

Aktsomhet og etikk i TrønderEnergi

1. Innledning

TrønderEnergi som konsern kan ikke gjøre rett eller galt. Det er VI i TrønderEnergi og summen av våre handlinger som avgjør om TrønderEnergi som konsern opptrer lovlig og etisk forsvarlig.

Derfor har hver og en av oss et personlig ansvar for å opptre i tråd med konsernets regler om etikk og samfunnsansvar, slik de er formulert i dette dokumentet. Reglene reflekterer våre verdier ÅPEN-MODIG-ANSVARLIG og vår felles kulturplattform.

TrønderEnergis regler om etikk og samfunnsansvar gjelder for alle som jobber i TrønderEnergi-konsernet eller på annen måte representerer TrønderEnergi, dvs. alle ansatte, vikarer, styremedlemmer, konsulenter og andre som er engasjert for å representere konsernet. Reglene gjelder automatisk for alle heleide datterselskaper i TrønderEnergi. I deleide selskaper gjelder de dersom de er vedtatt av selskapets styre.

Reglene er bindende, og det finnes ingen avviksprosedyre. Brudd på reglene kan få følger for ditt arbeidsforhold eller engasjement for TrønderEnergi, og kan i ytterste konsekvens også medføre risiko for sivilrettslig ansvar og politianmeldelse/straff.

2. Plikt til å følge eksternt og internt regelverk

VI i TrønderEnergi skal alltid følge de lover og regler som gjelder for vår virksomhet.

Dette betyr at du har et ansvar for å følge de lover og regler som gjelder for dine oppgaver og din atferd når du er på jobb eller for øvrig representerer TrønderEnergi. Det betyr også at du må holde deg orientert om hvilke lover og regler som gjelder for ditt område, og søke råd hos din leder eller juridisk avdeling¹ dersom du er i tvil. Konesjoner og andre offentlige tillatelser likestilles med lov/forskrift, og skal også alltid følges.

VI i TrønderEnergi skal alltid følge gjeldende styrende dokumenter.

På samme måte som for eksterne lover og regler, må du sette deg inn i hvilke interne styrende dokumenter som gjelder for deg, og sørge for å overholde disse.

Ledere i TrønderEnergi har et særskilt ansvar.

Ledere på alle nivåer i TrønderEnergi har et særskilt ansvar for å kjenne de regler som gjelder, veilede sine ansatte, følge opp at regler overholdes i sin organisasjon, reagere ved overtredelser, og selv gå foran med et godt eksempel.

3. Plikt til å opptre etisk forsvarlig

VI i TrønderEnergi skal alltid opptre profesjonelt, forretningsmessig, redelig og etisk forsvarlig.

Visse handlinger kan være tillatte etter både eksterne og interne regler, men kan likevel være etisk tvilsomme eller uforsvarlige. Da plikter du å stoppe opp og avklare om det du har tenkt å gjøre er i tråd med TrønderEnergis verdigrunnlag og reglene om etikk og samfunnsansvar.

¹ Juridiske tjenester kjøpes fra Aneo AS.

Etiske gråsoner kan være forbundet med omdømmerisiko for TrønderEnergi eller den ansatte selv. De kan også innebære risiko for at vi ikke behandler berørte parter med tilbørlig respekt, hensynsfullhet eller aktsomhet.

Det er derfor viktig at du stopper opp og diskuterer problemstillingen med din leder hvis du er i tvil. Du kan også be om råd fra juridisk avdeling.

4. Plikt til å opptre ansvarlig overfor samfunnet rundt oss

VI i TrønderEnergi tar ansvar for å sikre bærekraftig verdiskapning for våre eiere, lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, våre ansatte og storsamfunnet rundt oss.

VI i TrønderEnergi opptrer redelig, forretningsmessig og med tilbørlig hensyn til våre samarbeidspartnere, leverandører, kunder, og omverdenen for øvrig.

Vi tar ansvar for de samfunnsmessige konsekvensene av vår virksomhet, både med hensyn til miljøpåvirkning, arbeidsforhold og sosiale forhold. Ansvaret går gjennom hele verdikjeden fra innkjøp og investeringer til vår salgsvirksomhet mot forbrukere og bedrifter. Vi skal alltid søke å sikre at eventuelle negative konsekvenser av vår virksomhet begrenses til et forsvarlig minimum, og at vi iverksetter avhjelpende tiltak der det er påkrevet.

Vi skal alltid respektere FN's menneskerettigheter og våre ansattes grunnleggende rettigheter slik de kommer til uttrykk gjennom ILOs konvensjoner, arbeidsmiljøloven og kollektive avtaler. Vi tar avstand fra sosial dumping og skal sikre at våre ansatte og våre leverandørers ansatte har forsvarlige arbeidsvilkår. Vi skal proaktivt arbeide for å sikre mangfold i vår virksomhet og aldri diskriminere noen på grunnlag av kjønn, seksuell orientering, etnisk eller kulturell bakgrunn, politisk ståsted, funksjonshemming eller alder.

Vi tar avstand fra prostitusjon. Som ansatt eller representant for TrønderEnergi skal du aldri kjøpe seksuelle tjenester når du er på jobb, oppdrag eller reise for TrønderEnergi.

5. Regler om personlig atferd

VI i TrønderEnergi opptrer alltid lojalt, forretningsmessig og uten personlig interesse.

Som ansatt eller representant for TrønderEnergi plikter du å opptre lojalt mot TrønderEnergi, herunder følge pålegg fra dine overordnede, overholde taushetsplikten om forretningshemmeligheter og andre forhold du vet eller skjønner er konfidensielle, respektere fattede beslutninger og for øvrig ikke gjøre noe som kan stride mot konsernets interesser.

Dine beslutninger og handlinger på vegne av TrønderEnergi skal være forretningsmessig begrunnet og ikke påvirket av dine eller dine nærstående interesser i saken. Dersom det oppstår en situasjon der du selv eller noen som står deg nær har personlig interesse i utfallet av en beslutning eller handling (interessekonflikt), skal du varsle din leder om dette, avstå fra videre involvering i den aktuelle prosessen/beslutningen, og la en annen ta din plass. Dette skal du også gjøre dersom de konkrete omstendighetene kan skape inntrykk av at du eller en nærstående har personlig interesse i utfallet av en sak. Som ansatt eller representant for TrønderEnergi skal du ikke invitere til – eller delta på – arrangementer, bevertning eller reiser som ikke er tett forbundet med TrønderEnergis virksomhet, eller som strider mot god forretningsskikk, eller som ikke er kostnadmessig nøkternt.

Du skal alltid innhente din leders godkjenning før du inviterer noen til et arrangement, reise eller bevertning på TrønderEnergis regning, og før du deltar på et arrangement, reise eller bevertning som er betalt av andre enn TrønderEnergi.

Som ansatt eller representant for TrønderEnergi skal du aldri gi eller motta gaver som strider mot god forretningsskikk, eller som ikke er kostnadmessig nøktern. En gave som er verdt mer enn NOK 300 er som tommelfingerregel ikke å anse som nøktern.

Du skal alltid innhente din leders godkjenning før du gir eller mottar en gave i egenskap av TrønderEnergi-ansatt eller representant, uansett gavens verdi. Vær oppmerksom på at rabatter og andre økonomiske fordeler i konkrete tilfeller kan være like problematiske som gaver.

Kontakt juridisk avdeling dersom du er i tvil.

Dersom du er involvert i en forhandling, investerings- eller anskaffelsesprosess, eller har en stilling der du kan påvirke utfallet av en slik prosess, skal du aldri motta eller gi gaver, tjenester, reiser eller bevertning - uansett verdi – dersom en slik prosess er nær forestående eller pågående. Reiser, bevertning mv i forbindelse med en forhandling, prosjekt eller investering skal for ansatte eller representanter for TrønderEnergi alltid betales av TrønderEnergi selv.

Du skal aldri tilby en kontraktspartner, offentlig ansatt eller andre noe av økonomisk verdi eller en annen utilbørlig fordel for å påvirke en sak til din eller TrønderEnergis fordel. Du skal heller ikke tilskynde eller medvirke til slike handlinger. Du skal heller aldri motta eller Topptekst 4 invitere til at du eller en som står deg nær, mottar en bestikkelse eller utilbørlig fordel i bytte mot å påvirke utfallet av en sak til giverens fordel.

TrønderEnergi er en rusfri arbeidsplass. Du skal aldri innta eller være påvirket av alkohol eller andre rusmidler når du er på jobb for TrønderEnergi. Når du representerer TrønderEnergi på sosiale arrangementer er det tillatt å nyte alkohol dersom dette er i tråd med god skikk og bruk og alkoholkonsumet ditt er nøkternt.

6. Rapportering og varsling

VI i TrønderEnergi tar ansvar for å si fra om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler.

TrønderEnergi ønsker å rydde opp i ethvert forhold som innebærer brudd på eksterne og interne regler. Alle ansatte og representanter for TrønderEnergi oppfordres derfor til å si i fra dersom kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler observeres. Det samme gjelder dersom du er bekymret – men ikke sikker på – om det foreligger et kritikkverdig eller ulovlig forhold.

Ledere har alltid plikt til å varsle om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler. Slike varsler skal normalt gis til nærmeste leder, alternativt til juridisk avdeling. Etter arbeidsmiljøloven har alle ansatte plikt til å varsle om forhold som innebærer fare for liv og helse og for visse straffbare forhold. Slike forhold skal derfor alltid varsles.

Bekymring om kritikkverdige forhold og regelbrudd skal som hovedregel tas opp med din

leder. Dersom du ikke er komfortabel med å ta opp saken med din leder, kan du ta kontakt med lederen som er på nivået over din leder, eller juridisk avdeling. Dersom du ikke er komfortabel med å ta opp saken med noen av disse, kan du varsle til konsernstyrets leder.

Den som varsler om kritikkverdige forhold har et særskilt vern etter arbeidsmiljøloven, og skal føle seg trygg på at varselet ikke vil føre til gjengjeldelse fra arbeidsgiver eller den som varselet gjelder. TrønderEnergi skal ha rutiner for å sikre at gjengjeldelse ikke skjer og at varslere gis det vern de har krav på etter loven.

Ansvarlighet forankret i våre etikkregler

Ansvarlighet for å opptre aktsomt er forankret i etikkreglene våre som er besluttet av styret.

Her er utdrag fra våre etikkregler som gjelder for egne ansatte, innleid og for alle andre som er involvert i vår virksomhet.

- Vi tar ansvar for de samfunnsmessige konsekvensene av vår virksomhet, både med hensyn til miljøpåvirkning, arbeidsforhold og sosiale forhold.
- Vi skal alltid søke å sikre at eventuelle negative konsekvenser av vår virksomhet begrenses til et forsvarlig minimum, og at vi iverksetter avhjelpende tiltak der det er påkrevet.
- Vi skal alltid respektere FNs menneskerettigheter og våre ansattes grunnleggende rettigheter slik de kommer til uttrykk gjennom ILOs konvensjoner, arbeidsmiljøloven og kollektive avtaler.
- Vi skal alltid opptre profesjonelt, forretningsmessig, redelig og etisk forsvarlig.
- Vi tar ansvar for å sikre bærekraftig verdiskapning for våre eiere, lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, våre ansatte og storsamfunnet rundt oss.
- Vi opptre redelig, forretningsmessig og med tilbørlig hensyn til våre samarbeidspartnere, leverandører, kunder, og omverdenen for øvrig.
- Vi opptre alltid lojalt, forretningsmessig og uten personlig interesse.
- Vi tar ansvar for å si fra om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler.

Aktsomhetsvurdering

Vi legger til grunn OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper når vi utfører aktsomhetsvurderinger.

Hvordan vi etterlever Åpenhetslovens bestemmelser er en naturlig del av vår kvalitetsstyring:

- Vårt styringssystem er bygd på ISO 9001, og inneholder beskrivelse av hvordan vi kvalitetstyrer våre forpliktelser
- Vår fremgangsmåte for risikostyring er bygd på ISO 31000, og benyttes også når vi skal utføre dokumenterte aktsomhetsvurderinger
- Oversikt over våre hovedaktiviteter knyttet til aktsomhetsvurderinger:
- Vi utfører målrettede risikovurderinger innenfor temaene grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Vi knytter til oss leverandører gjennom en utvelgelsesprosess før vi inngår kontrakt, og i kontraktsperioden følger vi opp våre leverandører.

- Vi velger forretningspartnere som viser respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og samarbeidet skal reguleres gjennom en standardavtale.
- Vi har oversikt over våre leverandører og forretningspartnere.
- Vi utfører risikovurderinger for å evne å prioritere.
- Vi skal jevnlig, og minst en gang per år (innen 30. juni hvert år), redegjøre for aktsomhetsvurderinger.

I vår virksomhet har vi identifisert følgende område med risiko for negative konsekvenser for anstendige arbeidsforhold:

- Ved bruk av leverandører: Følges opp som en del av vår totale leverandør oppfølging (eksempel på aktivitet: revisjon).