dokumentet); til deres overordnede. Bekymringen kan også reises til ethvert medlem av styret i hvert av selskapene i Lingalaks.

Vedkommende som rapporterer potensielle brudd på de etiske prinsippene anses som lojal, og vil bli behandlet på en forsvarlig måte. Den som rapporterer om slike hendelser, vil ikke oppleve noen negative konsekvenser.

4.1. Lovgivning og etikk

Alle i konsernet er forpliktet til å respektere og følge de lovene og reglene som gjelder i landene

der vi driver vår virksomhet. Retningslinjene går imidlertid delvis lenger enn lover og regler, og beskriver således et minstenivå, hvilket innebærer at Etske retningslinjer skal følges selv om retningslinjene legger til grunn et høyere nivå enn lokal lovgivning. Vi følger også prinsippene i FNs Global Compact (om næringslivets samfunnsansvar), FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og OECDs anti-korrupsjonsinitiativer.

4.2. Korrupsjon, gaver, økonomiske fordeler

Du må aldri bruke gaver, fordeler eller andre former for forbudt kompensasjon i relasjon med kunder, leverandører, myndigheter og andre beslutningstakere med det som formål å skaffe eller beholde oppdrag. Du har ikke lov til å motta gaver, fordeler eller andre former for kompensasjon fra kunder, leverandører eller andre parter som kan påvirke din objektivitet når beslutninger skal treffes. Det å gi eller motta gaver og fordeler av symbolsk verdi kan være tillatt i enkelte tilfeller. Om du er usikker på vurderingen, ta kontakt med økonomisjef eller daglig leder.

Deltakelse på sosiale arrangementer skal kunne forsvares etisk slik at det ikke påvirker tilliten til selskapet negativt eller at det reises spørsmål omkring selskapet eller den enkeltes integritet. Det er spesielt viktig å utøve forsiktighet før og under forhandlinger om kontrakter eller avtaler.

4.3. Hvitvasking

Konsernet skal aldri godta, legge til rette for eller på andre måter støtte virksomheter eller aktiviteter som har tilknytning til, eller er bygget på hvitvasking av penger.

4.4. Konkurransvilkår

Vi skal drive sin virksomhet med integritet. Den enkeltes opptreden er viktig for selskapets tillit utad og den enkeltes tillit innad. Ansatte som representerer et Lingalaks selskap, skal opptre høflig og upartisk i alle forretningsanliggender. Vi skal ikke gi organisasjoner, bedrifter eller

enkeltpersoner utilbørlig fordel. Den enkelte skal unngå å bli involvert i forhold som kan skade Lingalaks interesser eller som på annen måte kan ha en negativ effekt på den enkeltes mulighet til å opptre på en fri og uavhengig måte

Vi skal fremme sunn konkurranse, og skal alltid handle i samsvar med gjeldende konkurranse-lovgivning. Vi skal ikke utveksle informasjon eller inngå avtaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måte som medfører risiko for å hindre, begrense eller forskyve konkurransen på markedet.

4.5. Interessekonflikter

Du forventes å unngå situasjoner som kan medføre interessekonflikter mellom deg og arbeidsgiver. Ansatte og andre som representerer selskapet må unngå å komme i en situasjon hvor det stilles spørsmål rundt personlige interesser. Det må gis beskjed til overordnet slik at det unngås å bli involvert i saker som, direkte eller indirekte, kan gi dem selv økonomiske eller andre fordeler, eller fordeler til nærstående som ektefelle, slektninger, partnere eller venner.

Denne varslingsplikten gjelder også dersom du har en jobb nummer to, når disse kan medføre interessekonflikt. Hvis for eksempel ektefellen til en medarbeider jobber som selger i et selskap som er leverandør til konsernet, vil det foreligge en fare for interessekonflikt. Det kan også oppstå interessekonflikter mellom krav fra myndigheter, kunders forventninger, egne forretningsinteresser og våre eieres interesser. I så fall skal leder eller daglig leder varsles

4.6. Miljø og dyrehold

Vi er lokal, bevisst samfunnsaktør, som har høye ambisjoner om dyrehold og miljømessig drift. Vi arbeider for å vurdere og redusere miljøeffektene i de aktivitetene vi utfører. Selskapet gjør selvevalueringer for å følge opp dette arbeidet.

4.7. Arbeidsforhold og arbeidsmiljø – diskriminering, likestilling og trakassering

Konsernet respekterer medarbeidernes rett til foreningsfrihet og kollektive forhandlinger. Selskapene betaler lønninger som oppfyller kravene til minstelønn i samsvar med nasjonal lovgivning og kollektivavtaler. Vi sikrer at skriftlige, forståelige og juridisk bindende ansettelsesavtaler er på plass med hver enkelt ansatt. Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering eller trakassering, være seg på grunn av blant annet alder, kjønn, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politiske holdninger, etnisitet eller andre forhold. Vi forventer at alle medarbeidere avstår fra å bruke alkohol og rusmidler i arbeidstiden. En skal opptre ansvarlig i sosiale sammenhenger der en representerer selskapet.

Konsernet jobber aktivt for å oppnå selskapets nullvisjon for skader på arbeidsplassen. Vi skal aktivt arbeide med å forbedre arbeidsmiljøet, og det skal gjennomføres regelmessig oppfølging av arbeidsmiljø, helse- og sikkerhetsarbeidet lokalt og sentralt.

4.8. Moderne slaveri og barnearbeid

Konsernet tolererer ingen former for moderne slaveri, som for eksempel tvangsarbeid, gjeldsslaveri og menneskehandel. Vi tolererer ingen anvendelse av, eller at det dras nytte av barnearbeid. Den lovlige minstealder for arbeid skal alltid følges. Minstealder for farlig arbeid er 18 år.

4.9. Kommunikasjon og informasjon

Selskapene bestreber seg på å føre en gjennomsliktig, åpen og proaktiv kommunikasjon med alle interessenter, imidlertid uten å avsløre konfidensiell eller sensitiv informasjon som kan påvirke selskapet eller selskapets kunder negativt. Vi respekterer hver enkelts rett til å uttrykke seg selv og ha egne meninger. Det å avsløre konfidensiell informasjon (se lenger ned i teksten) eller informasjon som kan være til ulempe for oss eller våre kunder, kan imidlertid være brudd på lojalitetsplikten i ansettelseskontrakten. Lojalitetsplikten innebærer at du må sette selskapets interesser foran dine egne, og at du har

taushetsplikt når det gjelder saker som har med jobben å gjøre. Dette gjelder i alle sammenhenger – ikke bare i arbeidstiden, men også på fritiden, for eksempel når du som privatperson publiserer innlegg på sosiale medier. Bare spesielt utnevnte talspersoner har rett til å uttale seg på selskapets vegne og uttrykke selskapets offisielle synspunkter om diverse saker. Rådfør deg med nærmeste overordnede eller daglig leder hvis du er usikker på hva du har rett til å gjøre, og hva som er tillatt innenfor ansvarsområdet for ansettelsen.

4.10. Informasjonssikkerhet og konfidensialitet

Vi verner om våre ressurser og informasjon av konfidensiell art. Vi har taushetsplikt om alle sensitive forhold. Vi følger alle relevante lover og regler når vi samler inn, anvender og deler personopplysninger.

Du som ansatt skal ikke avsløre konfidensiell informasjon som kan skade selskapet eller våre kunder. Ansatte som er aktive på sosiale medier bør opptre som gode representanter for selskapet. Ansatte har ytringsfrihet, men taushetsplikten og høy etisk standard gjelder også på sosiale medier.

4.11. Leverandørenes forhold til retningslinjene

Konsern selskapene skal arbeide aktivt for å få leverandørene til å godta å oppfylle prinsippene i retningslinjene. Det finnes egne retningslinjer for god atferd for leverandører som skal ligge ved alle større leverandøravtaler. Gjentatte eller alvorlige brudd på prinsippene i retningslinjene skal føre til at samarbeidet med den aktuelle leverandøren blir avsluttet.

4.12. Kunders etiske retningslinjer

All den tid selskapets medarbeidere ofte samarbeider tett med kunder og leverandører, er det viktig at selskapets medarbeidere følger kundenes etiske retningslinjer, sikkerhetsinstrukser og andre regler.

4.13. Brudd på retningslinjene

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om mistanker om brudd på gjeldende lover og regler og på disse retningslinjene. Brudd kan rapporteres til medarbeiderens nærmeste overordnede, til daglig leder, eller via våre varslingsrutiner. Alle meldinger blir undersøkt.

4.14. Konsekvenser og handlinger

Konsernet aksepterer ingen form for forskjellsbehandling eller andre negative konsekvenser for personer som i god tro har varslet om mulige brudd. Brudd på retningslinjene kan føre til rettslige tiltak, herunder avslutning av ansettelsesforholdet eller oppsigelse. Konsern selskapene vil utføre, eller samarbeide for å sørge, eller samarbeide for å utføre, passende tiltak der vi har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter. Avvik fra Etske retningslinjer kan kun godkjennes av konsernets styre.

5. Opplæring

Ansatte skal arbeide i henhold til denne prosedyren. Ledere er ansvarlig for gjennomføring og kvalitetssikring av opplæring.

6. Referanser/vedlegg

6.1. Interne referanser

Link til varslingsportal: <https://portal.mittvarsel.no/skjema/lingalaks-as/ONcXtSzZfGFOoCAa.10154>

Skann QR-koden for å åpne varslingsportalen på din telefon.



6.2. Eksterne referanser