

Etiske retningslinjer

Innledning

Velkommen til SR Groups etiske retningslinjer.

Hensikten med dette dokumentet er å hjelpe hver enkelt av oss til å følge de juridiske og etiske forpliktelser i selskapet. Dokumentet skal også være en veiledning for hvordan vi skal håndtere ulike situasjoner hvor det stilles spørsmål til om de bryter med juridiske eller etiske krav.

Ett av SR Groups mål er at alle ansatte skal representere selskapet på en måte som ivaretar selskapets omdømme og eiendeler.

Ofte er sunn dømmekraft og sunn fornuft alt du trenger. Men i møte med ukjente eller i komplekse situasjoner, kan vi ha behov for ekstra veiledning. Våre etiske retningslinjer er derfor ment å gi oss verdifull veiledning innen juridisk og etisk atferd

Alle ansatte er ansvarlig for å sette seg inn i virksomhetens etiske retningslinjer slik at vi opprettholder en høy etisk standard. For å lette dette arbeidet har vi implementert deler av disse i SRG Skolens opplæringsmoduler. Dette inkluderer å være klar over de etiske problemstillinger som kan påvirke jobben din og være oppmerksom på eventuelle brudd på etiske retningslinjer, juridiske eller kontraktsmessige krav.

SR Group forventer at alle ansatte følger denne retningslinjen for god etisk atferd. Etisk beslutningstaking er ikke alltid lett, men belønningen kan være stor. Det handler ikke bare om å gjøre ting riktig, men å skape en god arbeidsplass for oss alle.

Tananger 11. Januar 2018


Bjørn Røstad
CEO

Hva er etisk foretningsskikk:

Vi stoler på at våre ansatte har en høy etisk standard og kan skille rett fra galt. Vi tror heller ikke noen ansatte vil lure en kunde eller stjele fra arbeidsplassen.

Så hvorfor skal vi ha trening innen etikk? Å gjøre det etisk riktige valget i virksomheten krever noen ganger mer enn bare sunn fornuft eller et ønske om "å gjøre det rette." Lover og forskrifter styrer også mange etiske situasjoner på arbeidsplassen. Noen av disse kan være kompliserte og det er derfor ikke alltid like lett å finne den beste løsningen.

Etisk forretningsskikk krever at vi må ha integritet og ta ansvar for våre personlige handlinger. I SR Group gjør vi forretninger på en åpen og ærlig måte og tar de nødvendige skritt for å levere resultater.

Vi behandler hverandre og våre samarbeidspartnere med respekt, ærlighet og rettferdighet. Vårt rykte som en virksomhet med god etisk foretningsskikk er avhengig av integriteten til hver enkelt ansatt og i hver enkelt handling de tar. Dette er grunnlagt i våre verdier Hjelpsom, ærlig, stolt.

Tenk litt på dine egne erfaringer. Er det ikke mer sannsynlig at du ville benytte et selskap som har et godt omdømme fremfor et som har dårlig omdømme? Ville du ha jobbet for et selskap som hadde et dårlig omdømme? Ville du hatt et selskap i ditt lokalsamfunn som ikke respekterer rettighetene til de lokale innbyggerne?

Etisk beslutningsprosess:

Når man står overfor et etisk dilemma, er nødvendigvis ikke den rette handlingen så lett å se. Vi har derfor utarbeidet tre spørsmål som du bør stille deg selv dersom du ikke er sikker på hvordan du kan løse et etisk dilemma. Disse spørsmålene vil hjelpe deg til å ta den rette avgjørelsen:

1. **Hva føles galt med denne situasjonen eller handlingen?**
Dette spørsmålet hjelper deg å avklare og identifisere et problem eller situasjon når du er usikker.
2. **Strider denne situasjonen mot selskapets retningslinjer, verdier eller loven?**
Dette spørsmålet får deg til å tenke på om situasjonen bryter med retningslinjer og lover.
3. **Hvordan vil jeg bli påvirket?**
Det siste spørsmålet bidrar til å bringe de personlige konsekvensene av dine handlinger i fokus og gjør det mulig å overvinne eventuelle hindringer du kan ha til å gjøre det rette.

Bedrageri:

Bedrageri innebærer bevisst, tilsiktet bedrag eller feiltolkning av informasjon.

Det er fare for bedrageri når det er stort leveringspress fra aksjonærer eller ledelse.

Selv ærlige mennesker kan feilaktig tror at "å levere topp resultat" er viktigere enn å gjøre nøyaktige registreringer, legge fram fakta og ikke skjule feil og mangler for å få selskapet til å se bedre ut.

Noen mennesker tror også at hvis "alle gjør det" så må praksisen være akseptabel. Men det motsatte er tilfellet.

Nøyaktighet og oppbevaring av forretningskritisk dokumentasjon

Bedrageri koster selskaper milliarder av euro hvert år. For å hindre at bedrageri skjer i vår virksomhet skal vi derfor føre regnskap og oppbevare kvitteringer på alle transaksjoner. Disse skal være nøyaktige og rettferdig reflekterer selskapets transaksjoner. Det skal ikke gjennomføres noen transaksjoner eller føres regnskapstall som kan skjule transaksjonens sanne natur.

Ansatte i SR Group skal ikke gjøre følgende:

- Etablere eller benytte hemmelig eller andre former for balansekontoeer
- Slette, ødelegge eller endre dokumentasjon som er knyttet til en hendelse eller etterforskning.
- Bruke selskapets midler til å etablere nummererte bankkontoer som ikke eies av eller i virksomhetens navn eller tilknyttede selskap/ datterselskap.
- Etablere eller bruke virksomheten til andre formål enn SR Group forretningsformål

Svindel kan som regel unngås hvis alle ansatte følger våre etablerte retningslinjer og prosesser. Men dersom du har mistanke om ulovlig aktivitet, skal dette rapporteres til din nærmeste leder eller innregistreres i virksomhetens avvikssystem (Antenor).

Korrupsjon og bestikkelser:

Vi skal inngå avtaler med våre kunder, leverandører og myndigheter på en enkel og ryddig måte.

Det forventes at våre ansatte er klar over de lokale standarder som gjelder for de landene de arbeider i. Ansatte skal aldri tilby/motta bestikkelser eller smøring som kan oppfattes å påvirke deres eller andres handlinger.

SR Group skal føre regnskap som nøyaktig gjenspeiler transaksjonene i selskapet. Selskapet skal også ha et system som avdekker og hindrer bestikkelser og sikrer god regnskapspraksis.



For å hindre falske eller villedende opplysninger fra å bli gjort i SR Groups regnskap har vi flere personer som overvåker regnskapet. Dette forsikrer oss om at ingen ukjente summer, uregistrerte midler eller eiendeler kan bli opprettet.

- En person legger inn og konterer
- En annen person godkjenner
- En tredje person bokfører
- En fjerde person kontrollerer
- Tilslutt revideres alt av vår revisor

Gaver, bestiktelser og smøring

Ansatte skal ikke gi eller oppfordre andre til å gi gaver, bestiktelser eller andre lokkemidler av noe slag til leverandører, importører, offentlige tjenestemenn eller underleverandør.

Et unntak fra dette er salgsfremmende gjenstander av symbolsk verdi som for eksempel (kaffe krus, kalender eller lignende med selskapets logo). Beskjedne forfriskninger som brus, kaffe, lunsj og middag på tilfeldig basis i tilknytning til næringsvirksomhet er også akseptert.

Ansatte i SR Group skal ikke la seg påvirke av gaver eller tjenester fra leverandører eller potensielle leverandører og det forventes at hver ansatt utøver skjønn når man aksepterer gaver.

Rettferdig konkurranse

SR Group tror på rettferdig konkurranse og selskapet skal konkurrere på en lovlig, rettferdig og etisk forsvarlig måte.

Ansatte skal aldri inngå avtaler med konkurrenter til å:

- fastsette priser
- Innføre en ny avgift eller sette en avgift på et bestemt prisnivå
- dele foretningsområder eller marked
- utveksle informasjon om virksomhetens, eller konkurrenters prising, avgifter, anbud og andre forhold av konkurransemessig betydning med konkurrenter

Som en generell regel står selskapet fritt til å gjøre forretninger eller ikke gjøre forretninger med hvem det måtte velge og kan fritt velge sine kunder og leverandører. Slike beslutninger skal tas på uavhengig grunnlag, og skal ikke være et resultat av en avtale eller forståelse med en konkurrent om ikke å gjøre forretninger med visse kunder eller leverandører.



Personvern og sensitiv informasjon

Alle ansatte skal ivareta sensitiv eller konfidensiell informasjon. Slik informasjon skal bare benyttes i forbindelse med våre ansvarsområder.

Eksempel på slik informasjon er:

- Kunde informasjon, kontrakter, tilbud, priser, tariffer og fortjenestemarginer
- Interne ledelses dokumenter og rapporter
- Nåværende og tidligere personalopplysninger
- Ikke offentlig informasjon
- Leverandør / selger informasjon
- Beredskapsprosedyrer og rutiner

Interessekonflikt

Alle bedriftsbeslutninger og forhandlinger skal gjøres til det beste for selskapet som helhet og ikke baseres på personlige relasjoner eller fordeler. Interessekonflikter kan sette vår forretningsetikk i et dårlig lys. Vi forventer derfor at det benyttes sunn fornuft slik at vi unngår eventuelle interessekonflikter som kan gi negative påvirkninger for SR GROUP.

Diskriminering og trakassering

Vi søker å rekruttere, utvikle og beholde de mest talentfulle mennesker. Vi mener at mangfold er viktig for vår suksess

Ansatte skal gjennomføre tiltak for å sikre likestilling og et godt arbeidsmiljø som er fri for diskriminering. Vi er forpliktet til personlig integritet og respekt for hverandre.

Diskriminering av noe slag vil medføre dårlig arbeidsmiljø og redusert produktivitet.

Trakassering og trusler på arbeidsplassen er strengt forbudt og vil ikke bli tolerert.

Alle påstander om diskriminering, trakassering eller trusler vil bli gransket av SR Group. Stemmer slike påstander, vil dette kunne medføre advarsel eventuelt opphør av arbeidsforholdet.

Narkotika og alkohol

SR GROUP ønsker å opprettholde et sunt og produktivt arbeidsmiljø for å imøtekomme våre forpliktelser overfor ansatte, kunder og investorer. Bruk, salg, distribusjon eller besittelse av alkohol og ulovlige stoffer er strengt forbudt når man er på jobb eller på virksomhetens eiendom. Forbudet omfatter også ulovlig eller feil bruk av lovlige medikamenter.

Bruk av alkohol er bare tillatt på SR Groups eiendom ved bedriftsarrangement hvor det foreligger godkjenning fra ledelsen.

Det er strengt forbudt å møte på jobb i beruset tilstand. Ansatte har heller ikke lov til å gå på vakt eller forbli på vakt hvis de er påvirket av et lovlig medikamenter.

Varsling av kritikkverdige forhold

Brudd på etiske retningslinjer eller HMS rutiner skal varsles nærmeste leder eller HMS avdelingen. Enten via avvikssystemet eller ved direkte kontakt. Verneombud og tillitsmenn kan også varsels hvis dette anses som mest naturlig.

Ansatte som ønsker å følge opp en rapporterte hendelser kan kontakte KHMS avdelingen for en oppdatering i saken.

Dersom en ansatt ikke overholder de etiske retningslinjene eller nekter å samarbeide ved en granskning vil dette kunne medføre advarsel eller opphør av arbeidsforholdet. I tillegg vil en teamleder eller leder som godkjenner eller tolererer brudd eller har kjennskap til dem og ikke handler raskt for å rapportere og korrigere dem, også bli gitt skriftlig advarsel. Dersom den som melder inn bruddet på de etiske retningslinjene selv er innblandet i hendelsen, vil dette ha en formildende effekt opp mot melderens i videre behandling av saken.

Beskyttelse for ansatte som reiser spørsmål

Ingen ansatte som i god tro rapporterer en mistanke om overtredelse av lov, forskrift eller selskapets policy vil bli utsatt for represalier som følge av dette. I den grad det er mulig, vil alle rapporterte hendelser behandles konfidensielt.

Signatur og dato:
