



Etiske retningslinjer og anti-korrupsjonsprogram for Oswo AS

Vedtatt av styret i Oswo AS den 23.06.14

1 Generelt

Visjon: Oswo AS skal gjennom vårt arbeide, våre holdninger og vår evne til innovativ tenking fremstå som en bedrift kundene ønsker å knytte seg til.

For å lykkes med vår visjon og våre målsettinger må vårt arbeid og opptreden være tuftet på verdier som gir troverdighet, tillit og respekt både hos våre kunder og hos andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid.

Oswo har tatt et aktivt standpunkt og arbeider systematisk mot alle former for korrupsjon, «smøring» og utilbørlig forretningsutførelse. Systemet følger i hovedtrekk anbefalinger gitt av den internasjonale organisasjonen Transparency International.

Formålet med disse retningslinjene er å klargjøre Oswo AS sine forventninger når det gjelder personlig adferd, slik at man utfører sitt arbeid og opptrer på en etisk forsvarlig måte. Vi har derfor satt opp et sett med regler og verdier som alle våre ansatte og forretningsforbindelser må forholde seg til. Likeledes er det en instruks om hvordan våre ansatte skal agere når de settes i en situasjon hvor de kan komme ut for korrupsjon, eller det utøves press om å delta i korrupsjon. Det påligger et ansvar på alle som er omfattet av retningslinjene til å gjøre seg kjent med dem og medvirke til at de blir fulgt også i vanskelige situasjoner.

Retningslinjene er et uttrykk for Oswo AS' grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som man kan møte. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig. Er en i tvil, må man søke veiledning hos sin overordnede, personalleder eller hos administrerende direktør.

2 Personlig adferd

Alle skal bidra til at Oswo AS har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse. Man skal oppføre seg med integritet og respekt overfor kollegaer, kunder, leverandører og konkurrenter. Oswo AS skal drive vår forretning på en rettferdig, ærlig og åpen måte.

2.1 Diskriminering og menneskeverd

Oswo AS aksepterer ingen form for trakassering, mobbing, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer, kunder, leverandører eller andre man forholder seg til i sitt virke hos oss. Vi aksepterer, respekterer og handler etter norsk lov samt etter internasjonale bestemmelser som menneskerettighetene. Oswo AS tar avstand fra all form for menneskehandel, barnarbeid og kjøp av seksuelle tjenester.

2.2 Konfidensialitet

Sensitiv informasjon skal behandles med aktsomhet og lojalitet, også når man ikke er pålagt taushetsplikt. Personalopplysninger eller forhold om andre kollegaer skal behandles konfidensielt. Informasjon både fra kunder, leverandører og oss selv skal behandles konfidensielt.

Postal Address

P.O. Box 154
N – 3192 Horten
Norway

Address
Telephone
Telefax

Moloveien 3
+47 33 08 30 10
+47 33 08 30 11

Vat no
WWW

926 551 205 MVA
oswo.no

2.3 Helse og Sikkerhet

Det er Oswo AS sin viktigste oppgave å ivareta personellens sikkerhet og helse. Oswo AS skal være en trygg og god arbeidsplass med godt miljø. Alle medarbeidere er pliktige til å medvirke slik at dette blir ivaretatt både med hensyn til egen sikkerhet (bruk av verneutstyr), trivsel og å bidra i bedriftens HMS-arbeid.

2.4 Ytre Miljø

Oswo AS har fokus på å ta vare på det ytre miljøet. Våre medarbeidere skal være bevisst på de konsekvenser egen adferd og egne beslutninger kan få for miljøet, og aktivt medvirke i bedriftens miljøarbeid.

3 Integritet og mulige interessekonflikter

Oswo AS' medarbeidere skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom deres egne personlige og/eller økonomiske interesser og Oswo AS' interesser. Oswo AS forventer at de ansatte er lojale mot selskapet og ikke bidrar til noe som kan skade Oswo AS. Den samme lojalitet skal også vises overfor våre kunder.

3.1 Bestikkelser

I sin enkleste form er en Bestikkelse en ulovlig transaksjon hvor noen utnytter sin posisjon til å oppnå en personlig fordel.

Oswo AS' medarbeidere skal aldri akseptere, motta, gi eller tilby noen form for bestikkelse, direkte eller indirekte, for å oppnå en forretningsfordel, eller for å gi noen en forretningsfordel.

Bestikkelser er oftest i form av penger, men kan også være en annen type fordel, slik som en tjeneste, en forfordeling eller en lovnad.

Fordeler kan være i form av gjestfrihet, reiser, gaver, donasjoner eller private / personlige tjenester. Det kan også være lovnader om fremtidige fordeler, eller lovnad om god omtale, en god referanse el.l.

Bestikkelser kan, og er ment for å påvirke de involverte parters vurderinger og kan sette ansatte i vanskelige situasjoner.

3.2 Integritet og gaver

Utteksling av gaver er en tradisjon i de fleste kulturer i verden. Likevel kan denne tradisjonen utnyttes til egen vinning eller til å påvirke beslutninger, så vi må være klare på hvilke retningslinjer som gjelder for mottak av gaver, eller når gaver gis.

Som hovedregel skal alle gaver som mottas eller gis være av lav verdi og lovlig under lokal lovgivning.

Utteksling av gaver med lav verdi er akseptert. I Oswo har vi satt denne grensen tilsvarende NOK 500,- per gave. Gaver som antas å ha en lavere verdi, kan mottas eller gis.



Dersom noen tilbys gaver som har en høyere verdi enn NOK 500,-, eller dersom det tilbys gaver av lav verdi mer enn 2 ganger årlig, skal gaven ikke mottas, eller returneres, om mulig. Dersom retur av gaven ikke er mulig, skal gaven overleveres til Oswo AS v/administrerende direktør som avgjør hvordan gaven skal disponeres. Mottak av gaven skal innrapporteres til personalavdelingen, som fører oversikt over mottatte gaver. Dette gjelder ikke gaver av ubetydelig verdi, og som tydelig er «give-aways» eller annet markedsmateriell.

Det er lov til å motta beskjedne gaver som blomst, flaske vin etc. for utførte foredrag, men en skal ikke motta gaver for ytelse man utfører i sitt daglige virke ved Oswo AS. Gaver som mottas på vegne av bedriften skal samles inn, og disponeres av administrerende direktør til felles beste.

3.3 Forpleining og representasjon

Gjestfrihet, forpleining og representasjon er aksepterte og viktige elementer i forretningsverdenen, og er vanlig for å gjøre forretninger i en del bransjer og geografiske områder.

I Oswo aksepterer vi nøkterne arrangementer hvor vertskapet er til stede, forutsatt at det er i Oswo AS' interesse å delta. Disse arrangementene kan være av typen lunsj og middag samt messebesøk eller ulike typer demonstrasjoner med en faglig relevans. En forutsetning er at vertskapet (den som betaler for arrangementet) er til stede. Oswo AS skal selv betale for administrative kostnader som reise etc.

Representasjon som har karakteristika som ligner fritid skal ikke aksepteres. Dette gjelder for eksempel reiser i helgen, reise med ektefelle eller konferanser / messer med begrenset faglig relevans.

Alle invitasjoner skal på forhånd klareres med administrerende direktør, og skal bare godkjennes dersom det er viktig for Oswo AS at vi deltar.

3.4 Styreverv

Alle styreverv og engasjement i andre bedrifter skal klareres med Oswo AS på forhånd.

4. Innsyn og kontroll

Oswo AS skal oppdatere og lagre våre regnskaper og materielle verdier jevnlig og nøyaktig, og sørge for at relevante kontrollorganer får full innsikt i disse. Våre rutiner skal sikre at uønsket adferd blir vanskelig å utføre, men lettere å oppdage.

5. Varsling

5.1 Varsling av kritikkverdige forhold («whistleblower»)

Oswo AS ønsker å ha en åpen bedriftskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. Dersom du opplever eller får kjennskap til kritikkverdige forhold er du pliktig til å varsle dette til overordnet eller tillitsvalgt. Med kritikkverdige forhold menes brudd på etiske retningslinjer, lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte interne retningslinjer. Slik varsling er bra både for Oswo AS og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp.

5.2 Varsling av forsøk på korrupsjon

Dersom en ansatt på noe tidspunkt

- Tilbys en bestikkelse eller en personlig fordel fra en forretningspartner
- Tilbys eller mottar en verdifull gave (over NOK 500) fra en forretningspartner
- Blir bedt om eller oppfordret til å tilby en bestikkelse

- Eller på annen måte oppfatter at en forretningsbeslutning kan påvirkes ved hjelp av bestikkelser, gaver eller ekstravagant representasjon

skal den ansatte så snart som mulig innrapportere dette skriftlig til administrerende direktør, med kopi til nærmeste overordnede.

Administrerende direktør vil avgjøre hva som er passende reaksjon.

Det skal ikke iverksettes sanksjoner mot den ansatte som innrapporterer.

5.3 Anonym varsling

Det er også anledning til å varsle om kritikkverdige forhold uten at varslersens identitet avsløres. Dette gjøres ved skriftlig innrapportering som legges i postkasse utenfor kontor til lønns- og personalleder i 1. etasje. Administrerende direktør vil iverksette passende undersøkelser og reaksjoner, på samme måte som for en ordinær varsling. Det skal ikke iverksettes undersøkelser med formål å avsløre den anonyme varslersens identitet.

Anonym varsling kan også gjøres ved henvendelse til bedriftshelsetjenesten, som har taushetsplikt og vil verne varslersens identitet.

6. Overtredelse

Overtredelse av Oswo AS' etiske retningslinjer og anti-korrupsjonsprogram vil kunne medføre disiplinære reaksjoner, enten i form av advarsel, anmeldelse, oppsigelse eller avskjed.

Horten, 23.06.2014

		
Torfinn Kildal styreleder	Sjalg T. Mortvedt styremedlem og adm.dir.	Kjell Oswald styremedlem