

Bedriftens etiske leveregler

Ren Røros skal bidra til en etisk forsvarlig og bærekraftig utvikling. Vi skal ha en høy etisk standard, god forretningsskikk og ikke handle i strid med gjeldende lover, regler og konvensjoner når vi utfører våre plikter og ansvar for å skape verdier for samfunnet. Vi respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter samt miljø i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Vi driver vår virksomhet i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, samt de ti prinsippene i [FNs Global Compact](#).

De etiske reglene gjelder for alle selskapene i konsernet Ren Røros. Alle ansatte, tillitsvalgte, styremedlemmer, konsulenter eller annet innleid personell omfattes av reglene.

Våre etiske leveregler beskriver våre forpliktelser i mer detalj, og klargjør forventninger og krav til den enkelte. Den enkelte må praktisere respekt, hjelpsomhet, ærlighet og rettskaffenhet og skape et forhold basert på tillit til medarbeidere, eiere, forretningsforbindelser, myndigheter og samfunnet for øvrig.

Vi tolererer ikke brudd på gjeldende lover eller på våre etiske leveregler. Brudd på reglene kan medføre arbeidsrettslige konsekvenser som kan variere fra muntlig advarsel til oppsigelse.

Bakgrunn

Ren Røros konsern har siden 2003 hatt et arbeidsreglement som beskriver hvordan ansatte skal forholde seg til kolleger, kunder og leverandører. Våren 2007 ble det vedtatt å utarbeide klare etiske regler for Ren Røros konsern.

Etikk er et aktuelt tema i næringslivet, og bør alltid være det. De siste årene er det avdekket misligheter og uetisk framferd hos velrenommerte bedrifter. Arbeidsmiljøloven har en spesifikk paragraf om hvordan det reageres på brudd på etiske regler, og tiltak som skal brukes for å beskytte ansatte mot uetiske handlinger. Uansett er det viktig at alle bidrar til å sikre at etiske regler følges.

Lojalitet

Det er viktig at alle som er ansatt eller har engasjement i Ren Røros er lojale og ivaretar konsernets interesser. Det er ekstra viktig i saker der det kan være konflikt mellom egeninteresse og konsernets interesser. Er det interessekonflikt, skal den enkelte umiddelbart ta dette opp med sin nærmeste overordnede/oppdragsgiver. Lojalitet er også å informere om forhold som er skadelig for konsernet.

Taushetsplikt

Taushetsplikt er nedfelt i arbeidsavtalen mellom den ansatte og arbeidsgiver. Alle ansatte i Ren Røros konsern har signert på en taushetserklæring.

Det er også en sikkerhetsinstruks om bruk av datasystemer og behandling av personopplysninger i Ren Røros konsern. Alle ansatte må bekrefte at instruksene er lest og forstått.

Den enkelte skal overholde kravene til konfidensiell behandling av informasjon. Gradert informasjon/beredskapsinformasjon skal ikke gjøres kjent for ikke-autorisert personell i konsernet. Dette gjelder også sensitiv informasjon om personer, sikringstiltak, kommersielle, tekniske eller kontraktsmessige forhold samt lovbeskyttet informasjon.

Habilitet

Vanlige krav til habilitet gjelder for konsernet. Ingen skal delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som er av direkte eller indirekte betydning for vedkommende selv eller ektefelle, samboer, barn, foreldre, søsken eller andre nærstående personer. Dette gjelder også forhold som er av direkte eller indirekte betydning for selskap, organisasjon eller offentlig organ der vedkommende har innflytelse eller interesse. Habiliteten skal videre vurderes når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommende sin upartiskhet. Det samme kan gjelde dersom forholdet kan oppfattes slik av andre.

Den enkelte har selv ansvar for å vurdere om det foreligger inhabilitet. Når noen ber om det, eller den enkelte selv finner grunn til det, skal spørsmål forelegges nærmeste overordnet eller konsernsjefen. I styret treffes avgjørelsen om inhabilitet av styret, men uten at vedkommende medlem selv deltar i avgjørelsen. Styremedlemmer skal selv gjøre oppmerksom på forhold som kan tenkes å føre til inhabilitet.

Helse, miljø og sikkerhet

I Ren Røros går sikkerhet foran alt. Daglige ledere for selskapene har arbeidsgiveransvaret slik dette er utformet i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiveransvaret innebærer blant annet at selskapene driver systematisk og planmessig HMS-arbeid. Linjeledelsen er delegert myndighet til å sørge for at dette gjøres innenfor respektive avdelinger og arbeidsplasser. Alle ansatte har et spesielt ansvar for å ivareta arbeidskollegers og egen sikkerhet i det daglige arbeidet.

Miljø og klima

Ren Røros vil gjøre en forskjell i det grønne skiftet. Vår kunnskap forplikter oss til å bidra mot en bærekraftig framtid. Vi skal bidra til å øke og effektivisere produksjonen av fornybar energi, utvikle og benytte mer bærekraftig klimateknologi. Ren Røros jobber aktivt for å redusere påvirkning på miljø og klima i egen virksomhet, hos kunder og samarbeidspartnere. Vi har satt konkrete miljømål for egen virksomhet.

Kommunikasjon

All kommunikasjon, i alle kanaler og til alle målgrupper, skal være åpen, sannferdig og tydelig. Se også Sosiale medier – Håndbokportal (simployer.com)

I forbindelse med salg og rådgivning har den enkelte særlig ansvar for at kunden tilbys informasjon i henhold til god forretningsskikk og gjeldende lovverk. I rapportering og regnskap til tilsynsmyndigheter og andre, skal det gis fullstendige, korrekte og nøyaktige opplysninger. Alle uttalelser til media om Ren Røros konsern skal kun gis av ansatte som er utpekt til å uttale seg på konsernets vegne.

Forhold til forretningsforbindelser

Det skal ikke være tvil om den enkeltes integritet i omgang med forretningsforbindelser. Relasjoner skal ikke på noen måte være så tette at det kan reises tvil om forretningsmessige forhold.

Den enkelte skal ikke ha personlige fordeler av kontakt med forretningsforbindelser på vegne av Ren Røros. Ansatte skal unngå å komme i situasjoner der man føler press, forpliktelser eller forventninger til å ta utenforliggende hensyn i vurderingen. Det aksepteres imidlertid at man kan motta oppmerksomhet og gaver i moderate former. I tvilstilfeller legges saken fram for konsernsjef eller styreleder til avgjørelse. Rabatter på private kjøp fra konsernets leverandører kan kun mottas der det er gjort avtaler på vegne av alle ansatte. Reiser skal normalt betales av konsernet, og skal foregå på den mest økonomiske måten. Eventuelle avvik fra denne bestemmelsen skal godkjennes

av konsernsjef eller styreleder. Representasjon skal forgå som en naturlig del av den ordinære forretningsvirksomheten og det skal utvises måtehold og skjønn. Representasjon skal holdes innenfor skattelovens regler for fradragsrett.

Korrupsjon

Vi tolererer ingen form for korrupsjon i vår forretningsvirksomhet. Den enkelte må overholde gjeldende lover og forskrifter mot korrupsjon og bestikkelser, samt aktivt arbeide for å sikre at våre forretningsforbindelser deler denne forpliktelsen. Å engasjere seg i korrupsjon kan ha alvorlige konsekvenser for vårt selskap, men også for ansatte og kan føre til straffeanklager, straffer eller sanksjoner.

Hvitvasking

Vi tar avstand fra alle former for hvitvasking i vår virksomhet. For å unngå å bli involvert i hvitvasking av penger eller eiendeler, må den enkelte sørge for, så langt det er rimelig mulig og når dette anses nødvendig, at tilstrekkelige bakgrunnssjekker utføres for å bekrefte identiteten og eierskapet til forretningsforbindelser.

Annet lønnet arbeid, innsidehandel

I arbeidsavtalen med alle ansatte er det tydelig at om noen ønsker å ha en annen stilling, eller utføre annet arbeid av betydning, skal dette godkjennes av arbeidsgiver på forhånd. Ansatte i Ren Røros skal informere sin nærmeste overordnede om eksterne styreverv. Dersom det er tvil om vervet kan komme i konflikt med konsernets interesser skal dette avgjøres av konsernsjefen, eventuelt styret i konsernet. Ansatte i Ren Røros kan ikke investere i, eller drive virksomhet, som er i interessekonflikt med Ren Røros. Ansatte, eller selskaper som i det vesentlige er eid av ansatte, kan heller ikke operere som underleverandører til Ren Røros.

Diskriminering

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, etnisitet, seksuell orientering, kjønn, livssyn, funksjonsnedsettelse eller alder er forbudt etter arbeidsmiljøloven. Ren Røros arbeider for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Diskriminering eller mobbing aksepteres ikke.

Varsling av kritikkverdige forhold

Beskrivelse

Ren Røros skal til enhver tid jobbe for å ha et godt arbeidsmiljø. Det er lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Åpenhet er uttrykk for en sunn bedriftskultur som virksomheten og de ansatte er tjent med.

Det er ledelsen i konsernets ansvar å legge til rette for åpenhet og god intern kommunikasjon i virksomheten. Ledelsen skal aktivt bidra til at ytringsfrihet og varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljø.

Det er viktig at arbeidstakerne bruker retten til varsling. At arbeidstakere sier fra, er ofte den eneste måten ukultur og ulovlige forhold kan avdekkes. Varsling gir mulighet for å rydde opp i problemene og unngå at problemene vokser seg større.

Hva er kritikkverdige forhold?

Arbeidsmiljølovens varslingsregler omfatter alle tilfeller der arbeidstakere sier fra om forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med:

- Lover, forskrifter og regler
- Konsernets regelverk og retningslinjer
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter

Hvem det skal varsles til?

Arbeidstaker skal varsle kritikkverdige forhold til nærmeste leder med personalansvar, hovedtillitsvalgt eller til personalansvarlig i konsernet. Dersom forholdet knytter seg til nærmeste leder, kan det varsles til leders nærmeste overordnede.

Hvis arbeidstakers varsel ikke følges opp av den som er varslet, kan arbeidstaker varsle videre til nærmeste leders overordnede.

Hvis innleid arbeidstaker er usikker på hvem som er rett leder, kan henvendelsen gå til kontaktpersonen vedkommende har, hovedtillitsvalgt eller personalansvarlig i konsernet.

Hvordan det skal varsles?

Det kan varsles skriftlig eller muntlig. Vi oppfordrer den som varsler om å gjøre kjent hvem hen er. Dette gjør det enklere å følge opp et varsel og holde varsleren informert om hva som gjøres i saken.

Dersom arbeidstaker ikke ønsker å stå frem med navn, er det bedre at det varsles anonymt enn at det ikke varsles i det hele tatt.

Ansvar for den som mottar varsel

Hvilke undersøkelser og tiltak som skal iverksettes vil avhenge av hva det varsles om.

Leder/hovedtillitsvalgt som mottar varsel om kritikkverdige forhold skal imidlertid alltid gi tilbakemelding til den arbeidstaker som har varslet om hva som gjøres med forholdet. Det skal også gis tilbakemelding i de tilfeller leder/hovedtillitsvalgt bestemmer seg for å ikke bringe saken videre, og årsaken til dette.

Den som mottar et varsel om kritikkverdige forhold, har et ansvar for å bidra til at dette ikke får negative konsekvenser for den som har varslet.

Der arbeidstaker gir varselet muntlig har leder/hovedtillitsvalgt ansvar for å få registrert varselet skriftlig, samt at vurdering og tiltak dokumenteres.