



ETISKE RETNINGSLINJER

Ulefos A/S

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Ulefos' etiske retningslinjer skal sikre god etisk praksis og definere fælles standarder for alle ledere, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i Ulefos-gruppen.

Alle selskaberne i Ulefos-gruppen, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer skal følge og respektere de love, regler og retningslinjer, der til enhver tid gælder, uanset afdeling, stilling og funktion. Det er den enkelte medarbejders personlige ansvar at overholde de gældende krav, love og regler.

ANSVAR

Ulefos-gruppen har det overordnede ansvar for de etiske retningslinjer og for at disse følges.

Ledelsen i de enkelte afdelinger har et særligt ansvar for opfølgningen. Dette skyldes, at ledere gennem ord, handlinger og udøvelse af ledelse har stor indflydelse på kultur og normer for adfærd i organisationen. Derudover kan ledere selv placeres i situationer, hvor valg og beslutninger kræver etisk refleksion og visdom. Det er ledernes ansvar at sikre, at hele organisationen er opmærksom på de etiske krav, der stilles i virksomheden, og at den straks behandles i organisationen, hvis der er en overtrædelse af love og regler, eller der udvikler sig en uheldig skik og kultur.

Den enkelte medarbejder er forpligtet til altid at gøre sig bekendt med de regler og instruktioner, der gælder for den pågældende stilling, og har et personligt ansvar for at følge retningslinjerne på den bedst mulige måde. Den enkelte medarbejder er forpligtet til at udføre sine opgaver og handle eksternt på en etisk forsvarlig måde, så det ikke skader Ulefos-gruppens omdømme.

ULEFOS-GRUPPENS VÆRDIER

Team-spirit

- Vi er servicemindedede og lytter til vores kunder
- Vi samarbejder og søger enkelhed
- Vi er åbne og ærlige

Samarbejde er grundlaget for vores kultur og virksomhed.

At arbejde sammen er grundlæggende for Ulefos-ansatte og for at processer er i løbende udvikling.

Responsible

- Vi udviser respekt for mennesker og for miljø, og vi prioriterer sikkerheden før alt andet
- Vi arbejder kontinuerligt med at tilbyde de mest bæredygtige løsninger
- Vi holder det vi lover

Vi gør hvad vi kan for at tilbyde markedets mest bæredygtige løsninger.

Vi tager hensyn til hinanden og arbejder efter høje etiske og sociale standarder.

ETIK OG LOYALITET

Loyalitetspligten er et almindelig kontraktsretslig princip, og det følger af ansættelsesforholdet at der er en gensidig loyalitetspligt mellem medarbejderen og Ulefos-gruppen.

Medarbejderens loyalitetspligt betyder, at medarbejderen skal handle i overensstemmelse med virksomhedens interesser. Blandt andet må medarbejderen ikke uberettiget nævne arbejdsgiveren eller virksomheden negativt. Etik er mere end hvad der er nedfældet i love og regler og handler også om holdninger og loyalitet. En medarbejders loyalitetsforpligtelse betyder, at han eller hun ikke uberettiget må afgive udtalelser, der skader virksomhedens interesser eller aktiviteter. Medarbejdere må ikke uberettiget henvise til arbejdsgiveren eller virksomheden negativt.

Det betyder også, at den enkelte medarbejder er loyal over for de beslutninger, der er truffet, og samtidig rejser de nødvendige indvendinger, før beslutningerne træffes, og bidrager til en intern konstruktiv diskussion.

Arbejdsgiveren skal på sin side sikre, at medarbejdernes interesser beskyttes så vidt muligt, og ledere har et særligt ansvar for at bidrage til beskyttelsen af medarbejdere, der afdækker og rapporterer sager der er kritiske.

Alle afvigelser skal rapporteres i Ulefos-koncernens afvigelsehåndteringssystem.

ORGANISATIONSRET

Ulefos-gruppen respekterer medarbejdernes ret til at slutte sig til foreninger og organisationer samt til at organisere sig i fagforeninger og indgå kollektive aftaler inden for gældende regler.

RESPEKT

Ulefos-gruppen skal være en virksomhed med mangfoldighed og respekt. For at nå dette mål skal alle medarbejdere behandle kolleger, kunder, forretningsforbindelser og andre med respekt. Medarbejdere bør undgå enhver form for chikane eller anden adfærd over for kolleger eller forretningsforbindelser, som kan opfattes som truende eller nedværdigende. Ingen forskelsbehandling eller diskriminering må finde sted på grund af køn, seksuel orientering, alder, etnicitet eller religiøs overbevisning. Medarbejdere skal også være opmærksomme på og respektere kulturelle forskelle.

HABILITET OG INTERESSEKONFLIKTER

For at opretholde uafhængighed i dømmekraft og handling skal medarbejderne undgå interessekonflikter baseret på økonomisk eller personlig egeninteresse. Ingen kan deltage i behandlingen eller afgørelsen af en sag, når der er omstændigheder der kan være medvirkende til at svække tilliden til personens uafhængighed. Tvivlstilfælde skal straks ordnes med nærmeste leder.

TAVSHEDSPLIGT

Retten til at udtale sig offentligt på vegne af selskabet, er forbeholdt for administrerende direktører, og dem han giver sin tilladelse til. Alle medarbejdere har tavshedspligt i forhold til fortrolige og følsomme oplysninger. Tavshedspligten gælder for enhver overførsel eller overlevering af information.

INFORMATION OG DIGITALE MEDIER

Digitale medier inkluderer blandt andet sociale medier, blogs og hjemmesider. Sociale medier betragtes som et offentligt rum.

Medarbejdere der blogger, deltager i sociale medier osv., er selv ansvarlige for, hvad de siger i det offentlige rum. Det kan være svært for andre at fortælle, om der træffes handlinger af en privat person, eller hvis handlinger udføres på vegne af Ulefos-gruppen. Derfor skal hver enkelt tænke over, hvem man kan opfattes for at handle på vegne af.

Når du bruger billeder, gælder lignende retningslinjer. Billeder fra aktiviteterne i Ulefos-gruppen eller billeder, der kan virke fornærmende, stødende eller provokerende og sætte andre i dårligt lys, bør ikke offentliggøres. Man skal altid tænke på konsekvenserne, før man offentliggør noget.

Kontakt den nærmeste leder, hvis du er i tvivl.

Alle billeder taget på virksomhedens område skal afklares med dem, der er på arbejde, inden de tages. Dette gælder både besøgende og medarbejdere. Forklar på forhånd, at det er okay at tage billeder. De der er på besøg, er ansvarlige for at afklare og informere i virksomheden.

INDKØB OG FORRETNINGSFORBINDELSER

Alle økonomiske forpligtelser, der er indgået på vegne af virksomheden, skal foretages i overensstemmelse med de krævede tilladelser, certificeringer og indkøbsrutiner.

Al kontakt med leverandører eller forretningsforbindelser skal være præget af ærlighed, integritet, åbenhed og en kommercielt korrekt og god opførsel. Alle indkøb skal være underlagt konkurrence og være præget af forudsigelige, åbne og kontrollerbare processer.

Forretningsforbindelser bør ikke få mere information om virksomheden end de har brug for, for at give passende tilbud, eller hvad der er nødvendigt for at udøve forretninger med virksomheden. Leverandører og forretningsforbindelser må under ingen omstændigheder modtage oplysninger om andre leverandører og forretningsforbindelser via Ulefos-koncernen.

GAVER OG OPMÆRKSOMHED

Det er ikke tilladt personligt at modtage gaver, der har en værdi på mere end 500 NOK. Hvis vi oplever at blive tilbudt gaver af betydelig værdi, eller gaver der kan give indtryk af at svække vores integritet fra forretningsforhold, er det vores pligt at rapportere dette til vores nærmeste overordnede.

Hvis du modtager gaver af større værdi, bør du konsultere din nærmeste overordnede om en mulig returnering på en måde, der ikke fornærmer en velmenende donor.

Ingen må gøre privat brug af virksomhedens indkøbsaftaler eller rabatordninger, undtagen i de tilfælde, hvor aftalen er indgået med det formål at give rabatter til medarbejdere i koncernen. Der skal heller ikke foretages private ordrer fra leverandører, som medarbejderne har kontakt med, når dette kan skabe tvivl om blanding af roller og interesser.

FORRETNINGSREJSER

Moderat former for gæstfrihed og socialt samvær er en del af høflig forretning. Graden af sådan opmærksomhed må dog ikke udvikles på en sådan måde, at den påvirker beslutningsprocessen eller kan give andre grund til at tro det. Hyppighed og grad af opmærksomhed skal være i rimeligt forhold til forretnings- / servicebehovene og være i overensstemmelse med virksomhedens retningslinjer.

Medarbejdere i Ulefos-gruppen skal kun deltage i ture og arrangementer arrangeret af leverandører og forretningsforbindelser, når begivenheden / turen har en professionel begrundelse eller giver forretningsmuligheder.

I tilfælde af deltagelse på ovenstående arrangementer, skal rejse og ophold altid være godkendt af den nærmeste leder på forhånd.

SEKSUELLE TJENESTER

Medarbejdere der er på forretningsrejse eller en anden opgave for virksomheden, er bundet af et totalt forbud mod køb af alle former for tjenester, der er stødende for andre mennesker. Dette gælder også i fritiden under sådanne opgaver.

NARKOTIKA OG ALKOHOL

Medarbejdere må ikke arbejde under påvirkning af stoffer. Narkotika er forbudt ved lov i de fleste lande. Ulefos-gruppen accepterer ikke brugen af stoffer i forbindelse med arbejde. Dette gælder også for arbejdsopgaver og forretningsrejser. Hvis en medarbejder optræder i en påvirket tilstand på arbejde, vil dette resultere i en disciplinærsag.

Virksomheden er medlem af AKAN. Hvis du har mistanke om, at nogen er under påvirkning af stoffer eller alkohol i arbejdstiden, skal du kontakte din nærmeste leder, en AKAN-repræsentant eller HR.

Alkohol kan dog serveres i forbindelse med repræsentation eller ved firmaarrangementer, forudsat at forbruget er moderat, og forudsat at det ikke kombineres med håndtering af maskiner, kørsel eller andet arbejde, der er uforeneligt med indtagelse af alkohol.

RAPPORTERING & ANMELDELSE

Medarbejderen har ret og pligt til at rapportere om anstødelige forhold (overtrædelser af love, interne regler og etiske normer) på arbejdspladsen.

Ulefos-gruppen ønsker at have et arbejdsmiljø, hvor der er en lav tærskel for rapportering om forhold, der er kritiske på arbejdspladsen. Underretning må ikke medføre, at meddeleren på nogen måde bliver skadet.

Medarbejdere der har brug for rådgivning eller diskussion grundet en situation eller et etisk dilemma, bør konsultere deres nærmeste leder, ledelsesrepræsentant eller en anden relevant funktion, de stoler på. HR-chefen er den vigtigste kontaktperson for anmeldelser i virksomheden.

INTERESSEKONFLIKT

Medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer må ikke forsøge at opnå fordele for sig selv eller andre, som er unødvendige, eller som kan skade Ulefos-koncernens interesser. I videst muligt omfang skal ægtefæller, personer som er samboende eller er familiemedlemmer, ikke have stillinger, hvor den ene er den andens nærmeste overordnede.

Personer som indgår i et forhold som beskrevet ovenfor kan heller ikke underskrive aftaler eller andre dokumenter, der giver forpligtelser Ulefos-gruppen. Hver enkelt person er forpligtet til at informere sin nærmeste overordnede, hvis dette skulle være tilfældet.

Ingen bør deltage i eller søge at påvirke en beslutning, hvis dette kan give anledning til en faktisk eller formodet interessekonflikt. Der skal lægges særlig vægt på situationer, hvor medarbejderen eller et bestyrelsesmedlem har en personlig interesse i sagen af økonomisk eller andet vinding, direkte, eller gennem nogle nære slægtninge.

Medarbejdere må ikke acceptere opgaver uden for Ulefos-gruppen eller påtage sig eksterne bestyrelsesstillinger uden at underrette deres nærmeste overordnede. Opgaver skal ikke være i strid med Ulefos-gruppens interesser. En grundig vurdering bør foretages for at undgå aktiviteter, der kan opfattes som, at fremme en konkurrent, en leverandørs eller andre interessanteres interesser på bekostning af Ulefos-gruppen. Ulefos-gruppen tillader ikke medarbejdere eller bestyrelsesmedlemmer at markedsføre produkter eller tjenester, der er i direkte konkurrence med Ulefos-gruppens forretningsaktiviteter eller interesser.

Medarbejdere eller bestyrelsesmedlemmer, der bliver opmærksomme på en potentiel og uacceptabel interessekonflikt, skal informere deres nærmeste overordnede så hurtigt som muligt.

OPFØLGNING AF ETISKE RETNINGSLINJER

Alle medarbejdere, og hvert bestyrelsesmedlem, har et personligt ansvar for at overholde alle kravene i de etiske retningslinjer. Medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer må ikke handle eller opfordre andre til at handle i strid med de etiske retningslinjer.

Enhver usikkerhed om, hvorvidt en bestemt aktivitet er i overensstemmelse med principperne i de etiske retningslinjer, skal så vidt muligt drøftes på forhånd, først og fremmest med den nærmeste overordnede. Ulefoss-gruppen mener, at det er værdifuldt at diskutere, hvad der er ansvarlig adfærd på en forbedringsorienteret og uformel måde. Ikke desto mindre kan overtrædelser af reglerne beskrevet i disse etiske retningslinjer føre til intern disciplinær handling og i alvorlige tilfælde til afskedigelse og mulig strafferetlig forfølgelse.

Etiske retningslinjer vedlægges enhver ansættelseskontrakt og en del af Ulefoss-koncernens personalehåndbog.

Ulefoss 25. august 2017


Birger Solberg,
CEO Ulefoss Gruppen