

Code of Conduct

Øwre-Johnsens virksomhet krever tillit fra kunder, myndigheter, aksjonærer og samfunnet for øvrig. For å få tillit er vi avhengig av profesjonalitet, dyktighet og høye etiske standarder på alle nivåer. Dette gjelder både for vår forretningsdrift og måten hver enkelt av oss handler på.

Etiske standarder

For å sikre at Øwre-Johnsen og våre ansatte har samme etiske standarder, har vi etablert en Code of Conduct. Et sett med etiske prinsipper. Sammen med våre verdier er de etiske prinsippene en del av Øwre-Johnsens styrende dokumenter og et rammeverk for hvordan vi opptrer, og hva Øwre-Johnsen står for. I tillegg til dette dokumentet skal ansatte også kjenne til interne regler, retningslinjer og rutiner, samt lover og regler som setter grenser for vår virksomhet.

Etiske retningslinjer

Varsling

Tillit er viktig for oss. Øwre-Johnsen streber etter å ha en åpen kultur, basert på respekt og samarbeid. Åpenhet og transparens er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle ansatte skal føle seg trygge på å ta opp både små og store problemer med ledelsen eller nærmeste leder.

Øwre-Johnsen har rutiner som ivaretar de ansattes sikkerhet og rettigheter dersom de varsler uakseptable forhold/hendelser.

Retningslinjer for varsling

Rapporter om brudd

Ledere på alle nivåer har et spesielt ansvar for at deres egen og deres underordnedes adferd er i samsvar med Øwre-Johnsens etiske regler. Ledere er ansvarlige for å rapportere brudd på etiske regler til øverste leder.

Bekjempelse av økonomisk kriminalitet og korrupsjon

Økonomisk kriminalitet er skadelig både for de som rammes og for samfunnet. Eksempler på økonomisk kriminalitet er forsikringssvindel, skatteunndragelser, korrupsjon, kortsvindel, innsidehandel og hvitvasking. Øwre-Johnsen vil tilstrebe å beskytte kunder, eiere og samfunnet mot økonomisk kriminalitet og korrupsjon.

Øwre-Johnsens ansatte skal aldri motta fordeler fra leverandører eller kunder som gaver, rabatter, reiser eller bonuser av betydning. Dette gjelder også ansattes nærstående, dersom ytelsen er basert på arbeidsforholdet.

Diskriminering

Som arbeidsgiver er Øwre-Johnsen opptatt av mangfold og ikke-diskriminering basert på kjønn, etnisitet, nasjonalitet og seksuell legning. Vi er også imot diskriminering i forbindelse med lønn. Øwre-Johnsen respekterer organisasjonsfriheten og anerkjenner den ansattes rett til medlemskap i fagforbund og retten til kollektive forhandlinger.

I Øwre-Johnsen viser vi toleranse for ansattes og andre interessenters holdninger og meninger. Ingen skal diskriminere eller trakassere sine kolleger, partnere, kunder eller andre interessenter. Alle som føler seg diskriminert eller trakassert skal tas på alvor. I forbindelse med tjenesteoppdrag, for eksempel på tjenestereiser, skal ansatte ikke opptre på en måte som kan krenke menneskeverdet. Vi omtaler mennesker med annen etnisitet, nasjonalitet, seksuell legning eller politisk ståsted enn oss selv med respekt.

Konfidensialitet av informasjon

Alle ansatte og andre som opptrer på vegne av Øwre-Johnsen har lovpålagt taushetsplikt om kunder, ansatte og andre forretningsmessige eller private forhold som de blir kjent med i forbindelse med sitt arbeid. Dette gjelder med mindre de er forpliktet eller oppfordret til å utlevere informasjon i henhold til lov eller interne retningslinjer. Det er den enkeltes ansvar å behandle opplysninger korrekt.

Interessekonflikter

Det kan oppstå en interessekonflikt mellom Øwre-Johnsen og kundenes interesser, eller mellom ulike kundegrupper. Et grunnleggende prinsipp er at Øwre-Johnsens kunder skal behandles innenfor de samme prinsippene, og innenfor forvaltningen av våre verdier; Ærlig, Kompetent, Samspill, Lønnsomt.

Antitrust/konkurransbegrensende praksis

Øwre-Johnsen konkurrerer i markedet med respekt for, og i samsvar med, gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning. Salg og markedsføring skal ikke oppfattes som støtende eller i strid med lover eller vanlige sosiale standarder. Vårt salg og vår økonomiske rådgivning skal alltid ta utgangspunkt i kundenes behov og økonomiske situasjon.

Miljø, helse og sikkerhet

Øwre-Johnsen har etablert prosesser og retningslinjer for å ivareta ansatte og deres arbeidsmiljø. Alle ansatte, inkludert ledelsen, har ansvar for felles trivsel og et godt arbeidsmiljø

Menneskerettigheter og arbeidskraft

Øwre-Johnsen er forpliktet til å drive sin virksomhet med respekt for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og slutter seg til de 10 prinsippene i FNs Global Compact.

Menneskerettigheter

ETISKE RETNINGSLINJER

Ved å etterleve regulatoriske/lovmessige krav beskytter vi vår integritet og omdømme. Våre etiske retningslinjer handler om holdninger og verdier, og skal bidra til bevissthet om og etterlevelse av den etiske standarden som kreves av ansatte i firmaet ved beslutninger i det daglige.

Den enkelte leder plikter å gjøre medarbeiderne kjent med de etiske retningslinjene og selv være en god rollemodell. Det forventes at alle som omfattes av retningslinjene gjør seg kjent med og retter seg etter disse.

HOVEDPRINSIPP

De etiske retningslinjene omhandler hovedprinsipp som taushetsplikt, lojalitet og personlig integritet.

I mange tilfeller er det ikke klare svar på hva man skal gjøre i en situasjon ved etiske dilemma. I slike situasjoner kan det være til hjelp å stille seg følgende spørsmål:

- Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen og mine arbeidskolleger?
- Vil det jeg gjør eller sier kunne svekke tilliten til bedriften?
- Kan handlingen jeg gjør komme i konflikt med de interessene jeg skal ivareta som ansatt, eller oppfattes som en fordel jeg oppnår i kraft av min stilling?
- Vil det jeg gjør eller sier, kunne skape bindinger eller relasjoner, som senere kan komme til å begrense bedriftens handlefrihet?

Oppsummert er en fin huskeregel som følger: «Se for deg at beslutningen du tar preger forsiden av avisen i morgen og du er identifisert. Kan du stå inne for den og forsvare den?»

I tvilstilfeller skal man drøfte slike spørsmål med nærmeste overordnede.

Vårt verdigrunnlag kan sammenfattes med ordene Ærlig, Kompetent, Samspill og Lønnsomt. Disse ordene danner fundamentet for hvordan vi driver vår forretning, samt hvordan vi opptrer overfor hverandre, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere. Verdiene er utledet og kommunisert eksternt.

Etiske handlingsregler i bedriften

1. Vi overholder taushetsplikten
2. Vi har et profesjonelt forhold til kunder, leverandører, konkurrenter og omverden
3. Vi unngår opptreden som kan skade bedriftens omdømme
4. Vi ivaretar vår habilitet og er bevisste i forhold til interessekonflikter
5. Vi arbeider aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit og respekt
6. Vi er bevisst hvordan vi kommuniserer
7. Vi varsler om privat forretnings- eller styrevirksomhet, som skal godkjennes av bedriften
8. Vi følger bedriftens varslingsrutiner
9. Vi tolererer ikke korrupsjon

1. Vi overholder taushetsplikten

Alle medarbeidere er underlagt taushetsplikt. Den gjelder for alle forhold som en i sin stilling får kjennskap til vedrørende bedriften eller bedriftens kunder, om eventuelle sikkerhetstiltak og som ifølge sakens natur ikke må bli kjent av andre.

2. Vi har et profesjonelt forhold til kunder, leverandører, konkurrenter og omverden

Kunder og leverandører

Den enkelte medarbeider må unngå å komme i et avhengighetsforhold til kunder eller leverandører. Vi skal i alle relasjoner ha et bevisst forhold til forsøk på korrupsjon eller andre former for påvirkningshandel. Medarbeidere må ikke, direkte eller indirekte, betinge seg eller motta økonomisk fordel i noen form av betydning fra bedriftens kunder eller leverandører. Rabatter ved kjøp må bare aksepteres hvis det er ledd i en ordning som gjelder alle ansatte i bedriften. Medarbeidere må ikke benytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler ved kjøp av varer eller tjenester.

Representasjon

Bedriftens relasjonsbygging skal skje på en etisk forsvarlig måte. Medarbeidere skal ikke delta på reiser eller sosiale arrangementer tilbudt av bedriftens forbindelser uten at dette er klarert med overordnet. Unntak gjøres når vedkommende bidrar som en del av det faglige programmet, eller i gjennomføringen av programmet.

Gaver

Vi skal ikke motta noen form for økonomisk fordel av betydning fra bedriftens forbindelser ut over mindre oppmerksomhetsgaver. Gaver som kan trekke medarbeiderens habilitet eller uavhengighet i tvil, skal ikke mottas, uavhengig av verdi.

Når gaver gis på vegne av bedriften, må disse være på et nivå som ikke kan reise tvil om bedriftens motiver eller mottagerens integritet. Gjeldende lover og regler mht. regnskapsførsel og oppgaveplikt må følges.

Konkurrenter

Informasjon som kan være konkurranseømfintlig, skal ikke meddeles uvedkommende. Daglig leder skal klarere slik deling av informasjon. Bedriften skal ha et godt og forretningsmessig forhold til sine konkurrenter. Forholdet skal være korrekt, og det skal ikke benyttes uredelige metoder for å skaffe til veie konkurransemessige fordeler eller påføre konkurrentene skader.

3. Vi unngår opptreden som kan skade bedriftens omdømme

Når du representerer bedriften

Du må alltid være bevisst din rolle som representant for bedriften og opptre i henhold til bedriftens verdier og etiske standard.

Egenekspedering

Medarbeidere skal ikke på egne vegne gjennomføre ordrer eller transaksjoner, foreta vilkårsendringer eller inngå avtaler som kan føre til negative konsekvenser for bedriften.

Interessekonflikter

Bedriften skal innrette sin virksomhet slik at det er liten risiko for interessekonflikter mellom bedriften og dens kunder, samt ha ordninger og rutiner for å identifisere og motvirke risikoforhold innenfor de ulike områder av virksomheten.

4. Vi arbeider aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit og respekt

Øwre-Johnsen ønsker å skape et positivt, utviklende og utfordrende arbeidsmiljø. Gjensidig tillit, samarbeid og åpenhet mellom ledere og kolleger, er grunnlaget for å nå dette målet.

Diskriminering og mobbing aksepteres ikke.

5. Vi varsler om privat forretnings- eller styrevirksomhet

Den enkelte medarbeider må unngå situasjoner, profesjonelt og privat, hvor det kan oppstå spørsmål om medarbeiderens uavhengighet, integritet eller lojalitet.

6. Vi følger bedriftens varslingsrutiner

Medarbeidere har rett og noen ganger plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jfr. Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5.

7. Vi tolererer ikke korrupsjon

Korrupsjon tolereres ikke, hverken i bedriften eller hos samarbeidspartnere. Medarbeidere som involveres i bestikkelser eller andre former for korrupsjon kan bli anmeldt og gjøres personlig ansvarlig.

Varslingsrutiner Øwre-Johnsen AS

1. Formål

Øwre-Johnsen ønsker å sikre et sunt arbeidsmiljø med lav terskel for uredelighet. En åpen kultur av fri tale på arbeidsplassen vitner om en sunn bedriftskultur som kommer både virksomheten og ansatte til gode. På samme tid, kritikk og uenighet skal behandles på en ryddig, faktabasert måte.

Vi må legge grunnlaget for å løse problemer når de oppstår og så nært som mulig der de oppstår.

Retningslinjer for varsling gjør ansatte oppmerksomme på hvordan og hvor mislighold skal meldes.

Arbeidstakers varslingsrett og arbeidsgivers plikt å oppmuntre til varsling er styrt av kapittel 2A i den norske arbeidsmiljøloven.

Disse retningslinjene beskriver hvordan alle ansatte kan sende inn et varsel, og de spesifiserer reglene for behandling av varsler hos Øwre-Johnsen.

2. Hva er varsling?

Varsling er en påstand om mulig uredelig oppførsel som er gitt til noen som har fullmakt til å gjøre noe med det. Uredelighet er definert som omstendigheter, situasjoner eller oppførsel som er i strid med regelen om lov, skriftlig etisk virksomhet eller etiske normer som er bredt overholdt i samfunnet. Eksempler inkluderer:

- fare for liv eller helse
- fare for klimaet eller miljøet
- korrupsjon eller annen økonomisk uredelighet eller kriminalitet
- maktmisbruk
- hensynsløst arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Som regel vil merknader som kun gjelder den ansattes egne arbeidsforhold ikke anses som varsling etter arbeidsmiljøloven. Det betyr at varslingsregler ikke gjelder personalkonflikter eller uenigheter om gjennomføring av en arbeidsavtale.

Varsling er viktig for bedriften og samfunnet generelt fordi det gjør det mulig å rette opp feil. Det er mange grunner til å si ifra: det kan være etisk korrekt eller lovpålagt å gjøre det og Øwre-Johnsens omdømme kan undergraves hvis noen ikke sier ifra. Ansatte som er villige til å anmelde en påstand er derfor viktige ressurser for Øwre-Johnsen.

Alle ansatte har rett til å varsle om misligheter. Den enkelte ansatte oppfordres til å melde fra om uredelighet, men er vanligvis ikke forpliktet til å gjøre det. Arbeidstaker skal imidlertid varsle arbeidsgiver umiddelbart dersom han/hun får kjennskap til feil eller mangler som kan sette liv eller helse i fare, og han/hun er ute av stand til å rette opp situasjonen alene, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-3(2b).

3. Til hvem og hvordan kan en påstand rettes

Til hvem

Det er flere måter å fremsette en påstand på. En påstand om uredelighet bør meldes internt til ens nærmeste leder, med mindre påstanden involverer den nærmeste lederen selv.

Før varsling er relevant legger vi i Øwre-Johnsen stor vekt på at man søker å ta dialogen med den berørte parten selv. Vi har jobbet med å legge til rette for et klima / arbeidsmiljø hvor ansatte kan avklare situasjoner seg imellom. Dersom dette ikke fører frem, skal saken meldes ved å sende påstanden til verneombud/tillitsvalgt eller nærmeste leder.

Den som mottar en påstand om tjenesteforseelse innad i bedriften skal skriftlig gi beskjed til varsleren om at påstanden er mottatt.

Hvordan

Påstander kan fremsettes muntlig eller skriftlig. Skriftlige påstander bør inkludere følgende:

- fullt navn (anonymitet er akseptabelt)
- dato for rapporteringen
- beskrivelse av saken (brudd på loven eller interne retningslinjer)
- personen eller personene som er involvert
- når og hvor hendelsen fant sted/ble oppdaget
- om dette har skjedd mer enn én gang
- om vitner var til stede
- andre forhold du mener er viktig for saken

Den som fremmer en påstand, kan også benytte appen Mellora (HSEQ+) for varsling.

Det er i utgangspunktet å foretrekke at påstander fremsettes åpent ved hjelp av varslersens fulle navn, da dette vil hjelpe oss med å kaste lys over saken på best mulig måte. Likevel er varslersens identitet konfidensiell.

4. Behandling av en varslingspåstand

Feil oppførsel bør diskuteres med nærmeste leder der det er mulig. Dersom det ikke er mulig å bli enige om tilfredsstillende løsninger på uakseptabel oppførsel eller feil oppførsel innen rimelig tid, bør varslingspåstanden innleveres verneombud/tillitsvalg/ledelse.

Disse varslingsrutinene gjelder for: Alle ansatte, vikarer og midlertidige ansatte

Menneskerettigheter

Øwre-Johnsen forplikter seg til å drive sin virksomhet med respekt for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. Øwre-Johnsen slutter seg til UN Global Compacts 10 prinsipper for ansvarlig næringsliv.

Menneskerettigheter

Prinsipp 1: Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og

Prinsipp 2: Påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene.

Arbeid

Prinsipp 3: Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og

Prinsipp 4: avskaffe alle former for tvangsarbeid,

Prinsipp 5: sikre reell avskaffelse av barnearbeid, og

Prinsipp 6: sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

Miljø

Prinsipp 7: Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, og

Prinsipp 8: ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og

Prinsipp 9: oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi

Antikorrupsjon

Prinsipp 10: Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, inkluder utpressing og bestikkelser.

Dette dokumentet er vedtatt av:

Anders Øwre-Johnsen

Daglig leder (sign.)

Godkjent: 08.03.2022

Sist redigert: 08.03.2022

Dokumenteier: Øwre-Johnsen AS

Øvre Flatås veg 16, 7079 Flatåsen, Telefon 72596100