



Etiske retningslinjer og anti-korrupsjonsprogram for Oswo AS

Vedtatt av styret i Oswo AS den 25.06.2024

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, leverandører og hos andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid. Oswo AS har tatt et aktivt standpunkt og arbeider systematisk mot alle former for korrupsjon, «smøring» og utilbørlig forretningsutførelse. Dette er et ansvar alle i Oswo AS fra Styret, ledelse og alle ansatte har forpliktet seg til og som inngår i den daglige virksomheten i hele bedriften.

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 som ansvarlige samfunnsborgere. 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 lovlig, rettferdig, ærlig og åpen måte.

2.1 Diskriminering og menneskeverd

Oswo AS aksepterer ingen form for trakassering, mobbing, diskriminering (f.eks av kjønn, rase, familie, etnisitet, legning, kultur, fagforeningstilknytning, religion etc) 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 anerkjente bestemmelser som menneskerettighetene. Oswo AS tar avstand fra all form for menneskehandel, barnearbeid 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 er taushetsbelagt og skal behandles konfidensielt.

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 Åpenhetsloven

Oswo AS er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold «Åpenhetsloven». Loven trådte i kraft i Norge 1. juli 2022 og skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oswo AS respekterer og forplikter seg til at alle grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er gjeldende og blir fulgt gjennom alle våre verdikjeder. Vi jobber kontinuerlig med å sørge for at disse rettighetene blir respektert gjennom vårt daglige virke. Forpliktelsene er godt forankret i Styre tog blant alle ansatte i Oswo AS som ansvarlig for bedriftens virksomhet.

2.5 Klima og Miljø

Oswo AS har fokus på en bærekraftig utvikling som tar vare på klima og miljø. Våre medarbeidere skal være bevisst på de konsekvenser egen adferd og egne beslutninger kan få for miljøet, og aktivt medvirke i bedriftens miljøarbeid. Dette innebærer blant annet utslipp til våre omgivelser, vann og luft, bruk av resurser som energiforbruk og forbruksartikler, optimalisere kildesortering og gjenbruk. Oswo AS har som målsetning å være klimanøytral i henhold til nasjonale og internasjonale klimamål.

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 som også ivaretar våre kunder og leverandører. Oswo AS forventer at de ansatte er lojale mot selskapet og at en ikke gir bidrag til annen virksomhet vi er i konkurranse med, eller som på annen måte 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 egne utilbørlige fordeler, 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 lønnsfordel. Fordeler kan være i form av gjestfrihet, reiser, gaver, donasjoner eller private / personlige tjenester. Det kan også være lønnsfordeler om fremtidige fordeler, eller lønnsfordel om god omtale, referanser etc.

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

3.2 Integritet og gaver

Utvexling 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.

Det skal utvises stor aktsomhet i forbindelse med forhandlinger og anbud/tilbudsprosesser, samt ovenfor offentlige ansatte og personer som utfører revisjon.

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

Gjæstfrihet, 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, overnatting, mat 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 og interessekonflikter

Alle styreverv og engasjement i andre bedrifter skal klareres skriftlig med Oswo AS på forhånd. Styret og alle ansatte skal ikke delta i finansielle eller forretningsmessige aktiviteter som potensielt kan medføre konflikt mellom Oswo AS eller for våre kunder/leverandører.

3.5 Immaterielle rettigheter

Immaterielle rettigheter som Oswo AS forvalter på vegne av våre kunder og som Oswo AS selv innehar/tilegner seg, er svært viktig for vår virksomhet. Dette være seg kunnskap, ideer, oppfinnelser, tekniske løsninger, arbeidsmetoder etc. Dette skal beskyttes som kunden eller Oswo AS sin eiendom og bare benyttes til det beste for Oswo AS.

4 Varsling 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.

4.1 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, økonomisk mislighold, lovverket eller brudd på tydelig kommuniserte interne retningslinjer. Slik varsling er bra både for Oswo AS og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp.

4.2 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.

4.3 Anonym varsling


Anonym varsling er også akseptert. Dette gjøres normalt ved skriftlig melding levert i postkassa utenfor HR- og lønnskantoret i første etasje. Ledelsen vil sette i gang undersøkelser og iverksette tiltak, som for enhver annen type varsling. Undersøkelsene skal ikke ha som formål å avsløre varslerens identitet. Anonyme varsler kan også sendes til bedriftens Bedriftshelsetjeneste som er underlagt taushetsplikt og skal ikke avsløre varslerens identitet.

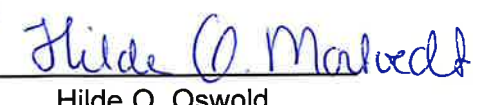
6. Overtredelse

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

Horten, 25.06.2024


Torfinn Kildal
Styreleder


Sjalg T. Mortvedt
Styremedlem og adm.dir.


Hilde O. Oswald
Styremedlem