

	□		
	Retningslinje		
	Etiske retningslinjer i Tensio		
	<b>ID:</b> ID10084	<b>Versjon:</b> 1.00	<b>EK-Ansvarlig:</b> Maiken Solvang
<b>Gradering:</b> Åpen	<b>Gyldig fra:</b> 01.01.2020	<b>Gyldig til:</b> 01.01.2024	<b>Godkjent av:</b> Eidem, Bengt

## Regler om etikk og samfunnsansvar i Tensio

### 1. Innledning.

Tensio som konsern kan ikke gjøre rett eller galt. Det er de ansatte i Tensio og summen av de ansattes handlinger som avgjør om Tensio som konsern opptrer lovlig og etisk forsvarlig.

Hver og en av oss har 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:

#### **PÅLITELIG -ÅPEN -MODIG.**

Disse Regler om Etikk og Samfunnsansvar gjelder for alle som jobber i Tensiokonsernet eller på annen måte representerer Tensio, dvs. alle ansatte, vikarer, styremedlemmer, konsulenter og andre som er engasjert for å representere konsernet. Reglene gjelder automatisk for alle heleide datterselskaper i Tensio.

De regler om etikk og samfunnsansvar som gjelder i Tensio skal gjøres kjent, aksepteres og etterleves av alle leverandører til selskaper i konsernet.

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

### 2. Plikt til å følge eksternt og internt regelverk.

*I Tensio skal vi 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 Tensio. 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 juridiske rådgivere dersom du er i tvil. Konsesjoner og andre offentlige tillatelser likestilles med lov/forskrift, og skal også alltid følges.

*I Tensio skal vi 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 Tensio har et særskilt ansvar.*

Ledere på alle nivåer i Tensio 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.

*I Tensio skal vi 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 Tensios verdigrunnlag og disse reglene om etikk og samfunnsansvar.

Etiske gråsoner kan være forbundet med omdømmerisiko for Tensio 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 juridiske rådgivere.

### 4. Plikt til å opptre ansvarlig overfor samfunnet rundt oss.

*I Tensio tar vi ansvar for å sikre bærekraftig verdiskapning for våre eiere, lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, våre ansatte og storsamfunnet rundt oss.*

*I Tensio opptre vi 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 virksomhet 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 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.

Tensio ønsker å motvirke ulovlig barnarbeid (iht FNs konvensjon om barnets rettigheter og ILO-konvensjoner), og vil følge opp egen leverandørkjede i de tilfeller det er nødvendig å forsikre seg om at slikt ikke forekommer.

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

### 5. Regler om personlig adferd.

*I Tensio opptrer vi alltid lojalt, forretningsmessig og uten personlig interesse.*

Som ansatt eller representant for Tensio plikter du å opptre lojalt mot Tensio, 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 Tensio 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 Tensio skal du ikke invitere til –eller delta på –arrangementer, bevertning eller reiser som ikke er tett forbundet med Tensios virksomhet, som er i tråd med god forretningsskikk, og som ikke er kostnadmessig nøkternt. Du skal alltid innhente din leders godkjenning før du inviterer noen til et arrangement, reise eller bevertning på Tensios regning, og før du deltar på et arrangement, reise eller bevertning som er betalt av andre enn Tensio.

Som ansatt eller representant for Tensio skal du aldri gi eller motta gaver som ikke er i tråd med god forretningsskikk, og som ikke er kostnadmessig nøkternt. En gave som er verdt mer enn NOK 300 er som tommelfingerregel ikke å anse som nøkternt. Du skal alltid innhente din leders godkjenning før du gir eller mottar en gave i egenskap av Tensio -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 leder eller juridisk rådgiver 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 skal for ansatte eller representanter for Tensio alltid betales av Tensio 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 Tensios fordel. Du skal heller ikke tilskynde eller medvirke til slike handlinger. Du skal heller aldri motta eller 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.

Tensio er en rusfri arbeidsplass. Du skal aldri innta eller være påvirket av alkohol eller andre rusmidler når du er på jobb for Tensio. Når du representerer Tensio på sosiale arrangementer er det tillatt å nyte alkohol dersom dette er i tråd med god skikk og bruk og alkoholkonsumet ditt er nøkternt. Som ansatt i Tensio benytter du ikke alkohol som gave til egne ansatte eller forretningsforbindelser.

## 6. Rapportering og varsling.

I Tensio tar vi ansvar for å si fra om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler.

Tensio ønsker å rydde opp i ethvert forhold som innebærer brudd på eksterne og interne regler. Alle ansatte og representanter for Tensio 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.

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. Dersom du ikke er komfortabel med å ta opp saken med noen av disse, kan du varsle til konsernstyrets leder.

Arbeidstakere har rett til å varsle anonymt. Det betyr at arbeidsgiver ikke kan igangsette intern gransking for å avdekke identiteten til den som har varslet anonymt.

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. Tensio skal ha rutiner for å sikre at gjengjeldelse ikke skjer og at varslere gis det vern de har krav på etter loven.

Tensio har utarbeidet en egen rutine og et eget skjema for varsling om kritikkverdige forhold. Ved intern gjennomgang av disse etiske retningslinjene skal det alltid informeres om denne rutinen og det tilhørende skjemaet.

**Merknad:**

Godkjent av AMU i TN og TS samt styret i AS 1.10.2020.