

# Etikk i Evinny

---

## Formål

### Innhold

1. Til oss i Evinny
2. Noen viktige begreper og sammenhenger  
Styrende dokumenter · Konsernprinsipp for etikk · Lovlighet og rimelighet
3. Hvem gjelder Evinys etikk for?
4. Etikk og jeg  
Hvordan vi omgås hverandre · Gaver og representasjon · Lojalitet og taushetsplikt ·  
Habilitet · Personlige økonomiske interesser · Deltakelse i politisk arbeid eller i pressgrupper · Offentlig debatt og mediekontakt
5. God forretningspraksis  
Innsidehandel · Anskaffelser og salg · Regnskapsførsel og økonomisk rapportering  
· Korrupsjon · Forholdet til kunder, leverandører og forretningsforbindelser ·  
Samfunnsansvar
6. Etikk i praksis  
Råd og hjelp · Varsling · Brudd på konsernets etiske standard · Etikk på dagsordenen
7. Etikkplakat

### 1. Til oss i EVINY

*Etikk dreier seg om hvordan vi skal være mot hverandre, våre holdninger og handlinger. Uansett hvilken jobb vi har, kommer de fleste av oss opp i situasjoner der det er nødvendig å vurdere hva som er rett og galt.*

*Vår etiske standard er en del av fundamentet vårt og gjelder for alle i EVINY; medarbeidere, ledere og styremedlemmer, for innleid personell og andre som utfører arbeid for EVINY eller som opptrer på EVINYs vegne.*

*I EVINY skal vi vise omtanke for hverandre og vi skal omgås hverandre med respekt. Vi skal holde oss trygt innenfor lover og regler, og ikke utnytte vår posisjon til egen vinning. Vi skal opptre ryddig mot omverdenen og ikke handle på en måte som er urimelig for noen part. Vi skal være en ansvarsfull samfunnsaktør. Vi skal vise nøkternhet. Og det aller viktigste; personsikkerhet går foran alle andre hensyn.*

*Jannicke Hilland*

*Konsernsjef*

## Etikk i Eviny

### 2. Noen viktige begreper og sammenhenger

#### 2.1 Styrende dokumenter

*Dette etikkdokumentet inngår som et av EVINYs kjernedokumenter for styringen av konsernet. Strukturen av konsernets styrende dokumenter kan fremstilles som i følgende styringspyramide:*



*EVINYs vedtekter presiserer hvordan konsernet skal styres. Visjonen “En fornybar, elektrisk og digital fremtid”, beskriver EVINYs fremtid og sier hvilken posisjon vi skal ha i forhold til omverdenen. Vi kombinerer klimaansvar med lønnsom forretning og sammen setter vi fart på grønn omstilling.*

*EVINYs verdigrunnlag – Vi tar ansvar, vi går foran og vi skaper resultater - skal være rettesnor for all vår virksomhet innad og utad. Verdigrunnlaget skal motivere oss til innsats og veilede oss i våre valg og beslutninger. Verdigrunnlaget skal også styrke konsernets identitet og sikre at vi fremstår som et enhetlig konsern.*

*Konsernprinsippene er også rettesnorer, og gir uttrykk for konsernets overordnede politikk på en rekke områder. Etikk er et slikt område.*

#### 2.2 Konsernprinsipp for Etikk

*Etikk kan defineres som et sett regler eller læresetninger for hva som er god eller rett opptreden. En handling som synes god eller rett for noen, kan oppleves ugunstig for andre. Etikk i hverdagen dreier seg om å veie ulike hensyn opp mot hverandre.*

## Etikk i Eviny

---

*«Eviny er en ansvarlig, pålitelig og åpen samfunnsaktør. Som konsern og som enkeltmedarbeidere velger vi gode og rettferdige løsninger.»*

### *Konsernprinsipp Etikk*

*Vi i EVINY ønsker å utøve en høy etisk standard. Vi tar hensyn til ulike interessenter. Når vi i EVINY snakker om interessenter, tenker vi blant andre på kolleger, eiere, kunder, partnere, leverandører, grunneiere og miljøorganisasjoner. EVINY skal søke gode og rette løsninger, og unngå at våre handlinger er klart urimelige for noen part. For oss i EVINY er høy etisk standard et mål i seg selv.*

### **2.3 Lovlighet og rimelighet**

*EVINYs ledere og medarbeidere skal kontinuerlig vurdere lovlighet og rimelighet i sine handlinger.*

*Vi skal alltid opptre lovlydig. Det gjør vi ved til enhver tid å vite hvilke lover og regler som gjelder for oss, og følge disse. Er vi i tvil om vår beslutning eller handling er lovlig, så skal vi stoppe opp og undersøke nærmere. Vi skal alltid være på trygg grunn, og det er vi når vi holder oss godt innenfor rammene av lovverk og interne standarder.*

*Videre må vi vurdere rimeligheten av våre beslutninger og handlinger. Vi opptre rimelig når vi vurderer og tar hensyn til alle sider av en sak, og når vi velger den løsningen som vi mener er akseptabel for både konsernet og våre interessenter.*

*For å føle oss trygge på at våre valg er rimelige, kan vi stille oss spørsmålene: Hvordan vil min opptreden, beslutning eller handling oppfattes av andre? Vil andre oppleve min atferd, min beslutning og handling som rimelig, fornuftig og forståelig? Ville jeg selv synes det var i orden å bli utsatt for samme handling? Er vi usikker på svarene, er det viktig at vi diskuterer det med andre.*

### **3. Hvem gjelder EVINYs etikk for?**

*Det er EVINYs styre som godkjenner konsernprinsippet for etikk og som fastsetter konsernets etiske standard.*

*EVINYs etikk gjelder for alle i EVINY - medarbeidere, ledere og styremedlemmer – og for innleid personell og andre som utfører arbeid for EVINY eller som opptre på EVINYs vegne. Ledere har et særlig ansvar for å utøve et godt etisk skjønn.*

### **4. Etikk og jeg**

## Etikk i Eviny

---

### 4.1 Hvordan vi omgås hverandre

*I EVINY kan vi oppsummere en god omgangsform med ett ord: Omtanke! Å være omtenkstom er å tenke gjennom og ta hensyn til hvordan våre medmennesker vil kunne oppfatte det vi sier og gjør.*

*I EVINY skal vi ta hensyn til hverandre, være lojale overfor hverandre og vise hverandre respekt. Alminnelig høflighet og det å følge god skikk og bruk er en del av det å ha omtanke for hverandre. I dette ligger også at vi respekterer hverandres arbeidsoppgaver.*

*Vi skal aldri tolerere mobbing, trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig opptreden. Med mobbing og trakassering mener vi gjentatt, uønsket oppmerksomhet over tid. Diskriminering er å forskjellsbehandle mennesker på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion og livssyn, seksuell legning, nedsatt funksjonsevne og lignende.*

*Ingen skal utøve eller tillate opptreden som andre oppfatter som truende eller nedverdiggende.*

*EVINY skal prioritere personsikkerhet fremfor andre hensyn i utførelsen av vår virksomhet. Vårt mål er null personskader for alle i forbindelse med all vår aktivitet. Det gjelder egne ansatte og for alle som gjør arbeid for EVINY.*

### 4.2 Gaver og representasjon

#### 4.2.1 Gaver

*EVINY har en generell restriktiv holdning til å gi og motta gaver. I hverdagen må vi gjøre skjønnsvurderinger.*

*Skjønnnet må basere seg på hva som sømmer seg og hva som er god takt og tone i den gitte situasjonen.*

*Intensjonen bak gaver er et viktig kriterium for vurderingene. Er formålet å skape bindinger eller oppnå urettmessige fordeler, er gaver uakseptable. Er meningen å vise noen oppmerksomhet ved en spesiell anledning, eller å uttrykke en takk, kan en gave være på sin plass.*

*Vi skal også vurdere hvordan utenforstående vil se på gaven. Dersom det er sannsynlig at andre vil reagere negativt på at det blir gitt eller mottatt en gave, skal vi la det være.*

*Gavene skal under alle omstendigheter være nøkterne. Verdien av gavene skal ikke overstige de skattefrie beløpene. Hvis vi gir eller mottar en gave, skal det skje i full åpenhet.*

## Etikk i Eviny

---

*En tommelfingerregel kan være til hjelp: Hvis det å motta gaven gjør at vi opplever at vi står i fare for ikke å kunne opptre og handle fritt, så skal vi avstå fra å ta imot. Og er vi i tvil, takker vi nei.*

### 4.2.2 Representasjon

*Med representasjon tenker vi på aktiviteter som reiser, deltaking på idretts- og kulturarrangement og arrangement med mat og drikke, og lignende. Representasjon er aktuelt i kundepleie, i kontakt med leverandører, forretningsforbindelser, interesseorganisasjoner og politiske miljøer.*

*EVINY har en generell restriktiv holdning til bruk av representasjon. I den grad representasjon brukes, skal det ha en nøktern karakter. Er vi i tvil, lar vi det være.*

*Vi skal ikke utøve utilbørlig påvirkning. Representasjon skal bare brukes i klare faglige sammenhenger, eller ved spesielle anledninger hvor det er rimelig med en markering (jubileum, åpning av kraftverk, og lignende), eller hvor tiltaket kan sees på som en naturlig kontakt med en interessent.*

*Tilsvarende avveininger skal gjøres når vi blir invitert med på representasjon av andre.*

*Uansett gjelder regelen at vi i EVINY betaler for våre egne reiser og opphold. Dersom oppholdet må oppfattes som en naturlig del av vertskapetets forpliktelser, kan vi akseptere at vertskapet dekker oppholdet. Ved deltakelse av den ansattes ektefelle, samboer eller familie ellers skal den ansatte dekke merkostnadene.*

*EVINY skal ikke invitere gjester med på opplegg der EVINY betaler reiser og opphold. Unntak kan gjøres i gitte situasjoner når dette oppfattes allment som mest passende. Kravet til generell nøkternhet gjelder. Flere presiseringer finner vi i [«Etisk atferd ved samhandling med utenforstående interessenter»](#).*

### 4.3 Lojalitet og taushetsplikt

*En av bærebjelkene i et arbeidsforhold er arbeidstakers og arbeidsgivers lojalitet til hverandre. Å være en lojal leder og medarbeider i EVINY betyr at:*

- Vi følger lover og regelverk*
- Vi følger beslutninger som er fattet*
- Vi benytter de ressurser og systemer som er stilt til vår disposisjon*
- Vi tier om informasjon vi har, og som utenforstående ikke skal ha tilgang til*
- Vi omtaler ikke EVINY eller medarbeidere i negative ordelag*
- Vi har plikt til å melde fra dersom vi har mistanke om eller kjenner til forhold som er i strid med vår etiske standard*

#### 4.3.1 Lojalitet til beslutninger

## Etikk i Evinny

---

*Vi skal lojalt forholde oss til og iverksette beslutninger som blir fattet. Det gjelder selv om vi ikke liker, eller er uenige i, innholdet eller resultatet. Vi skal ikke uttrykke vår misnøye med beslutningene på en slik måte at det går utover innholdet i beslutningen eller den som har fattet beslutningen.*

*Alle som har ansvar for saker eller mener de sitter med vesentlige opplysninger eller ser klare konsekvenser av en beslutning, har en plikt til å fremme disse. I denne prosessen er det helt i orden å gi uttrykk for vår opplevelse av lovlighet og rimelighet i alternative løsninger.*

*Viser det seg at beslutningen fører til uforutsette og uønskete resultater, eller at forutsetningene som beslutningen bygger på har endret seg, har vi et ansvar for å si fra. Alle som på en konstruktiv måte gjør oppmerksom på uheldige virkninger av beslutningene skal bli hørt. Slike saker tar vi i første omgang opp i linjen. Det er både lojalt og lovlig å revurdere en beslutning.*

### 4.3.2 Bruk av ressurser og systemer

*Som arbeidsgiver stiller EVINY til rådighet ressurser og systemer som vi skal benytte for å utføre vårt daglige arbeid. Det være seg materiell, teknologi, rutiner eller systemer. Som arbeidstakere er vi forpliktet til å benytte de ressurser og systemer som konsernet sier vi skal bruke.*

*Dersom vi opplever at ressursene er utilstrekkelige, rutinene ineffektive og systemene mangelfulle, tar vi dette opp med vår nærmeste leder som sammen med sine medarbeidere søker å finne hensiktsmessige løsninger på disse utfordringene. Det er ingen effektiv løsning at vi etablerer våre egne systemer eller rutiner på siden av de offisielle.*

### 4.3.3 Taushetsplikt og vern om opplysninger

*Vi har alle taushetsplikt om informasjon som vi får kjennskap til om EVINYs virksomhet og ansatte, våre forretningsforbindelser og våre samarbeidspartnere. Vi skal ikke viderebringe taushetsbelagt informasjon til noen som ikke har en saklig interesse i saken. [Arbeidsreglementet](#) presiserer hvilken informasjon vi er forpliktet til å tie om.*

### 4.3.4 Omtale av konsernet og medarbeiderne

*Vi skal ikke snakke nedsettende om arbeidsplassen, verken privat eller til kolleger. Dersom det er forhold på jobben som vi opplever kritikkverdige eller negativt, tar vi det opp med den det gjelder.*

*Forhold på jobben som gjelder oss selv er det naturlig at vi diskuterer med våre nærmeste.*

## Etikk i Eviny

---

### 4.4 Habilitet

#### 4.4.1 Ansattforhold

Personer som har nære slektsforhold kan ikke jobbe i stillinger hvor den ene er den andres direkte overordnede, eller i ledende stillinger der de i jobbsammenheng kan påvirke hverandres valg og beslutninger.

Med nære slektsforhold mener vi ektefelle og samboer, deres foreldre, søsken og barn og deres ektefeller og samboere.

#### 4.4.2 Forhold til leverandører og kunder

Personer som er involvert i anskaffelser eller salg skal i følgende tilfeller uoppfordret varsle nærmeste overordnede og be om avklaring:

- Når medarbeideren har personlig interesse i saken.
- Når medarbeideren er i nær slekt med personer som har interesse i saken.
- Når medarbeideren har nært vennskap med personer som har interesse i saken.
- Når andre forhold skulle tilsi at det kan reises tvil om medarbeiderens habilitet.

#### 4.5 Personlige økonomiske interesser

Vi skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom våre egne personlige og/eller økonomiske interesser og EVINYs interesser. Vi skal aldri forsøke å oppnå fordeler for oss selv som er upassende eller på annen måte kan tenkes å skade EVINYs interesser. Vi skal heller ikke bidra til at det tas beslutninger som kan føre til en faktisk eller oppfattet interessekonflikt. Dette gjelder ikke bare dersom vi selv har en personlig interesse i saken – økonomisk eller på annen måte – men også gjennom personer med nær tilknytning til oss.

Styremedlemmer skal melde fra til styrets leder, og ledende ansatte skal melde fra til konsernsjef, hvis de direkte eller indirekte har en vesentlig interesse i en avtale som inngås av selskapet.

EVINYere, eller selskap som i det vesentlige eies av EVINYere, kan utelukkes fra å delta i konkurranse om levering av varer og tjenester til EVINY. I Arbeidsreglementet vil vi finne regler som sier noe om hvorvidt vi kan ha annet lønnet arbeid i tillegg til jobben i EVINY.

Eksterne styreverv som kan komme i konflikt med EVINYs interesser, skal godkjennes av konsernsjef, selskapseller stabsdirektør. Ingen ansatte i EVINY skal involvere seg i aktiviteter som kan tenkes å fremme en konkurrents eller forretningsforbindelses interesse på bekostning av EVINY.

#### 4.6 Deltakelse i politisk arbeid eller i pressgrupper



## Etikk i Eviny

---

EVINY ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med engasjerte medarbeidere. Hvis vi som privatpersoner representerer et politisk parti, en interesseorganisasjon eller lignende, skal vi vurdere å be oss fritatt fra å delta i diskusjoner og beslutninger som kan få konsekvenser for EVINY.

### 4.7 Offentlig debatt og mediekontakt

Vi skal være offensive i vår mediekontakt og bidra til å sette dagsorden i tema som til en hver tid er viktige for konsernet. Utvalgte medarbeidere eller ledere skal uttale seg på vegne av EVINY. Medarbeidere som deltar i den offentlige debatten som privatpersoner eller gir uttrykk for personlige synspunkter i sosiale medier må ta nødvendig hensyn til lojalitet, taushetsplikt og habilitet, jfr. pkt. 4.3 – 4.6.

## 5. God forretningspraksis

I tillegg til vår personlige opptreden både innenfor konsernet og overfor omverdenen, vil vi i forretningsdriften støtte på etiske valg. De valgene vi som enkeltpersoner gjør er med på å forme hvordan samfunnet rundt oss oppfatter EVINYs etiske standard. Et felles etisk ståsted er viktig også i denne sammenhengen.

### 5.1 Innsidehandel

Vi skal ikke handle med - eller gi råd knyttet til handel med - finansielle instrumenter på grunnlag av ikke offentlig informasjon som vi har tilgang til gjennom vårt arbeid og som, hvis den ble offentlig kjent, kan påvirke kursen på papirene. EVINY har innsidereglement for ansatte som handler finansielle instrumenter på vegne av konsernet.

### 5.2 Anskaffelser og salg

Å følge gjeldende lovgivning for anskaffelser og salg er viktig for å sikre god forretningspraksis.

Vi skal alltid opptre i samsvar med god forretningsskikk, sikre høy forretningsetisk standard i saksbehandling og se til at vi ikke forskjellsbehandler leverandører og forretningspartnere.

### 5.3 Regnskapsførsel og økonomisk rapportering

Relevant og pålitelig økonomisk informasjon skal kommuniseres til rett tid, både internt og eksternt.

### 5.4 Korrupsjon

EVINY har stor oppmerksomhet på å hindre korrupsjon, og tolererer ikke, men motarbeider alle former for korrupsjon i offentlig og privat sektor. Vi skal ikke tilby, gi,

## Etikk i Eviny

---

*godta eller motta, direkte eller indirekte, bestiktelser eller andre utilbørlige fordeler for forretningsmessig eller privat vinning, verken for oss selv eller andre.*

*Dersom det oppleves press for å ta imot bestiktelser eller til å gi eller motta utilbørlige eller upassende fordeler, har vi plikt til å melde fra til overordnet.*

### **5.5 Forholdet til kunder, leverandører og forretningsforbindelser**

#### *5.5.1 Våre kunder*

*Vi skal søke å ivareta kundenes interesser samvittighetsfullt og på en god måte. Vi skal behandle våre kunder respektfullt. Vi ønsker langvarige kunderelasjoner. Vi skal ikke misbruke vår posisjon som monopolist til ugunst for kunden.*

*Vår kundepraksis skal også følge de retningslinjene og anbefalingene som er gitt av myndighetene, for eksempel NVE, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Forbrukerombudet og Forbrukerrådet. Vi skal følge vedtak fattet av Elklagenemnda og Brukerklagenemnda for elektronisk kommunikasjon.*

*Vi skal gi kunden rask respons. Vi skal være entydige og klare i kundekommunikasjonen.*

*Markedsføringen skal være nøktern og sannferdig. Vi skal behandle reklamasjoner med romslighet og vise forståelse for kundens ståsted. Vi skal holde det vi lover.*

#### *5.5.2 Våre leverandører og forretningsforbindelser*

*I all kontakt med leverandører av varer og tjenester av enhver art, samt kontakt med forretningsforbindelser for øvrig, skal vi etterstrebe ærlig, rettskaffen og dokumenterbar forretningsskikk.*

*Leverandører og forretningsforbindelser skal gjøres oppmerksom på innholdet av dette dokumentet, og skal også gjøres oppmerksom på at brudd på vår etiske standard kan føre til utelukkelse.*

### **5.6 Samfunnsansvar**

*EVINY er en betydelig samfunnsaktør som ikke bare skal ta hensyn til sine egne interesser. Vi skal vise ansvarlighet overfor samfunnet som har gitt oss anledning til å forvalte ressursene. Samfunnsansvar er en integrert del av den daglige virksomheten i konsernet. Samfunnsansvar og verdiskaping må være i harmoni.*

*Vi skal bidra til en positiv utvikling i samfunnet generelt og i de lokalsamfunn der EVINY har aktiviteter spesielt. Vi skal derfor støtte positive initiativ innenfor kultur, idrett, næringsutvikling og andre områder som tilfører mennesker verdi og økt livskvalitet.*

## Etikk i Eviny

---

EVINY skal ta vare på naturmangfoldet, unngå forurensing og utslipp til luft, vann og grunn og sikre skånsomme naturinngrep. Virksomheten må balansere flere hensyn slik at vi ivaretar naturmangfoldet, spesielt miljøet i vassdragene, samtidig som vi bidrar positivt til klima, verdiskaping og forsyningssikkerhet. Derfor skal vi utøve en offensiv miljøpolitikk og slik vise at vi prioriterer samfunnsansvaret høyt og medvirker til en bærekraftig utvikling.

### 6. Etikk i praksis

#### 6.1 Råd og hjelp

Ansvar for å opptre etisk kan ikke delegeres. Det ansvaret har hver og en av oss. Til syvende og sist er det vi selv som må ta ansvaret for våre handlinger.

Vi kan søke råd, og vi kan drøfte etiske spørsmål med andre. I tillegg har konsernet en etikkveileder, som er konserndirektør HR/HMS.

#### 6.2 Varsling

Dersom vi har mistanke om eller kjenner til uetisk opptreden, har vi plikt til å melde fra. Vi skal fortrinnsvis ta opp eventuelle bekymringer og klager med vår overordnede.

EVINYs arbeidsgiverrepresentant som mottar et varsel til behandling skal snarest melde fra til selskapsdirektør om varselet. Varslene skal behandles forsvarlig og saksbehandlingen skal dokumenteres.

Dersom noen ønsker å ta opp en etisk problemstilling anonymt, kan det skje via eget skjema i Kvalik, der avsender forblir anonym.

En medarbeider som melder fra skal ikke oppleve sanksjoner for det. Det vil være et brudd på vår etiske standard å diskriminere eller trakassere noen for å ha tatt opp slike spørsmål. Den som rapporterer falskt for eksempel med hensikt om å trakassere noen, kan bli gjenstand for sanksjoner.

Bruk av EVINYs egne varslingskanaler og varsling til tilsynsmyndigheter er forsvarlig varsling.

#### 6.3 Brudd på konsernets etiske standard

Brudd på vår etiske standard skal medføre vurdering om reaksjoner. Ansvar for at slike vurderinger blir gjort, ligger hos linjeledelsen. En leder som får mulige brudd til vurdering, skal selv diskutere saken med overordnet for å sikre tilstrekkelig nøytralitet og objektivitet i vurderingen.

#### 6.4 Etikk på dagsordenen

## Etikk i Eviny

---

Vår etiske standard skal gjøres kjent for alle i EVINY. Medarbeiderne må involveres aktivt i diskusjonen om etiske problemstillinger. Etikk må også over tid være et aktuelt tema for alle ledere og medarbeidere i konsernet. Konsernsjef og konserndirektør HR/HMS har ansvaret for at dette blir fulgt opp.

### 7.0 Etikkplakat

EVINYs etiske standard sier noe om hvordan vi i EVINY skal oppføre oss overfor kollegaer, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og omverden ellers.

Vi som jobber i EVINY skal:

- Alltid sette sikkerhet først
- Vise omtanke for våre kollegaer
- Opptre i samsvar med allmenn skikk og bruk
- Vise respekt for andre, og aldri opptre støtende
- Ha en nøktern innstilling til ressursbruk
- Vise engasjement
- Opptre lojalt

Dessuten skal vi som EVINYere:

- Holde oss trygt innenfor lover, forskrifter og regelverk
- Møte eksterne forretningspartnere (kunder, leverandører, grunneiere) på samme respektfulle måte som vi ønsker at de skal møte oss
- Handle slik at vi ikke kommer i avhengighetsforhold til andre - eller andre til oss
- Ikke utnytte EVINYs størrelse eller posisjon til å ta ut urettmessige fordeler - verken privat eller på konsernets vegne, eller utøve urimelig press av noe slag
- Støtte oppunder en bærekraftig utvikling og vise respekt for natur og miljø

Kommunisere åpent og aktivt med omverden

### Endringslogg

Dato for endring	Hvem har endret	Hva er endret
11.05.2022	Terje Bøe	Merkevarenavn fra BKK til Eviny
12.05.2022	A. Blomvågnes	Dokument lagt over i Kvalik mal.



