

*When quality &
knowledge counts*

LANNE
*Flektriske
Verksted*

ETISKE RETNINGSLINJER

Etikk handler om å ta ansvar. I Lanne Elektriske Verksted AS møter vi på etiske utfordringer i vår arbeidshverdag, vår forretningsdrift og i vår kontakt med medarbeidere, kunder og samarbeidspartnere.

Vi kan bli stilt overfor konkrete dilemmaer, hvor vi må ta utfordrende valg.

FN sine rammebetingelser for menneskerettigheter som uttrykket i "Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)" er grunnlaget for våre etiske retningslinjer. Vi skal aldri gå på akkord med menneskerettigheter og skal, når vi observerer brudd på disse, påpeke at slike handlinger ikke er i tråd med våre retningslinjer.

Disse etiske retningslinjene "Code of Conduct" skal være et hjelpemiddel i slike situasjoner og skal påvirke kulturen og adferden i selskapet.

De etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere i selskapet, inkludert innleide og konsulenter som utfører arbeid på vegne av selskapet.

Vi forventer at våre leverandører og deres underleverandører arbeider i.h.t FN's rammebetingelser for menneskerettigheter (UNGP).

Etikk er et lederansvar, men samtidig er vi avhengig av at alle også tar et personlig ansvar for å opptre etisk forsvarlig i de valgsituasjoner vi møter i arbeidshverdagen. Sammen oppnår vi resultater.

LEV AS skal arbeide i.h.t UNGP samt alle relevante lover og forskrifter.

28.08.2024



Vibeke Lanne
Daglig leder

VERDIGRUNNLAG

Visjon

Lanne Elektriske Verksted AS skal være det ledende kompetansesenter for leveranse av høyt kvalifisert personell til olje- og gassnæringen på norsk sokkel samt til norsk industri.

Verdier

- o Kompetanse
- o Bindeledd
- o Trygghet

Forretningsstrategi

- o Tilby kvalifisert og motivert personell til konkurransedyktige priser
- o Tilgjengelige og klare for oppdrag når kunden ønsker det
- o Drive en ansvarlig virksomhet
- o Optimalisere og videreutvikle selskapet i tråd med vårekunders krav og forventninger

ETIKK

Som en viktig leverandør til olje og gass sektoren samt norsk industri, stiller vi i Lanne Elektriske Verksted AS store krav til oss selv med hensyn til hvordan vi opptrer.

De etiske retningslinjene er et hjelpemiddel for deg som jobber i selskapet. Retningslinjene bygger på gjeldende lover og forskrifter, samt våre verdier. Sammen skal disse gjøre det enklere for deg å treffe riktige valg og beslutninger.

Retningslinjene er ikke uttømmende og vil ikke kunne dekke alle etiske problemstillinger vi kan komme til å møte.

Utøvelse av etikk betyr at vi må stille oss kontrollspørsmål og vurdere hva som er riktig. Drøft gjerne med nærmeste leder, HR eller verneombud ved tvil eller brudd på retningslinjene.

Retningslinjene er delt inn i tre hovedområder:

- o Medarbeider
- o Kunder og samarbeidspartnere
- o Forholdet til allmenheten

Hovedprinsipper

- o De etiske retningslinjene ("Code of Conduct") gjelder allesom er ansatt eller innleid i Lanne Elektriske Verksted AS
- o Alle medarbeidere i selskapet skal gjøre seg kjent med retningslinjene og medvirke til at de blir fulgt. De etiske retningslinjene er vedlagt ansettelseskontrakten. Underskrevet ansettelseskontrakt forutsetter at de etiske retningslinjene er lest, forstått og akseptert.
- o Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller.
- o Innholdet i de etiske retningslinjene gjennomgås og vurderes årlig. Dersom lov eller forskriftsmessige krav medfører at det er nødvendig å gjøre endringer i de etiske retningslinjene, skal dette gjennomføres straks behovet tilsier det.

FORHOLDET TIL MEDARBEIDERE

Overholdelse av lover, forskrifter og interne rutiner.

Alle medarbeidere skal rette seg etter de lover og forskrifter som til enhver tid gjelder for selskapet. Vi skal også overholde de til enhver tid gjeldende interne rutiner som er fastsatt av selskapet, herunder instruksjer, fullmakter mv. knyttet til den enkeltes stilling.

Forholdet til kollegaer

I et godt arbeidsmiljø er gjensidig respekt, samhold og toleranse viktig. Forholdet mellom kollegaer preges av at vi:

- o Gjør hverandre gode ved å støtte og motivere hverandre
- o Snakker med hverandre – ikke om hverandre
- o Bryr oss om hverandre og har medmenneskelig ansvar overfor hverandre
- o Løser konflikter der de er og henter inn bistand ved behov

Diskriminering og mobbing

Vi forventer at alle medarbeidere bidrar til et godt arbeidsmiljø; vi har null-toleranse mot mobbing, vold, trusler, trakassering og diskriminering.

Våre holdninger mot diskriminering bygger på arbeidsmiljølovens og likestillingslovens bestemmelser.

Taushetsplikt

Du har taushetsplikt om alle forhold som angår medarbeidere, selskapet og våre kunder eller forretningsforbindelser.

Taushetserklæring er vedlagt ansettelseskontrakten.

Vi har et bevisst forhold til utveksling av informasjon. Vi deler og tilegner oss kun nødvendig informasjon som er nødvendig for den enkelte for å utføre vårt arbeid.

Taushetspliktens bestemmelser gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

I praksis betyr dette eksempelvis en særlig aktsomhet knyttet til eventuell innsideinformasjon, eksempelvis om kundeaktiviteter som ikke er offentliggjort til markedet (ref. verdipapirhandellovens bestemmelser om innsidehandel).

Informasjonssikkerhet

Person- og helseopplysninger om medarbeidere, informasjon om kunder og samarbeidspartnere, brukernavn og passord til IKT-systemer er eksempler på opplysninger som skal beskyttes.

Vi skal gjennom planlagte og systematiske tiltak sørge for god informasjonssikkerhet med hensyn til konfidensialitet, kvalitet og tilgjengelighet.

Ved lagring og behandling av personopplysninger, skal den enkelte ha gitt sitt samtykke. Den enkelte har rett til å vite hvilke personopplysninger selskapet har samlet inn, samt rett til å be om at opplysningene blir slettet.

I praksis betyr dette at:

- Ingen uvedkommende skal ha tilgang til opplysninger
- Opplysninger skal være korrekte og oppdaterte
- Opplysningene skal benyttes av rett person, til rett tid, på rett sted
- Alle brukernavn og passord til IKT-systemer er personlige og skal ikke deles

Sosiale medier

Taushetsplikten gjelder også på sosiale medier. Det er viktig å ha et bevisst forhold til bruk av sosiale medier og til hvem, hva og hvordan noen eller noe blir omtalt.

I praksis betyr dette at:

- Du bør vise varsomhet ved kommentering og innlegg
- Kollegaer bør forespørres før publisering av evt. bilder
- Kunder bør forespørres før publisering av evt. bilder av arbeidsplass etc.

Bruk av selskapets ressurser

Selskapets ressurser skal benyttes på en mest mulig økonomisk og hensiktsmessig måte for å nå selskapets mål. Vi sikrer kostnadseffektiv drift ved kontinuerlig å forbedre arbeidsprosesser og ha fokus på tidstyver.

I praksis betyr dette eksempelvis at:

- Kostnadseffektive reisemåter skal foretrekkes ved transport til og fra oppdrag
- Muligheter i eksisterende IKT-løsninger skal vurderes før innkjøp av nye

Lojalitet

Selskapet og den enkelte medarbeider har en gjensidig lojalitetsplikt. Selskapet skal ivareta medarbeiderens interesser så langt det er mulig, og medarbeideren skal opptrå i samsvar med selskapets retningslinjer, beslutninger og stillingsinstruks.

Varsling

Ved kritikkverdige forhold skal det varsles. Dersom du får kjennskap til forhold som er, eller som kan være i strid med:

- de regler som gjelder for selskapet, herunder interne rutiner og retningslinjer
- alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabel skal nærmeste over-ordnede varsles.

Avviket registreres i internkontrollsystemet og følges opp av leder og kvalitetsleder.

Dersom dette ikke fører frem, kontaktes verneombud/tillitsvalgt.

Fører ikke dette frem, kan styrets leder varsles. Ekstern varsling mot relevant myndighetsorgan kan skje, dersom intern varsling som beskrevet ovenfor ikke fører fram.

Overtredelse

Overtredelse av lover og forskrifter som gjelder for virksomheten og utøvelsen av denne eller brudd på selskapets instruksjoner og retningslinjer – herunder selskapets etiske retningslinjer - anses som brudd på arbeidsreglementet og kan få følger for medarbeiderens tilknytningsforhold til selskapet.

FORHOLDET TIL KUNDER OG SAMARBEIDSPARTNERE

Gaver og oppmerksomhet

Hovedregelen er at du ikke skal motta gaver, verken for deg selv eller andre. Dette omfatter også mottak av, eller legge til rette for å motta reiser, rabatter, hotellopphold, lån eller andre fordeler og ytelser som er egnet til å påvirke dine handlinger.

Du skal heller ikke gi eller tilby fordeler eller gaver som kan påvirke mottakerens handlinger, eller benytte din stilling til å skaffe deg eller andre en uberettiget fordel (korrupsjon).

Korrupsjon og antitrust

Korrupsjon eller bestikkelser skal ikke forekomme i Lanne Elektriske Verksted AS.

Selskapet er forpliktet til fri og åpen konkurranse og vil ikke akseptere brudd på konkurranse- og antitrustlovgivningen.

Selskapet vil som hovedregel ikke benytte agenter eller mellommenn ved inngåelse av kontrakter. Dersom dette likevel anses nødvendig og forsvarlig, skal slik avtale alltid godkjennes av daglig leder og styrets leder i fellesskap.

Dersom selskapet søker forretningsmuligheter i land og regioner som scorer dårlig på den internasjonale korrupsjonsindeksen, skal det gjennomføres en særskilt godkjenningssprosess (due diligence) for alle samarbeidspartnere og leverandører.

Habilitet

Du må ikke delta i avgjørelsen eller behandlingen av spørsmål som har særlig betydning for egen del eller for noen nærstående deg. Det skal ikke kunne reises tvil om du har en personlig eller økonomisk interesse i saken.

Representasjon

Det er positivt at medarbeidere i selskapet bidrar eller deltar i faglige møter, leverandørmøter, konferanser eller kursvirksomhet. Du som medarbeider må avklare deltakelsen med leder og skal kunne dokumentere godkjente aktiviteter. Reise- og oppholdsutgifter skal dekkes av selskapet.

Det forventes at du som medarbeider i den sosiale delen av arrangementet opptrer på en måte som samsvarer med selskapets verdigrunnlag.

I praksis betyr dette eksempelvis at arrangementer i jobbsammenheng skal avklares med leder. Vi opptrer som representanter fra selskapet.

Anskaffelser

Selskapets ressurser skal forvaltes mest mulig rasjonelt og skal brukes fornuftig og hensiktsmessig. Alle anskaffelser skal være godkjent av leder. Du som medarbeider skal være lojal mot inngåtte avtaler.

Leverandører

Kontrollspørsmålene vi stiller til oss selv skal også stilles til våre leverandører. Tilbud om upassende fordel (korrupsjon) i anledning stilling, verv eller oppdrag, skal meldes til leder som registrerer dette i selskapets internkontrollsystem.

Lanne Elektriske Verksted AS skal så langt det er mulig tilrettelegge for at leverandører skal kunne gjennomføre sine leveranser på en kostnadseffektiv måte.

I praksis betyr dette eksempelvis at selskapet alltid betaler direkte for leverandørtjenester. Motytelser eller gaver skal ikke inngå i regnestykket.

Kvalitet

Det er utarbeidet en kvalitetspolitikk som viser et fremtidsbilde av hvordan vi styrer etter blant annet kunde- og medarbeidertilfredshet.

I praksis betyr dette eksempelvis at vi arbeider målrettet med kontinuerlig forbedring av arbeidsprosesser. Vi tar tak i avvik, risikoer og endringsforslag for å forbedre selskapets Leveranseevne.

FORHOLDET TIL ALLMENNHETEN

Miljø

Det er utarbeidet politikk og mål for Helse, Miljø- og Sikkerhet for selskapet med bakgrunn i blant annet de miljøutfordringene selskapet har. Disse peker ut retningen for miljøarbeidet vårt.

I praksis betyr dette at miljøvurderinger og miljøkostnader inkluderes i våre beslutninger i hverdagen. Vi velger eksempelvis mest mulig miljøvennlig transport ved tjenestereiser, samt vurderer om møter kan gjennomføres via nett- eller telefonmøter.

Rutine ved henvendelse fra media

Selskapet skal være et åpent, tilgjengelig og transparent selskap. Vår kommunikasjon er konsistent og koordineres av ledelsen.

I praksis skal alle forespørsler fra presse og øvrig media, som ikke berøres av taushetsplikten, skal besvares av styrets leder, daglig leder eller den som i det enkelte tilfellet er særskilt utpekt til å uttale seg på vegne av selskapet. Enhver uttalelse i media skal være saklig og korrekt, i både form og innhold.

Internett og informasjon

Krenkende eller upassende informasjon (tekst, bilder, video etc.) skal aldri lastes ned eller videreformidles. Opphavsrettigheter skal respekteres og personopplysninger skal vernes spesielt.

I praksis betyr dette at arbeidsgivers IKT-verktøy skal benyttes til aktiviteter som er jobbrelaterte.