

Etiske retningslinjer

1. Innledning

1.1 Hovedformål med etiske retningslinjer

De etiske retningslinjene skal sikre at alle som opptrer på vegne av Beerenberg-konsernet utfører sine aktiviteter på en etisk forsvarlig måte og i tråd med konsernets verdier og prinsipper for forretningspraksis og personlig atferd.

1.2 Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for alle selskapene i Beerenberg-konsernet i Norge og i utlandet, heretter omtalt som «Beerenberg».

Retningslinjene gjelder for virksomheten og for hver enkelt ansatt, for styremedlemmer, innleid personale, konsulenter, agenter og andre mellomledd, lobbyister og andre som opptrer på vegne av Beerenberg, heretter omtalt som «medarbeideren».

1.3 Overordnede krav til medarbeideren

Beerenberg er underlagt både norsk lovgivning og gjeldende lovgivning i de land Beerenberg driver virksomhet i til enhver tid. Brudd på lover og de etiske retningslinjene vil være en trussel mot selskapets omdømme og konkurransekraft. Alle medarbeidere er personlig ansvarlige for å operere innenfor de kravene som følger av gjeldende lovgivning og de etiske retningslinjer for Beerenberg.

Det forventes at alle medarbeidere gjør seg kjent med relevant regelverk og styrende dokumentasjon innen sitt område, deltar på opplæring og søker råd ved tvil.

Det forventes at alle ledere opptrer som gode rollemodeller gjennom ord og handling. Ledere skal bidra til å skape et inkluderende og åpent miljø med rom for å stille spørsmål eller gi beskjed uten frykt for represalier. Ledere skal varsle om og korrigere regelbrudd.

2. Beerenbergs forretningspraksis

2.1 Forretningsmetode

Beerenberg skal være kjent som et pålitelig selskap som leverer kvalitet til riktig tid.

Leverandører, kunder og samarbeidspartnere skal kunne ha tillit til konsernet og dets medarbeidere. Konsernet og medarbeiderne forplikter seg derfor til å rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, etterleve en høy etisk standard og ta aktivt samfunnsansvar i sin forretningsutøvelse. Medarbeideren skal innrette seg etter de regler og retningslinjer kunden har fastsatt for det enkelte oppdrag, herunder også de krav som gjelder for opphold på kundens eiendom utenom arbeidstid.

Beerenberg skal oppfordre sine forretningsforbindelser til å etterleve etiske standarder som samsvarer med Beerenbergs etiske krav.

Beerenberg skal ha en forretningskultur som kjennetegnes av selskapets fastsatte verdigrunnlag:

- inkluderende
- nyskapende
- ansvarlig

2.2 Lønn og arbeidsvilkår

Ansatte skal sikres lønn, arbeidsvilkår og arbeidstid i henhold til relevant lovgivning og avtaler som hindrer sosial dumping. Alle ansatte skal ha en skriftlig arbeidsavtale på et språk som er forståelig for den ansatte.

2.3 Rettferdig konkurranse

Beerenberg skal konkurrere innenfor gjeldende konkurranseregelverk i det markedet selskapet opererer i, og for øvrig med integritet og på en etisk forsvarlig måte.

Ingen må delta i konkurransebegrensende atferd som for eksempel prisfiksing, avtalte bud, markedsdeling eller utveksling av konkurransesensitiv informasjon eller misbruk av markedsrett i strid med konkurranselovgivning.

Medarbeideren skal fokusere på Beerenbergs konkurransefortrinn, og skal unngå å fremme svakheter blant konkurrentene eller andre i bransjen.

2.4 Bekjempelse av korrupsjon

Innledende bestemmelser

Korrupsjon kan føre til konkurransevridning, undergraving av lovlig forretningsvirksomhet, opprettholdelse av fattigdom og undertrykkelse og utsetter selskapet for risiko og tap av omdømme. Enhver form for korrupsjon er uakseptabelt i Beerenberg.

Korrupsjon kan forekomme på ulike måter. Bestikkelse kan for eksempel foreligge dersom en medarbeider forsøker å påvirke noen i utførelsen av deres arbeid ved å gi eller tilby dem en urettmessig eller utilbørlig fordel. Påvirkningshandel kan foreligge dersom en medarbeider via en tredjepart gir eller tilbyr noen en urettmessig eller utilbørlig fordel for å påvirke et forretningsforhold.

Forbudet mot korrupsjon gjelder både for vedkommende som gir eller tilbyr den urettmessige fordel, og for vedkommende som ber om, mottar eller aksepterer den. Forbudet gjelder i privat og offentlig sektor, og både i Norge og i utlandet.

En urettmessig eller utilbørlig fordel kan for eksempel bestå av kontanter, gjenstander, rabatter, dekning av reise- eller overnattingsutgifter, deltakelse på arrangementer eller tjenester mv.

Beerenberg er i utgangspunktet ansvarlig for korrupsjonshandlinger begått av selskapets medarbeidere. I tillegg kan Beerenberg holdes ansvarlig for korrupsjonshandlinger begått av tredjeparter som har inngått kontrakt med Beerenberg, og i andre tilfeller der Beerenberg kan dra fordeler av korrupsjonshandlinger begått av tredjeparter. Beerenberg skal derfor arbeide aktivt for å redusere risikoen for korrupsjon i selskapets virksomhet, og vil i alle kontraktsforhold forplikte tredjeparter til å slutte seg til de samme regler og prosedyrer som gjelder for Beerenberg i forhold til korrupsjon.

Tilretteleggingsbetalinger

Tilretteleggingsbetalinger (facilitation payments) er betalinger som skal påskynde eller sikre levering av tjenester eller produkter som man kan ha rettmessig krav på. Dette kan være betalinger medarbeideren blir avkrevd for å få varer raskere ut av toll, for å komme raskere gjennom passkontrollen etc. Slike betalinger er som hovedregel ulovlige etter norsk lovgivning. Beerenberg aksepterer ikke slike betalinger unntatt i tilfeller hvor det kan være fare for medarbeiderens eller andres liv eller helse eller dersom medarbeideren føler situasjonen truende. Enhver slik betaling skal rapporteres til Beerenbergs finansdirektør hvor det redegjøres for hvorfor beløpet ble betalt. Utgiften skal regnkapsføres hos Beerenberg som «tilretteleggingsbetaling» og beløpet refunderes medarbeideren.

Gaver og representasjon

Medarbeidere skal ikke under noen omstendighet be om personlige fordeler fra forretningsforbindelser. Gaver, representasjon, arrangementer og andre fordeler skal vurderes nøye i forhold til den konkrete situasjonen og omstendighetene for øvrig. Den enkelte må selv vurdere hvorvidt fordelene er egnet til å påvirke egen eller andres objektivitet, uavhengighet eller integritet.

Medarbeidere kan ikke gi eller motta gaver, med unntak av mindre oppmerksomhetsgaver som ikke overstiger en verdi av ca. kr 200, fortrinnsvis reklameartikler. Dersom det klart vil fremstå uhøflig å avslå en gave av høyere verdi, kan medarbeideren likevel motta gaven, men umiddelbart rapportere forholdet til nærmeste leder eller compliance officer og gaven skal leveres til denne.

Dersom medarbeideren er kjent med at forretningsforbindelsen har lavere verdigrense enn Beerenberg, bør det ikke utveksles gaver med høyere verdi enn den som gjelder i mottakers virksomhet.

Kontanter er uakseptabelt uavhengig av beløp og omstendighet.

Det er ikke tillatt å motta personlige rabatter som følge av forretningsmessig tilknytning til Beerenberg. Unntak gjelder for rabatter som er godkjent av Beerenberg.

Dersom det er klart forretningsrelatert, kan medarbeideren delta på sosiale sammenkomster og motta servering, forutsatt at kostnaden er innenfor rimelighetens grenser. Beerenberg skal i denne sammenheng selv betale reiser, overnatting og andre utgifter for medarbeideren.

Tilsvarende kan medarbeidere som opptre på vegne av Beerenberg, ikke tilby eller betale for gjestfrihet i strid med ovennevnte prinsipper.

Medarbeideren må utvise høy grad av varsomhet ved eventuelle tilbud om eller mottak av gaver eller representasjon overfor eller fra representant for virksomhet som Beerenberg er i forhandlings- og anbudsfasen med, og i forkant av andre viktige beslutninger.

Medarbeideren må utvise høy grad av varsomhet ved eventuelle tilbud om gaver eller representasjon overfor offentlige tjenestemenn, og det skal i slike tilfeller alltid innhentes skriftlig forhåndsgodkjenning fra overordnet ledelse.

Medarbeideren må utvise tilsvarende varsomhet ved mottak av gaver eller representasjon fra offentlige tjenestemenn.

Utlegg i forbindelse med gaver og representasjon skal behandles i henhold til aktuell regnskaps- og skattelovgivning.

Bruk av mellomledd

Enhver avtale mellom Beerenberg og en agent, konsulent, lobbyist og andre som fungerer som et mellomledd mellom Beerenberg og en tredjepart, skal være skriftlig og beskrive det reelle forholdet mellom partene. Det må være samsvar mellom avtalt godtgjørelse og den beskrevne tjenesten som skal leveres.

Kontrakten må inneholde et krav om at mellomleddet skal følge Beerenbergs etiske retningslinjer. Retningslinjene skal gjennomgås med mellomleddet før kontrakt inngås, der det særlig fokuseres på forbudet mot korrupsjon.

Kontrakten skal regulere at Beerenberg skal ha fullt innsyn i det mellomleddet gjør på selskapets vegne, herunder adgang til å foreta revisjon av mellomleddet, og at Beerenberg har rett til å gå fra avtalen dersom det avdekkes korrupsjon.

Beerenberg kan kun gjøre bruk av lobbyist til å påvirke beslutninger i offentlig eller privat sektor dersom lobbyisten meddeler den Beerenberg ønsker å påvirke, at vedkommende representerer Beerenberg. Kontrakten med lobbyisten må inneholde en klausul om at lobbyisten plikter å meddele denne informasjonen.

Obligatorisk bakgrunnssjekk av integritet

Før det inngås kontrakt med en ny tredjepart, skal det gjennomføres en bakgrunnssjekk (Integrity Due Diligence) av forretningsforbindelsen med hensyn til økonomiske og omdømmemessig risiko for Beerenberg. Det skal bare inngås kontrakt der forretningsforbindelsen tilfredsstillter Beerenberg sine krav til Integrity Due Diligence.

Kravet om Integrity Due Diligence gjelder i forhold til alle tredjeparter, herunder samarbeidspartnere, leverandører, konsulenter, agenter mv.

2.5 Hvitvasking

Hvitvasking er å skjule utbytte fra kriminelle aktiviteter ved å kamuflere den ulovlige opprinnelsen. Utbytte omfatter for eksempel penger, eiendeler, eiendom eller immaterielle eiendeler som er oppnådd gjennom kriminelle handlinger.

Hvitvasking er ulovlig og bidrar til annen kriminell aktivitet som for eksempel narkotikahandel, terrorisme, korrupsjon, menneskerettighetsbrudd og skatteunndragelse.

Beerenberg skal følge gjeldende hvitvaskingslovgivning.

2.6 Internasjonale handlesrestriksjoner

Sanksjoner betyr at stater har vedtatt økonomiske tiltak som påvirker forretningsvirksomhet med visse stater, selskaper eller personer.

Eksportkontroll betyr at visse varer, teknologi og tjenester ikke kan eksporteres uten tillatelser fra offentlige myndigheter.

Beerenberg skal alltid følge gjeldende sanksjoner, handelsbegrensninger og eksportregulering i de land selskapet opererer i.

Beerenberg skal sjekke forretningspartnere, leverandører og andre motparter mot relevante sanksjonslister før det inngås kontrakt. Dersom aktiviteten krever det, skal offentlige tillatelser innhentes.

2.7 Korrekt informasjon, regnskap og rapportering

Alle transaksjoner skal dokumenteres og regnskapsføres. Regnskapsinformasjon skal være korrekt, dokumentert og registrert i overensstemmelse med relevant regelverk.

Beerenberg skal gi fullstendig, nøyaktig og forståelig informasjon i sine finansielle rapporter, i sin dokumentasjon overfor og i sin kommunikasjon med offentlige myndigheter. Medarbeideren skal utvise den største forsiktighet i utarbeidelsen av dette materialet.

2.8 Sikring

Beerenberg skal sikre egne lokasjoner og eiendeler inkludert mottak og utsendelse av materiell og utstyr. Medarbeiderne plikter å bidra til opprettholdelse av gode sikringstiltak for å ivareta materielle og immaterielle eiendeler.

2.9 Organisasjonsfrihet

Beerenberg respekterer retten til forsamlingsfrihet og organisasjonsfrihet, samt retten til å delta i kollektive forhandlinger og til å danne fagforeninger.

2.10 Politisk aktivitet

Beerenberg er et politisk nøytralt selskap. Dette forhindrer ikke Beerenberg i å støtte politiske synspunkter som fremmer selskapets interesser.

Medarbeideren kan fritt delta i politiske aktiviteter så lenge det skjer uten referanse til vedkommendes relasjon til Beerenberg.

2.11 Sponsing og donasjon

Beerenberg gir ikke økonomisk støtte til politiske partier, politikere eller enkeltpersoner.

Beerenberg kan gi økonomisk støtte til ideelle organisasjoner i tråd med selskapets verdigrunnlag etter skriftlig søknad.

2.12 Lokalsamfunn

Beerenberg respekterer menneskerettighetene til medlemmer av lokalsamfunn som påvirkes av vår virksomhet.

2.13 Barnearbeid

Beerenberg ansetter ikke barn under 15 år, eller under annen lovbestemt minimumsalder dersom den er høyere. For personer under 18 år skal Beerenberg sikre at de ikke utfører farlig arbeid eller arbeid som påvirker deres obligatoriske skolegang.

2.14 Moderne slaveri og tvangsarbeid

Beerenberg er imot alle former for menneskehandel og tvangsarbeid. Ingen skal utføre arbeid for Beerenberg dersom dette ikke er basert på frivillighet, reelle og åpne forhold uten noen form for psykisk, fysisk eller økonomisk tvang eller trussel om straff eller sanksjoner.

3. Personlig atferd

3.1 Likebehandling

Beerenberg skal vise respekt for alle individer og ønsker en inkluderende arbeidskultur og arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø.

Selskapet aksepterer ikke atferd som kollegaer eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende, herunder trakassering og mobbing.

Beerenberg aksepterer ikke noen form for diskriminering på grunnlag av for eksempel kjønn, rase, hudfarge, religion, etnisitet, sivilstatus, seksuell legning, politisk eller annen overbevisning, fagforeningsmedlemskap, nasjonalitet, helsetilstand, nedsatt arbeidsevne eller alder.

3.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet skal sikre at uvedkommende ikke får adgang til informasjon som kan skade Beerenbergs forretningsvirksomhet eller omdømme. Sensitiv informasjon relatert til medarbeidere, forretningsmessige, kommersielle, tekniske, kontraktsmessige eller sikkerhetsmessige forhold og konfidensiell informasjon for øvrig skal ikke videreformidles til uvedkommende. Det samme gjelder for informasjon som er lovbeskyttet.

Plikten til konfidensialitet gjelder også etter at arbeidsforholdet eller oppdraget av avsluttet.

3.3 Beskyttelse av Beerenbergs eiendom og ressurser

Beerenbergs know-how, produksjonsmetoder og ideer er avgjørende for selskapets suksess. Medarbeideren må verne om denne kunnskapen og kun benytte den i selskapets interesse. Medarbeideren må behandle og oppbevare Beerenbergs eiendeler, for eksempel utstyr, datamaskiner, programvare, informasjon og eiendom på en forsvarlig måte og sikre det mot ødeleggelse, misbruk og tyveri. Bruk av Beerenbergs bygninger, utstyr, materialer, kapital og øvrige eiendeler som ikke er

direkte tilknyttet selskapets virksomhet, er forbudt uten tillatelse fra overordnet ledelse.

Enhver medarbeider er ansvarlig for at dokumenter som leveres eller godkjennes som grunnlag for refusjon eller annen utbetaling fra Beerenberg er rettidig, nøyaktig og fullstendig utfylt.

3.4 Interessekonflikter

Medarbeideren må ikke bli involvert i relasjoner som kan være eller bli oppfattet å være i konflikt med Beerenbergs interesser.

Medarbeideren kan ikke ha oppdrag for eller eierinteresser i konkurrerende virksomhet, hos kunder eller leverandører.

Ingen medarbeider kan arbeide med eller behandle saker hvor de selv, deres partner/ektefelle eller andre personer som de har nære relasjoner til, direkte eller indirekte har økonomiske interesser, eller saker hvor det foreligger andre forhold som kan undergrave tilliten til medarbeiderens upartiskhet eller til integriteten i det utførte arbeidet.

Medarbeideren skal ikke engasjere seg i betalte styreverv, ansettelses, eller oppdrag for andre selskap enn Beerenberg uten at dette er godkjent av Beerenberg.

3.5 Innsideinformasjon

Med innsideinformasjon menes presise opplysninger som kan påvirke kursen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet.

Medarbeideren må behandle innsideinformasjon konfidensielt og hindre at den blir kjent for uvedkommende. Medarbeidere som besitter innsideinformasjon om Beerenberg eller andre virksomheter, kan ikke handle i de relevante verdipapirer verken for egen eller andres regning.

3.6 Kjøp av seksuelle tjenester m.m.

Beerenberg er imot kjøp av seksuelle tjenester. Slik opptreden er straffbar og kan skade Beerenbergs omdømme. Medarbeideren skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester når vedkommende er i arbeid eller på oppdrag for Beerenberg. Dette gjelder også på medarbeiderens fritid under oppdrag for Beerenberg. Medarbeideren

må i den sammenheng også avstå fra å delta på arrangementer som kan sette Beerenberg eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

3.7 Rusmidler

Beerenberg er en rusfri arbeidsplass. Ingen skal nyte eller være påvirket av alkohol eller andre rusmidler under arbeid for Beerenberg. Bruk av rusmidler utenom arbeidstid som kan påvirke fravær, utførelse av arbeid eller sikkerhet er ikke tillatt. Dette omfatter også bakrus og alkohollukt. Dette gjelder tilsvarende for medarbeider som er i beredskap.

Begrensede mengder alkohol kan likevel bli servert og nytes når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at det ikke går ut over prestasjonsevnen eller sikkerheten.

Medarbeidere som er på oppdrag på anlegg med generelt forbud mot rusmidler, må innrette seg etter dette under hele oppholdet.

Ingen medarbeider skal bruke, og heller ikke oppmuntre andre til å bruke, rusmidler på en måte som kan sette brukeren, Beerenberg eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

3.8 Bruk av internett og sosiale medier

Beerenberg forventer at medarbeideren opptrer lojalt og som en god ambassadør for virksomheten ved bruk av internett eller sosiale medier.

Medarbeideren skal være bevisst hvilken informasjon som legges ut på internett og sosiale medier, og om dette kan oppleves krenkende eller stride mot Beerenbergs interesser. Intern informasjon som er beregnet for egne medarbeidere skal ikke legges ut på internett. Diskusjoner om eventuelle interne utfordringer og forhold i Beerenberg, skal tas opp internt og ikke på internett.

3.9 Kontakt med media

For å sikre en koordinert kontakt med media, skal alle henvendelser fra media som knytter seg til Beerenbergs virksomhet eller medarbeidere koordineres med kommunikasjonsavdelingen. Dersom medarbeidere blir kontaktet av en journalist direkte, skal man henvise journalisten til kommunikasjonssjefen i Beerenberg.

3.10 Personvern

Beerenberg bruker kun personopplysninger dersom det er nødvendig. Alle medarbeidere må behandle personopplysninger i tråd med gjeldende personvernlovgivning og selskapets krav.

3.11 Bruk av datasystemer

Beerenbergs datasystemer skal brukes til vår forretningsvirksomhet. Privat bruk skal begrenses til minimum og i tråd med IT-retningslinjer. Informasjon som er produsert og lagret i datasystemene er Beerenbergs eiendom. Beerenbergs systemer og utstyr skal ikke benyttes til ulovlig eller uetisk aktivitet som for eksempel krenkende materiale.

4. Håndtering av etiske utfordringer

4.1 Varsling

Medarbeider som kommer over kritikkverdig forhold oppfordres til å varsle om slike. Med kritikkverdige forhold menes alle straffbare forhold, brudd på lover, interne retningslinjer eller etiske normer, f.eks. mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, forhold som er fare for personers liv og helse, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.

Forhold som medarbeideren mener er kritikkverdige utelukkende ut fra egen moralsk eller politisk overbevisning omfattes normalt ikke av bestemmelsen. Personalmessige forhold skal tas opp med nærmeste leder eller personalavdelingen.

Et varsel om kritikkverdig forhold skal så langt det lar seg gjøre meldes internt til nærmeste leder. Dersom nærmeste leder er involvert i varslingsgrunnlaget eller varslingen ikke blir håndtert av nærmeste leder kan varsleren henvende seg til overordnet leder. Varsleren kan også kontakte tillitsmannsapparatet eller compliance officer som kan gå videre med saken på ens vegne. Dersom det er uhensiktsmessig å varsle internt i linjen ovenfor kan det varsles via det eksterne varslingsmottaket.

Dersom varsling mottas utenfor disse kanalene må den bringes inn til riktig kanal av den medarbeider/leder som mottar varselet. Varslingsmottaket kan nås via Beerenbergs Intranett. Se Beerenbergs varslingsrutiner for nærmere informasjon og fremgangsmåte.

Beerenberg skal ikke iverksette noen form for negative reaksjoner eller sanksjoner mot ansatte som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte. Beerenberg vil behandle alle varsel på forsvarlig vis.

4.2 Hjelpelinje

De etiske retningslinjene angir rammene for det Beerenberg anser som etisk atferd, men er ikke uttømmende. Medarbeideren skal alltid søke å utvise godt skjønn.

Ved tvil om en bestemt aktivitet er lovlig eller etisk akseptabel, bør medarbeideren rådføre seg med nærmeste leder eller med Beerenbergs compliance officer.

4.3 Reaksjoner på brudd av de etiske retningslinjene

Brudd på selskapets etiske retningslinjer vil ikke bli tolerert. Brudd på retningslinjene kan gi grunnlag for interne disiplinærtiltak, oppsigelse/avskjed og rapportering til offentlige myndigheter og/eller politianmeldelse.

4.4 Ansvarserklæring

Ingen av bestemmelsene i dette dokument skal fortolkes slik at de gir rettigheter til tredjeparter.

4.5 Hvordan løse et etisk dilemma

Å fatte en riktig beslutning når man står overfor et etisk dilemma, kan være utfordrende. Nedenfor følger noen spørsmål du bør stille deg selv før du fatter en slik beslutning.

- Er det lovlig?
- Er det i henhold til Beerenbergs etiske retningslinjer, visjon og verdier?
- Er det i henhold til Beerenbergs forretningsstrategi og mål?
- Er du komfortabel med situasjonen?
- Påvirker beslutningen Beerenbergs omdømme?