

Etiske retningslinjer, (Code of Conduct)

for:



elektro·sivert
Installasjon as

og



OSLO BADEROM
— DIN KOMPETANSEPARTNER —

Våre etiske retningslinjer forplikter oss til
å drive vår virksomhet ansvarlig, etisk og
i tråd med lover og regler.

Sist revidert 01.07.23

Bakgrunn

Elektro-Sivert Installasjon AS og Oslo Baderom AS (heretter ESI, OB eller ESI&OB) sitt hovedmål er å bli oppfattet som troverdige og profesjonelle aktører i markedet. Vi skal styrke vårt renommé ved alltid å identifisere og tilfredsstille kundens og samfunnsmessige krav.

Vi skal ta samfunnsansvar på alvor og vi skal bidra til langsiktig verdiskapning med fokus på sosiale forhold, økonomiske forhold samt miljø og klima som er FNs 3 viktigste bærekraftsområder. Vi skal med dette bidra til å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringer.

Vi skal arbeide for å tilby bærekraftige produkter, minimere vårt eget miljøavtrykk samt gjennomføre ansvarlige innkjøp.

Som hjelpemiddel for ovennevnte skal vi løpende gjennomføre og følge opp Aktsomhetsvurderinger, og med det også gjøre rede for hvordan vi håndterer eksisterende og mulige negative konsekvenser av sin virksomhet.

Aktsomhetsvurdering er en prosess der bedrifter kartlegger, forebygger, begrenser og gjøre rede for hvordan de håndterer eksisterende og mulige negative konsekvenser av sin virksomhet.

Våre etiske retningslinjer er basert på:

- FNs verdenserklæring om menneskerettigheter
- FNs bærekraftsmål (bærekraftig samfunnsutvikling innen tre områder: økonomisk, sosialt og miljømessig).
- OECDs retningslinjer.
- ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.
- Åpenhetsloven (basert på OECDs retningslinjer).

Etiske retningslinjer, hva er det og hvem gjelder de for?

Vi = Styremedlemmer, eiere og medarbeidere (faste eller midlertidige).

Formålet med våre etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis samt definere felles standarder for alle i ESI og OB. Vår atferd skal kjennetegnes av ansvar og respekt i alle ledd av forretningsvirksomheten.

Retningslinjene skal være grunnlaget for hvordan vi driver forretning og skal fortelle oss selv og omverden hva som kan forventes av oss.

Vi skal utføre våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader selskapenes omdømme og tillit. Retningslinjene skal sørge for at vi til enhver tid følger gjeldende lover og regler, og at vi har en respektfull omgang med andre mennesker i vårt arbeid, både i formelle og mer uformelle sammenhenger.

De etiske retningslinjene skal beskrive grunnleggende forpliktelser og krav til hvordan vi skal opptre og skal gi oss veiledning når vi står overfor etiske dilemmaer.

Det forventes at vi hjelper hverandre med å følge retningslinjene, at man sier fra om noe bør forbedres og at man varsler ved kritikkverdige forhold. Dersom man er i tvil, skal man rådføre seg med sin nærmeste leder.

Våre ledere har et særskilt for å gå foran som gode rollemodeller og med det opptre i samsvar med intensjonene i de etiske retningslinjene. Det inngår i en leders ansvar å jevnlig kommunisere viktigheten av å etterleve våre etiske retningslinjer og sørge for nødvendig opplæring. Lederne skal påse at alle medarbeider undertegner på at de har lest og forstått selskapets etiske retningslinjer.

De etiske retningslinjene er en del av opplæringen av nyansatte i [Onboarding prosessen](#). Enhver oppdatering av de etiske retningslinjene skal distribueres digitalt til alle medarbeidere, eiere og styremedlemmer. Det er enhvers ansvar i ESI og OB å sørge for at innholdet og eventuelle endringer forstås og etterleves. Ved tvil kontaktes nærmeste overordnede eller IK/KS-ansvarlig.

Etterlevelse av lover, forskrifter, regler og konvensjoner

De etiske retningslinjene erstatter ikke lovgivning. Vi skal etterleve alle gjeldende lover, forskrifter og regler/instrukser (eksterne og interne). Det er lovgivningen som har forrang dersom det er konflikter mellom lovgivningen og våre etiske retningslinjer, unntatt dersom våre etiske retningslinjer setter en høyere standard.

Brudd på gjeldende lover, forskrifter og regler aksepteres ikke. Eventuelle brudd eller avvik skal håndteres i henhold til selskapets prosedyrer og kan gi arbeidsrettslige, strafferettslige og erstatningsrettslige konsekvenser.

God forretningsskikk

Vi skal behandle alle samarbeidspartnere med respekt og i tråd med god forretningsskikk. Vi skal gjennomføre oppdrag for våre kunder med god kvalitet og høy grad av integritet. Våre kunder skal være trygge på at vi gir råd om hva vi mener er best for kunden og ikke for oss selv.

I all samhandling med forretningspartnere skal vi tilstrebe en vennlig og høflig omgangstone. Det forventes at alle til enhver tid opptrer aktsomt og avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til selskapet.

Ved samarbeidsprosjekter og partnerskap utveksler vi ikke konkurransesensitiv informasjon eller deltar i samordning utover det som er nødvendig for prosjektet.

Ved valg av leverandører, produkter og tjenester skal vi ikke la personlige preferanser påvirke våre valg, men vi skal ta våre beslutninger basert på forretningsmessige behov.

Ved deltakelse i leveranser til det offentlige plikter alle medarbeidere å sette seg grundig inn i og etterleve «lov og forskrift om offentlige anskaffelser». All samhandling ved tjenester/leveranser til det offentlige må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvnbarhet, likebehandling og god forretningsskikk. Vårt hovedmål er å utvikle stabile forretningsforhold der vi blir sett på som en profesjonell og ansvarsfull samarbeidspartner.

Styreverv og eierinteresser

Vi forventer at du bruker arbeidsdagen din på arbeidsoppgaver for selskapene. Før du påtar deg eksterne styreverv eller andre verv av et visst omfang eller betydning, må du få skriftlig godkjenning fra din nærmeste overordnede.

For alle medarbeidere i lederstilling eller medarbeidere som for øvrig utøver innflytelse på ESI eller OB sine innkjøp eller kontraktstildelinger så må alle styreverv unntatt i konsernets selskap registreres hos styret. Informasjonen må oppdateres løpende og bekreftes årlig.

Leverandører

De etiske retningslinjene til ESI og OB benyttes også ved evaluering av kunder, forretningspartnere, leverandører og andre samarbeidspartnere. Det forventes at disse også har høye etiske krav.

Det forventes at leverandører som inngår en avtale med ESI eller OB skal sørge for at relevante deler av ESI og OB sine etiske retningslinjer etterleves.

ESI og OB understreker viktigheten av at leverandører har IK/KS/HMS-systemer som støtter implementering av etiske retningslinjer. Leverandøren bør utpeke en ansvarlig for implementering av de etiske retningslinjene i egen virksomhet. Leverandøren skal også gjøre de etiske retningslinjene kjent i alle deler av sin organisasjon.

ESI og OB skal gis rett til å gjennomgå og/eller verifisere IK/KS/HMS-system hos sine leverandører og eventuelle underleverandører av disse. Leverandøren plikter å være behjelpelig med dette.

Helse, Miljø og Sikkerhet

Vi skal ha en trygg og forsvarlig arbeidsplass. Elektro-Sivert Installasjon AS utfører elektriske installasjoner, og dette innebærer selvfølgelig ett spesielt ansvar for sikkerhet vedr. HMS mht. elektriske anlegg/utstyr. Oslo Baderom AS har likeledes også ett spesielt ansvar for sikkerhet vedr. HMS som total-entreprenør.

Enhver er forpliktet til å bidra til et positivt og profesjonelt arbeidsmiljø. Vi skal behandle hverandre, kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere med respekt. Vi skal ta ansvar for egne handlinger og melde fra dersom vi observerer noe som påvirker arbeidsmiljøet eller sikkerheten negativt.

Ledelsen skal tilrettelegge alle forhold for at medarbeiderne skal kunne ta ansvar for det de foretar seg, og medarbeiderne skal gjøre det som er nødvendig for å hindre skade og ulykke på seg selv, andre, omgivelser eller utstyr og produkter.

Vårt [KS/IK/HMS](#)-system har dokumenterte beskrivelser, prosedyrer, sjekklister m.m. Vårt KS/IK/HMS-system er basert på nasjonal lovgivning samt internasjonale erklæringer/konvensjoner på de punkter dette faller naturlig.

Diskriminering, trakassering eller mobbing

Alle medarbeidere i ESI og OB er likeverdige, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Upassende oppførsel, diskriminering, trakassering, mobbing, fysisk/psykisk mishandling/avstraffelse av medarbeidere/kollegaer på bakgrunn av slike forhold skal ikke forekomme, hverken i ansettelsesprosesser, senere i arbeidsforholdet eller ved et eventuelt avsluttet arbeidsforhold. Den enkelte medarbeider skal respekteres og verdsettes.

Vi skal handle aktivt dersom vi observerer ovennevnte oppførsel. Vi skal også arbeide forebyggende for å sørge for et inkluderende arbeidsmiljø.

Det forventes at vi alle opptre iht. disse retningslinjer, også ovenfor kunder, leverandører, samarbeidspartnere eller andre mennesker som man møter som ansatt/eier/styremedlem i ESI eller OB.

Klima og miljø

Vi skal aktivt markedsføre og tilby løsninger som er til nytte for samfunnet ikke bare kortsiktig, men også med tanke på langsiktige miljømessige, sosiale og økonomiske hensyn.

Vi skal redusere avfallsmengde og utslipp av kjemikalier til luft, vann og jord for å begrense skadevirkningene for miljøet og folkehelsen.

I tillegg skal vi ha oversikt over vårt kjemikalieforbruk og kjemikaliebruken skal dokumenteres regelmessig (minst årlig). Bruken av miljø- eller helsefarlige kjemikalier skal reduseres mest mulig. Alle kjemikalier/produkter skal være vurdert iht. substitusjonsplikten i produktkontrollovens § 3a.

Vi skal jobbe systematisk og målrettet med å redusere eventuelle negative miljøpåvirkninger. Dette handler da i stor grad om innkjøp og kravene vi stiller til produkter og tjenester som vi kjøper og leverer. Vi er opptatt av å ta samfunnsansvaret og miljøpåvirkningene våre på alvor, og med det bidra til å legge til rette for både bærekraftig vekst og økt lønnsomhet.

Som [Miljøfyrtårn-sertifisert](#) leverer ESI klima- og miljørelaterte rapporter som igjen gir oss et fokus på arbeidsmetoder eller løsninger som kan gi positive ringvirkningseffekter. Eksempelvis avfallshåndtering, transport, energibruk etc. Vi jobber systematisk for å redusere vårt miljøavtrykk. Informasjon om arbeidet for klima, miljø og arbeidsmiljø offentliggjøres for alle ansatte.

Vi tilrettelegger for miljøvennlig og fossilfri transport, ved å installere ladestasjoner på egen eiendom og hos ansatte.

Alle i ESI og OB skal anerkjenne naturmangfold som et vesentlig miljøaspekt og vi skal med dette ta ansvar for å redusere egen negativ påvirkning på dyreriket og naturen, ved kildesortering, mindre bruk av farlige og biologiske kjemikalier m.m.

Vi skal ha et oppdatert [stoffkartotek](#) for farlige og biologiske materialer. Vi skal ikke bruke eller omsette produkter som inneholder helse- og miljøfarlige stoffer oppført på REACH sin liste over begrensninger. Stoffer som står på kandidatlisten i REACH (SVHC-lista) eller den norske prioriteringslisten skal ikke brukes eller omsettes dersom det finnes mindre farlige alternativer.

Vi skal også ha oversikt over vårt kjemikalieforbruk og forbruket skal dokumenteres regelmessig (minst årlig). Bruken av miljø- eller helsefarlige kjemikalier skal reduseres mest mulig. Alle kjemikalier/produkter skal være vurdert iht. substitusjonsplikten i produktkontroll loven.

Vi skal i rollen som elektroentreprenør ha god kunnskap om elektroniske installasjoner som fremmer energieffektivitet, og vi skal påvirke oppdragsgiver til å velge installasjoner som er kostnadseffektive i et livsløpsperspektiv.

Vi skal i rollen som totalentreprenør ha god kunnskap om byggematerialer/ løsninger samt arealbruk som fremmer bl.a. energieffektivitet, inneklimate, holdbarhet og gjenbruk. Vi skal påvirke oppdragsgiver til å velge installasjoner som er miljøvennlige og kostnadseffektive i et livsløpsperspektiv.

Vi skal sørge for ansvarlig forbruk og produksjon. Blant annet ved å sikre at svinn og kapp reduseres mest mulig. Vi skal følge avfall – og miljøsaneringsplanen i henhold til byggeteknisk forskrift (TEK 17), og etablere et kildesorteringssystem og registrere avfall oppstått på byggeplass.

Ytringsfrihet og rett til å varsle

Våre bedrifter har lagt til rette for å varsle internt på en god måte. Samtidig har den enkelte alltid rett til å gå til offentlige tilsyn med relevante saker iht. lovverk der selskapenes ledelse selv ikke tar affære.

I mange situasjoner finnes det ikke entydige svar på hva som er riktig eller galt å gjøre. En åpen og ærlig dialog om spørsmål og problemstillinger som omfattes av de etiske retningslinjer er nødvendig. Ansatte skal ved behov avklare eller søke veiledning hos nærmeste leder, eventuelt leders leder.

Den enkelte medarbeider oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle bedriften positivt, men har normalt ikke plikt til å varsle. De ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.

Den som varsler skal ikke straffes eller på annen måte bli utsatt for noen form for gjengjeldelse på grunn av slik varsling, og ens identitet skal holdes konfidensielt der det er ønsket av den som varsler.

Sak og situasjon vil avgjøre hvordan det best varsles. Til dette har ESI og OB utarbeidet en «[Varslingsplakat](#)».

Varsling kan gjelde korrupsjon, svindel, misligheter, økonomiske lovbrudd eller brudd på etiske regler og HMS-regler.

- Alle saker kan varsles til nærmeste overordnede.
- Personalsaker, dårlig arbeidsmiljø o.l. kan varsles til Tillitsvalgte.
- HMS-saker kan varsles til Verneombud.
- Brudd på skatteregler eller regler for smøring/korrupsjon kan varsles til Økonomisjef.

Taushetsplikt og informasjonssikkerhet

Alle medarbeidere, eiere og styremedlemmer har utad, i og etter ansettelse/ eier/representasjonstiden, [taushetsplikt](#) om opplysninger som vedkommende får kjennskap til i tjenesten og som gjelder i forhold til arbeidsgivers anliggender, dennes kunder, forretningsforbindelser, konkurrenter og ansatte, samt andre opplysninger av personlig eller sensitiv karakter. Medarbeidere, eiere og styremedlemmer er innforstått med at brudd på slik taushetsplikt kan medføre så vel oppsigelse/avskjed som erstatningsansvar.

Vi tar informasjonssikkerhet og personvern (GDPR) på alvor. Vi skal sikre konfidensialitet, integritet (selvstendighet, ukrenkelighet) og tilgjengelighet på den informasjonen som vi har. Informasjonssikkerhet er et kontinuerlig arbeid og ledere og medarbeidere har en felles forpliktelse til å holde sikkerhetskompetansen oppdatert. Enhver person i ESI og OB har rett og plikt til snarest å [melde fra](#) dersom man får kjennskap til brudd på rutiner for informasjonssikkerhet.

Vi og våre leverandører skal til enhver tid følge gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivning ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

Vi kan samle inn og behandle personlig informasjon, f.eks. kontaktinformasjon for personell blant egne medarbeidere, kunder, leverandører m.m. Konfidensiell personinformasjon oppbevares sikkert. Vi skal ikke utlevere informasjon til noe selskap utenfor ESI eller OB med mindre det kreves av loven.

Medarbeidere, eiere, styremedlemmer, kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere skal kunne stole på at vi beskytter informasjon, ivaretar

taushetsplikt og behandler personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlovgivning. [Personvernerklæring](#) for medarbeidere er tilgjengelig for alle medarbeidere i virksomhetens KS/IK/HMS kartotek på SharePoint.

Kommunikasjon og medier

Vår kommunikasjon skal være tydelig, ærlig og åpen. Det gjelder både internt og eksternt. Til dette er det utarbeidet en [medieinstruks](#). Kun utpekte personer uttaler seg til media/pressen på selskapets vegne og all ekstern kommunikasjon skal gjøres i samarbeid med styret. Presseansvarlig og eventuell vikarierende utpekes av styret. Se nevnte medieinstruks.

Enhver ansatt må utøve god dømmekraft med hensyn til hva man sier i ulike situasjoner og eventuelle medier om kunder, partnere, konkurrenter og kolleger. Vær bevisst på at det i praksis er vanskelig å skille på hva man sier som representant for ESI/OB og som privatperson. Opptre i samsvar med allmenne regler for god folkeskikk både privat og i arbeid.

Vårt verdisett «[STYRKE](#)» (Samarbeid, Tillit, Yrkesstolthet, Respekt, Kreativitet, Effektivitet) inneholder gode stikkord (og utdypende setninger) om hvilke verdier som ESI og OB søker å etterleve.

Vi skal også sørge for at private forhold ikke får negativ påvirkning på virksomhetens omdømme. Herunder f.eks. at private meninger på sosiale medier ikke fremlegges slik at de kan oppfattes som ESI eller OB sine meninger eller holdninger. Eventuelle private meninger på sosiale medier skal heller ikke være i strid med lojalitetsplikten ovenfor ESI eller OB.

Interessekonflikter, økonomisk integritet og habilitet

Interessekonflikter kan oppstå i mange situasjoner. Det kan være med/mellom eiere, kunder, myndigheter, leverandører, medarbeidere, familie, venner, omgangskrets, tillitsverv m.m. Det siktes da til konflikter mellom våre personlige interesser og vårt ansvar som medarbeider/representant for ESI eller OB.

Alle i ESI og OB har et ansvar for å ta beslutninger som ikke er påvirket av personlig vinning. Eksempelvis ved salg/kjøp til/av familie, venner etc.

Vi skal unngå situasjoner som kan medføre inhabilitet eller uærlighet. Er man i tvil tar man opp problemstillingen med nærmeste leder.

Medarbeidere, eiere og styremedlem har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med en bestemt sak. Ved tvil om inhabilitet skal den ansatte forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder.

Regnskap

Det er avgjørende for tilliten til selskapene at vi i alle ledd opererer med økonomisk integritet. Vi skal overholde norske og internasjonale standarder for regnskapsføring og rapportering. Vi skal sørge for at vi bruker selskapets midler på en fornuftig måte. Vi skal følge gjeldende skatteregler og vi skal ikke bidra til skatteunndragelser.

Ansatte som tar del i finansielle transaksjoner eller regnskapsføring skal påse at alle transaksjoner er fullstendige og nøyaktig dokumentert, i samsvar med gjeldende rett og god regnskapsskikk.

Alle data og all informasjon som inngår i vårt regnskap må være nøyaktig, fullstendig og pålitelig. Dette omfatter både finansiell og ikke-finansiell informasjon, for både intern og ekstern bruk.

Alle regnskapsdata som du oppgir må være korrekte, nøyaktige og gyldige, og rapportert i overensstemmelse med gjeldende lover, regnskaps- og rapporteringsstandarder.

Oppgi aldri uriktig eller villedende informasjon i våre regnskapssystemer, -registre eller -rapporter. Enhver slik forsettlig handling kan bli behandlet som bedrageri.

Anti-korrupsjon og gaver eller andre fordeler i tjenesten

ESI og OB finner enhver form for korrupsjon, smøring eller bestikkelser å være uakseptabelt. ESI og OB skal opptre åpent og etterrettelig.

Korrupsjon er å tilby eller motta en utilbørlig fordel i kraft av sin stilling, verv eller oppdrag, i form av penger, gaver eller tjenester, og ved dette urettmessig oppnå en fordel for seg selv eller egen organisasjon.

Eiere, styremedlemmer eller medarbeidere i ESI eller OB må for seg selv eller andre hverken yte eller motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller når ytelsen er egnet til, eller av giveren er ment å påvirke vedkommende sin tjenstlige handlinger.

Dette gjelder også gunstige betingelser ved kjøp/salg av elektrisk materiell. Rabatt/påslag skal alltid være «innenfor en armlengdes avstand».

Alle i ESI og OB må utvise stor varsomhet når det gjelder gaver og invitasjoner fra eller til kunder, partnere og leverandører av størrelser utover det som gjelder som vanlig oppmerksomhet, høflighetsgaver eller bagatellmessig/ubetydelig gave. Dette skal være begrenset oppad til NOK 300.

Blomster eller tilsvarende oppmerksomhet som takk for at man har holdt et foredrag eller lignende vil normalt kunne aksepteres. Ubetydelige gaver, gjerne

kalt profil/reklameartikler, som kaffekopp eller genser med logo, med ubetydelig verdi, kan mottas.

Vareprøver skal kun gis/mottas i det omfang og antall som er relevant og nødvendig for å undersøke og gjøre seg kjent med produktet. Giver er ansvarlig for at mottaker for vareprøvene er relevant. Vareprøver utover dette vil være å anse som gaver og er ikke tillatt.

Dersom man er i tvil om en gave eller invitasjon er innenfor dette skal man konferere med sin leder eller regnskaps- eller lønnsansvarlig.

Rettferdig konkurranse

Vi skal aldri inngå avtaler/overenskomster med en konkurrent. Hverken muntlig eller skriftlig, uttrykkelig eller underforstått. Hverken ved tilbud/anbudsinntak, prissetting, rabatter/påslag, kampanjer eller salgsvilkår. Vi skal heller ikke utveksle sensitiv markedsinformasjon med våre konkurrenter, verken direkte eller gjennom andre.

ESI og OB forventer at de ansatte er lojale mot selskapene og det er ikke tillatt for eiere, styremedlemmer eller medarbeidere å drive virksomhet i konkurranse med ESI eller OB.

Menneskerettigheter, barnarbeid, og tvangsarbeid

Vi skal følge gjeldende lover og regler, opptre på en etisk, bærekraftig og samfunnsansvarlig måte. Vi skal utøve god eierstyring og selskapsledelse. Vi skal drive vår virksomhet på en måte som er forenlig med ILO-konvensjoner, FNs verdenserklæring for menneskerettigheter, FNs bærekraftsmål m.m. Vi forventer det samme av våre leverandører og samarbeidspartnere.

Åpenhetsloven gjelder for «større selskap», bl.a. selskap som oppfyller to av 3 følgende krav:

- Salgsinntekt på MNOK 70
 - Balansesum på MNOK 35
 - Gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret på 50 årsverk
- Morselskap skal regnes som større virksomheter dersom vilkårene er oppfylt for mor og datterselskap som en enhet. Elektro-Sivert Installasjon AS og Oslo Baderom AS skal dermed vurderes som en enhet.

Per d.d. oppfylles kun 1 av de 3 ovennevnte krav, men vi skal bestrebe oss på å gjennomføre dokumenterte aktsomhetsvurderinger av egen forretningsvirksomhet, leverandørkjeden og forretningsforbindelser.

Vi skal behandle krav på informasjon fra andre og vi skal bestrebe oss på årlig rapportering av aktsomhetsvurderinger. Enhver har rett til å sende et slikt skriftlig informasjonskrav. Det er noen unntak fra denne hovedregelen om informasjonsplikt, disse er regulert i lovens § 6, annet ledd.

Vi skal rapportere alle mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter knyttet til vår virksomhet eller våre forretningsforbindelser. Vi skal ta hensyn til negative konsekvenser ved forretningsbeslutninger.

ESI og OB skal ikke akseptere barnarbeid. Alle barn (under 15 år) skal beskyttes mot økonomisk utnyttelse og mot å utføre arbeid som kan være skadelig for deres fysiske eller psykiske helse, eller som kan gå ut over barnets mulighet til utdanning. Dersom relevant nasjonal lovgivning angir en høyere alder, er det den alder som gjelder.

Ingen form for tvangsarbeid skal forekomme, heller ikke arbeid knyttet til noen form for straff. Ansatte må ha fri bevegelse under ansettelse. Arbeidsgiver kan ikke beslaglegge ID-kort, reisedokumenter eller andre viktige personlige dokumenter fra sine ansatte og derved hindre ansatte i å avslutte sitt arbeidsforhold.

Ovennevnte forventes av alle ESI og OB sine kunder, leverandører og samarbeidspartnere.

Arbeidsmiljø, arbeidsforhold, sikkerhet og likestilling

ESI og OB bestreber seg på å være en trygg og forsvarlig arbeidsplass. Vi skal fremme likestilling, mangfold og inkludering.

ESI utfører elektriske installasjoner, og OB utfører oppdrag som totalentreprenør. Dette innebærer selvfølgelig ett spesielt ansvar for sikkerhet vedr. HMS mht. elektriske anlegg/utstyr, byggeplass m.m.

Bedriftens ledelse skal tilrettelegge alle forhold for at de ansatte skal kunne ta ansvar for det de foretar seg, de ansatte skal gjøre det som er nødvendig for å hindre skade og ulykke på seg selv, andre, omgivelser, utstyr og produkter.

ESI og OB arbeider systematisk for et sikkert og sunt arbeidsmiljø og for å oppfylle alle kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, og med dette også tilfredsstille kravene i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten (internkontrollforskriften).

Vi har rutiner/prosedyrer over felles rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstakere. Vi har også prosedyrer og sjekklister for å kartlegge og sikre det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Vi har også prosedyrer og sjekklister som skal sørge for sikkerhet for alle ansatte i alle forretnings- og produksjonsledd. Her nevnes prosedyrer for sikkerhet ved arbeid på/nær ved strømførende anlegg, sikkerhet ved arbeid i høyden, vernerunder, brannsikkerhet, verneutstyr, farlige eller biologiske kjemikalier, stoffkartotek, HMS-plan, SHA-plan, SJA-analyser, innleie/utleie, arbeid for unge under 18 år, personvern/GDPR m.m.

ESI og OB skal ha bedriftshelsetjeneste i henhold til «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». Vi skal også ha tilstrekkelig med personlig verneutstyr av egnet type og god kvalitet i henhold til samme forskrift.

Tilsvarende har vi også prosedyrer som skal sikre sikkerhet for våre kunder og deres eiendom og eiendeler. Herunder prosjektering, planlegging og utførelse av oppdrag m.m.

Ansatte i ESI gjennomgår årlig opplæring i FSE og førstehjelp, og ansatte i OB er til enhver tid kurset i BVN Byggebransjens våtromsnorm. Alle ansatte får ellers den nødvendige undervisning/opplæring i spesifikke arbeidsoppgaver.

Vi er lovlig organisert iht. gjeldende skatte- og arbeidsmiljøregelverk når det gjelder ansattes faglige og sosiale rettigheter.

Risiko som kan føre til ulykker eller nedsatt helse skal håndteres omgående iht. prosedyrer for avviksbehandling m.m.

Oppdragsgivere vil på anmodning gis tilgang til å gjennomgå og verifisere IK/KS/HMS-systemer.

Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

ESI og OB respekterer de ansattes rettigheter til å organisere seg, eller la være å organisere seg, i fagforeninger. ESI og OB respekterer også kollektive forhandlinger om lønn, naturalytelser eller andre arbeidsrelaterte saker. ESI og OB respekterer også individuelle forhandlinger. Ingen medarbeidere skal risikere å bli utsatt for trakassering eller represalier for å utøve disse rettighetene.

Selskapets eller kunders/leverandørers eiendeler/midler

Alle i ESI og Ob skal være bevisst at de forvalter selskapets eiendeler/midler. Alle plikter å ta vare på selskapenes ressurser på mest økonomisk og rasjonell måte, og skal ikke misbruke eller sløse med selskapets eiendeler/midler.

Medarbeidere og eiere har tilgang til å bruke ESI og OB eiendeler/midler til å utføre arbeidsoppgaver. Dette omfatter utstyr ([PC/ telefon/ nettbrett/ epost/ internett](#)), [biler](#), verktøy, programvare og lignende som eies av selskapene. Slike eiendeler skal brukes og oppbevares med ansvarlighet og i samsvar med gjeldende retningslinjer (se linker ovenfor). For selskapenes eiendeler gjelder også at dette ikke skal lånes ut til andre uten at dette er godkjent av øverste ledelse.

Kunders eller leverandørers eiendeler skal også kun brukes og oppbevares med ansvarlighet og i samsvar med retningslinjer fra kunder eller leverandører (lift, utleieverktøy etc.).

ESI og OB aksepterer ikke noen form for misbruk av selskapets, kunders eller leverandørers eiendeler.

Vi skal ikke bruke selskapenes elektroniske kommunikasjonsutstyr til upassende kommunikasjon. Dette omfatter enhver ulovlig aktivitet og atferd som kan betraktes som diskriminerende, støtende eller trakasserende.

Vi skal videre bruke programvare i samsvar med gjeldende lisensbetingelser. Vi tillater ikke kopiering av programvare eller opphavsrettslig beskyttet materiale. Ingen skal laste ned/opp uautorisert programvare eller annet opphavsrettslig beskyttet materiale.

Rusmiddelbruk og spillavhengighet

Vi har en rusfri arbeidsplass. Medarbeidere skal ikke være påvirket av rusmidler i tilknytning til arbeidet sitt. Dette inkluderer all bruk av rusmidler som direkte eller indirekte, både i arbeidstid og på fritiden, kan virke inn på utførelsen av arbeidet i virksomheten, arbeidsmiljøet eller selskapenes omdømme.

Alle eiere, styremedlemmer eller medarbeidere vil kunne oppleve situasjoner og arrangement i tilknytning til arbeidet, der alkoholbruk inngår. Alle med ansvar for planlegging og gjennomføring av slike arrangement er ansvarlige for at alkoholservingen foregår ut fra en bevisst holdning til både de positive og de mulige negative sidene ved alkoholbruken. Alle som deltar i slike situasjoner og arrangement, har på en tilsvarende måte, et ansvar for at egen bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.

Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer vi at våre medarbeidere viser måtehold og en atferd som ikke går ut over virksomhetens omdømme. Ansatte er å betrakte som representanter for virksomheten i slike sammenhenger.

Pengespill-aktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt. Det gjelder både automatspill og spill på virksomhetens datamaskiner eller telefoner (gjelder også private mobiltelefoner). Pengespill, dataspill og bruk av sosiale medier, skal ikke påvirke utførelsen av ordinære arbeidsoppgaver.

For å hjelpe medarbeidere med problemer med rusmiddelbruk eller spill har vi en [Akan-prosedyre](#).

Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Alle i ESI og OB skal oppføre seg på en måte som ikke bringer selskapene i miskreditt. Eiere, styremedlemmer eller medarbeidere som er på tjenestereise eller annen aktivitet i regi av selskapene, skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i fritiden under slike reiser eller aktiviteter.

Sanksjoner ved brudd på de etiske retningslinjer

All virksomhet i ESI og OB skal være i overensstemmelse med våre etiske retningslinjer, øvrige interne retningslinjer samt gjeldende lovgivning. Opptreden i strid med disse kan få store konsekvenser for ESI og OB sin konkurransekraft og omdømme. Overtredelser av interne retningslinjer eller lovgivning aksepteres ikke, og vil derfor bli fulgt opp. For ansatte kan dette bety personalmessige konsekvenser som i de alvorligste tilfeller kan innebære oppsigelse eller avskjed, og eventuell anmeldelse til relevant myndighet.

Det samme gjelder for ledere som ser bort fra eller tolererer slike brudd, enten de opptrer uaktsomt eller har faktisk kjennskap til forholdet. Dette kan også innebære oppsigelse av arbeidsavtale, og rapportering til relevante myndigheter. Brudd på våre etiske retningslinjer skal registreres og rapporteres i samsvar med vår øvrige dokumentbehandling.