

Etikk

Innledning og formål

Formålet med dette dokumentet er å beskrive bil- og eiendomskonsernet Bertel O. Steen AS sine grunnleggende prinsipper for forretningsetikk. Disse etiske retningslinjer gjelder for Bertel O. Steen AS med datterselskaper («Bertel O. Steen» eller «konsernet»). Enhver som utfører arbeid på vegne av Bertel O. Steen plikter å etterleve retningslinjene som fremgår av dette dokumentet når de opptrer på vegne av konsernet. I tillegg til heltids- og deltidsansatte, omfatter dette også styremedlemmer, vikarer, konsulenter, agenter, freelancere mm.

Konsernets ansatte er forpliktet til å sette seg inn i og overholde våre etiske retningslinjer.

Ved tvil om hvordan disse etiske retningslinjene skal forstås eller praktiseres, eller hvordan man skal forholde seg til en konkret situasjon, skal spørsmål forelegges nærmeste leder.

Konserndirektør for finans og konserntjenester er ansvarlig for vedlikehold av dette dokumentet.

Visjon og verdier

Bertel O. Steens visjon: **Sammen former vi fremtiden.**

Våre tre grunnverdier: **Vi utfordrer. Vi bryr oss. Vi presterer.**

Vårt samfunnsansvar

Bertel O. Steen er opptatt av å opptre sannferdig og etisk forsvarlig i alle forretningsmessige sammenhenger.

Vi har gjennom innmeldelse i FNs Global Compact forpliktet oss til å drive virksomheten i tråd med FN Global Compacts ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og antikorrupsjon.

Våre etiske retningslinjer danner en ramme for hva Bertel O. Steen anser som sannferdig og etisk forsvarlig atferd. Retningslinjene er ikke uttømmende. Utgangspunktet er at alle medarbeidere må utvise god dømmekraft og varsomhet i sitt arbeid for konsernet.

Bierverv og interessekonflikter

Ansatte i Bertel O. Steen skal ikke være ansatt i, utføre arbeid for eller sitte i styret for en konkurrerende virksomhet, kunde, leverandør eller tilstøtende virksomhet. Alle bierverv og styreverv som kan ha relevans for den ansattes utøvelse av sitt virke i Bertel O. Steen, eller andre forhold som er relevante for Bertel O. Steen å ha kunnskap om, skal skriftlig klareres med nærmeste leder.

Ansatte i stillinger med påvirkningskraft overfor forretningsforbindelser skal fremlegge oversikt over egne verv og eierinteresser, samt opplyse om andre forhold om den ansatte som person som konsernet bør vite om. Dette skal registreres i konsernets register over Bierverv.

Ingen medarbeidere skal forberede eller ta del i forhandlinger med forretningsforbindelser dersom den ansatte eller noen av dennes nærstående (ektefelle/samboer, barn, foreldre, svigerfamilie etc.) eller personlige venner, har en økonomisk interesse eller annen interesse i virksomheten det forhandles med.

Dersom interessekonflikt skulle oppstå plikter medarbeideren på eget initiativ å varsle nærmeste leder.

Forhold til forretningsforbindelser

Medarbeidere i Bertel O. Steen skal til enhver tid opptre profesjonelt overfor kunder, leverandører, konkurrenter og eventuelle andre samarbeidspartnere.

Leverandører skal behandles på en rettferdig og åpen måte. Medarbeidere i Bertel O. Steen må ikke bruke sin stilling til å oppnå personlige fordeler hos leverandører. Alle innkjøp skal gjennomføres i tråd med konsernets policy for innkjøp.

I leverandøravtaler og andre avtaler med relevante forretningsforbindelser skal det inntas en klausul som forplikter avtaleparten å gjøre seg kjent med og etterleve Bertel O. Steens etiske retningslinjer.

Konkurrenter skal behandles og omtales på en respektfull måte.

Det skal foreligge skriftlige avtaler med kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser. Ved avtaleinngåelser skal gjeldende fullmaktstruktur etterleves.

Alle betalinger skal skje via bankoverføring til den aktuelle kontraktspart. Konsernet skal tilstrebe at kunder i størst mulig grad betaler via bankoverføring/kredittkort og i overensstemmelse med konsernets økonomihåndbok.

Gaver og representasjon

Gaver, representasjon og premiering fra Bertel O. Steen

Det skal ikke gis tilbud om gaver, representasjon eller premiering til nåværende eller potensielle fremtidige kunder, leverandører eller andre forretningsforbindelser uten at dette er godkjent av ledelsen i Bertel O. Steen (definert som konsernsjef, medlem i konsernets ledergruppe eller de som disse bemyndiger).

Ledelsen avgjør om gaver, representasjon og premiering kan oppfattes som urimelig på bakgrunn av en konkret vurdering av verdi, relevans for mottaker og situasjonen for øvrig.

Representasjon skal ha en forretningsmessig begrunnelse og skal ikke overstige det som er vanlig bransjepraksis.

Bertel O. Steen skal aldri tilby gaver eller representasjon i forkant av eller under en forhandlingssituasjon med den hensikt å påvirke en beslutningstaker, eller for å oppnå personlige fordeler.

Gaver og representasjon bør fortrinnsvis tilbys virksomheten som sådan og ikke konkrete enkeltpersoner.

Ved tilbud om gaver eller representasjon til forretningsforbindelser skal det påses at dette ikke bryter med dennes etiske retningslinjer. Gaver og representasjon fra Bertel O. Steen skal uten ugrunnet opphold skriftlig rapporteres til nærmeste leder og den ansatte skal registrere gaven i Bertel O. Steens gavereregister.

Utgangspunktet er at vi som konsern ikke skal tilby våre forbindelser ytelser som i verdi eller innhold avviker fra hva vi selv krever av våre forretningsforbindelser når det gjelder gaver og representasjon til oss – se neste punkt.

Gaver, representasjon og premiering fra forretningsforbindelser

Gaver, herunder tilbud om varer og tjenester til sterkt rabattert pris, fra nåværende eller potensielt fremtidige kunder, leverandører, sponsorer eller andre forretningsforbindelser skal ikke aksepteres dersom disse i løpet av ett år har en antatt samlet verdi over kr. 500 eller går utover vanlig akseptert bransjepraksis. Henviser også til skattereglenes bestemmelser om skatteplikt for «fordel vunnet ved arbeid».

Mottak av vareprøver og testprodukter skal overleveres nærmeste leder som bestemmer hvordan Bertel O. Steen skal benytte seg av disse.

Dersom særskilte kulturelle forhold gjør at avslag kan virke fornærmende på giver kan gaven likevel mottas dersom den er i samsvar med lokalt akseptert skikk, og gaven overleveres til Bertel O. Steen ved hjemkomst. Det skal likevel aldri mottas gaver i form av penger.

Tilbud om representasjon, herunder reiser, hotellopphold, restaurantbesøk, deltakelse på underholdningsarrangementer (f.eks. konserter og idrettsarrangementer), deltakelse på seminarer mv. skal alltid skriftlig godkjennes av nærmeste leder i forkant av deltakelse. Nærmeste leder avgjør om representasjonen kan oppfattes som urimelig på bakgrunn av en konkret vurdering av formål, form, innhold, verdi og relevans.

Dersom arrangementet vurderes å være av sosial karakter med begrenset faglig innhold, vil eventuell aksept til deltakelse være betinget av at den ansatte selv dekker reisekostnader til og fra arrangementet samt overnatting.

Dersom arrangementet vurderes å være av faglig karakter skal minimum reise- og overnattingskostnader dekkes av relevant enhet i Bertel O. Steen.

Private utgifter skal for øvrig dekkes av vedkommende selv. Det er ikke anledning til å medbringe ledsagere på slike arrangementer, med mindre alle kostnadene for dette dekkes av den ansatte eller ledsageren selv.

Alle gaver/fordeler skal uten ugrunnet opphold skriftlig rapporteres til nærmeste leder og registreres i Bertel O. Steens gaveregister.

Bertel O. Steens regler om gaver, representasjon og premiering gjelder også for medarbeiderens nærstående.

Rapportering av finansiell og ikke-finansiell informasjon

Offentlig informasjon om konsernet skal kun gis av konsernsjef eller den konsernsjef bemyndiger. Det skal alltid gis korrekt og etterrettelig informasjon, herunder rapportering av finansiell og ikke-finansiell informasjon både internt og eksternt.

Lojalitetsplikt

Taushetsplikt

Alle som utfører arbeid på vegne av konsernet forplikter seg til ikke å bruke, åpenbare, utlevere eller på annen måte gjøre tilgjengelig for uvedkommende informasjon om data

og bedriftshemmeligheter, personopplysninger eller bedrifts- eller forretningsmessig kunnskap de har fått kjennskap til i sitt arbeid i virksomheten.

Det skal vises aktsomhet i omtale av andre forhold man blir kjent med eller erfarer i arbeidet sitt.

Den enkelte skal gjøre seg kjent med lovbestemmelsene i [straffelovens kapittel 21](#), samt [markedsføringslovens § 28 og § 29](#). Brudd på disse bestemmelsene kan medføre straffeansvar, oppsigelse eller avskjed.

Denne taushetsplikten gjelder etter opphør av ansettelsesforholdet eller oppdraget i henhold til lovene det er referert til.

Varsling og rapportering

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten etter Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Konsernets ledelse oppfordrer ansatte til å varsle om eventuelle forhold og/eller hendelser hvor Bertel O. Steens etiske regler eller øvrig regelverk ikke har blitt fulgt eller hvis det er mistanke om dette. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med Arbeidsmiljølovens bestemmelser er forbudt.

Medarbeidere plikter å varsle eller rapportere om forhold, feil eller mangler som kan føre til fare for liv eller helse. Det samme gjelder hvis man opplever eller oppdager at det forekommer noen som helst form for trakassering/diskriminering eller annen uønsket adferd.

Varsling eller rapportering kan gjøres til nærmeste leder eller gjennom konsernets varslingskanaler som oppgis på intranett og på konsernets hjemmeside.

Personlig opptreden

Bruk av bedriftens utstyr og eiendeler

Utstyr som konsernet har stilt til medarbeiderens disposisjon til bruk i arbeidet (f.eks. bil, telefon PC osv.) kan benyttes i privat sammenheng så lenge dette ikke er til hinder for utøvelsen av den ansattes eller andres arbeidsoppgaver.

Eventuell personlig bruk av konsernets utstyr, lokaler eller øvrige eiendeler skal godkjennes skriftlig av ledelsen og skje innenfor skattelovens rammer.

Konsernets utstyr skal ikke benyttes til ulovlig nedlasting, streaming eller deling av opphavsrettet materiale eller annet ulovlig eller upassende materiale eller bilder, herunder pornografi.

Sosiale medier

Konsernet er positive til aktiv bruk av sosiale medier når dette er hensiktsmessig og har sammenheng med den ansattes arbeidsoppgaver. Bruk av sosiale medier til private formål skal ikke gå utover medarbeiderens arbeidsoppgaver.

Ved bruk av sosiale medier i forbindelse med arbeidsplassen skal personvern hensyn ivaretas. Det skal utvises aktsomhet ved publisering av bilder av personer eller andre personopplysninger.

Selv om man opptrer som privatperson på sosiale medier, må man være klar over at man likevel kan bli assosiert med sin arbeidsplass. Man må derfor unngå ytringer og handlinger som er i strid med konsernets retningslinjer eller som kan oppfattes negativt om konsernet, våre produkter eller våre konkurrenter. Tilsvarende gjelder om man laster ned eller deler innhold av ulovlig eller upassende materiale eller bilder.

Forhold til media

Konsernets policy for intern og ekstern kommunikasjon er styrende og skal sikre at selskapet til enhver tid fremstår helhetlig og med sammenfallende budskap. Mediehenvendelser skal derfor koordineres og forankres der det er naturlig før våre svar avgis til media.

Kommunikasjonsavdelingen bistår gjerne i slike spørsmål.

Rus

Konsernet har nulltoleranse for bruk av berusende eller narkotiske stoffer på jobb. Konsernet oppfordrer sine ansatte til heller ikke benytte seg av narkotiske stoffer privat. Konsernet kan bistå dersom man ønsker støtte og hjelp med eventuelle rusproblemer.

Medarbeidere skal ikke under noen omstendigheter opptre beruset på jobb eller i andre sammenhenger med kunder og andre forretningsforbindelser.

Trakassering

Konsernet har nulltoleranse for trakassering, maktmisbruk og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Det er etablerte rutiner og varslingskanaler for å avdekke og håndtere brudd på interne og eksterne regler, og ansatte som opplever eller oppdager slike forhold skal melde fra om dette.

Kjøp av seksuelle tjenester

Kjøp av seksuelle tjenester, til seg selv eller andre, i tilknytning til tjenestereise og/eller på oppdrag for konsernet er ikke akseptert.

Arbeidsplassen

Konsernet forplikter seg til å etterleve alle relevante arbeidsrettslige forpliktelser. Det skal ikke under noen omstendigheter - direkte eller indirekte - benyttes svart arbeidskraft, og alle former for sosial dumping skal aktivt motarbeides.

Konsernet skal være en inkluderende arbeidsplass, og ingen form for trakassering, maktmisbruk og diskriminering på bakgrunn av rase, kjønn, alder, religion, legning mm. aksepteres.

Konsernet skal ha en aktiv miljøprofil, og etterleve alle relevante krav og plikter som knytter seg til miljøvernlovgivning.

Styring og kontroll

Den enkelte medarbeider er ansvarlig for å etterleve konsernets policyer, retningslinjer og etablerte rutiner for styring og kontroll.

Sanksjoner

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene vil bli fulgt opp av konsernet og kan få arbeidsrettslige konsekvenser for den ansatte, herunder muntlige eller skriftlige advarsler, oppsigelse eller avskjed.

Alle former for økonomisk kriminalitet, herunder korrupsjon og påvirkningshandel, og andre lovbrudd vil bli politianmeldt og kan få strafferettslige konsekvenser for den ansatte.