

ETISKE RETNINGSLINJER FOR LIAN VINDUER AS

Retningslinjene ble fastsatt i styremøte 24. januar 2024

Lian Vinduer AS ønsker å kjennetegnes av ...

Lian Vinduer AS skal kjennetegnes av at vi *tar ansvar, spiller på lag og strekker oss for å nå lenger.*

De etiske retningslinjene er en norm for god og ansvarlig opptreden. På denne måten beskriver retningslinjene vår kultur og hvordan vi ønsker å samspille internt i bedriften og med omgivelsene.

De etiske retningslinjene gir ikke svar på alle dilemmaer vi kan stå overfor, men vil alltid fungere som en rettesnor. Ved tvil anbefales den enkelte medarbeider å snakke med sin nærmeste overordnede.

Etiske standarder handler om hva som er rett og galt, men også hva vi ønsker å være kjent for. En høy etisk standard og sunne verdier er fundamentet for et godt arbeidsmiljø og en åpen og inkluderende bedriftskultur.

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte, også ansatte på permisjon, vikarer og selskapets styremedlemmer. Ledere har et særlig ansvar for å gjøre de etiske retningslinjene kjent, at retningslinjene følges og at det reageres på avvik.

Like rettigheter og et godt arbeidsmiljø

Lian Vinduer AS skal være en ansvarlig arbeidsgiver med høy grad av respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

Vi anerkjenner hverandres ulikheter og bruker dette til felles beste. Vi aksepterer ingen form for trakassering som følge av rase, religion, nasjonalitet, seksuell legning eller annet. Annen adferd som kolleger eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende er heller ikke akseptabel.

Som arbeidsgiver står vi for et godt arbeidsmiljø og rettferdig behandling av alle medarbeidere. Objektive kriterier skal legges til grunn ved ansettelse, avansement og lønnsfastsettelse. Arbeidstakernes rettigheter basert på lovverk, tariffavtaler og internasjonale konvensjoner skal respekteres.

Vi skal bestrebe oss på å legge til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø. Målet er at ingen skal bli skadet eller syke som følge av sitt arbeid hos Lian Vinduer AS. Medarbeidere skal melde fra til sin leder eller til verneombud om feil eller mangler som kan føre til fare for liv og helse.

Ansvarlig samfunnsaktør og samarbeidspartner

Lian Vinduer AS skal i alle henseender opptre som en ansvarlig samfunnsaktør.

All kommunikasjon fra bedriften skal være åpen og sannferdig.

Kunder skal behandles med respekt og forståelse, også i de tilfeller hvor bedriften ikke kan imøtekomme deres henvendelser.

Leverandører skal følge Etske retningslinjer for leverandører til Lian Vinduer AS. Ellers skal leverandører behandles upartisk og rettferdig.

Den enkelte medarbeider skal opptre redelig og ansvarlig

Den enkelte medarbeider i Lian Vinduer AS plikter å overholde lover, regler og interne retningslinjer, vise ansvar og utføre sitt arbeid sikkert, samvittighetsfullt og innenfor gjeldende fullmakter. Ansatte skal opptre ærlig og redelig, behandle alle med respekt og utvise god oppførsel overfor kolleger, forretningsforbindelser og andre.

Medarbeidere i Lian Vinduer AS forventes å opptre lojalt og ikke skade bedriftens omdømme.

Kriminalitet og sikkerhet

Medarbeidere i Lian Vinduer AS skal hindre kriminalitet og overholde bedriftens sikkerhetsrutiner. Mistanke om straffbare handlinger skal informeres om ved bruk av bedriftens varslingsrutiner, se nedenfor.

Gaver og andre ytelser

Medarbeidere i Lian Vinduer AS skal ikke ta imot gaver, tjenester, provisjon eller andre ytelser som er egnet til eller ment å påvirke deres arbeid i bedriften. Med ytelser i denne sammenhengen menes også invitasjoner til arrangement, reiser og lignende betalt av andre enn Lian Vinduer AS.

Moderat former for gjestfrihet og sosialt samvær hører med til vanlig omgang med forretningsforbindelser. Mindre kostbare gaver eller ytelser i forbindelse med jul, merkedager eller andre spesielle anledninger er det akseptabelt å ta imot. Dersom en medarbeider i Lian Vinduer AS blir tilbudt en gave eller ytelse som antas å overstige en verdi på kr 300, skal medarbeiderens nærmeste overordnede underrettes og ta stilling til om gaven eller ytelsen kan beholdes.

Medarbeidere skal ikke ta imot rabatter ved private kjøp fra forretningsforbindelser av Lian Vinduer AS uten at dette er godkjent som en generell ordning.

Rusmidler

Bedriftens arbeidslokaler skal være rusfrie. Det aksepteres ikke at medarbeidere er påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden eller når man representerer bedriften i en forretningssammenheng. Dette er ikke til hinder for at medarbeidere som representerer Lian Vinduer AS i en *sosial forretningssammenheng* kan nyte alkohol innen rimelighetens grenser. Mistanke om at noen er påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden skal meldes fra til nærmeste overordnede.

Politikk, religion og seksuell legning

Politiske sympatier, religiøs tilhørighet, seksuell legning, medlemskap i grupper, lag, foreninger m.m. er bedriften uvedkommende. Medarbeidere skal vise respekt for kollegers politiske sympatier, religiøs tilhørighet, seksuell legning og medlemskap i lag og foreninger. Utad skal medarbeidere fremstå upartisk når de opptrer på vegne av bedriften.

Det er nulltoleranse for korrupsjon og andre straffbare handlinger

Lian Vinduer AS har nulltoleranse for korrupsjon eller bestikkelser i tilknytning til arbeid for bedriften. At det er nulltoleranse for slike handlinger innebærer at brudd på bestemmelsen normalt vil få konsekvenser for arbeidsforholdet. Forhold som anses straffbare vil som hovedregel bli anmeldt.

Det regnes som korrupsjon dersom man for seg selv eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av stilling, verv eller oppdrag. Det er også korrupsjon når man gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller utførelse av oppdrag.

Påvirkningshandel er en form for korrupsjon og foreligger når man for seg selv eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utførelse av oppdrag. Påvirkningshandel foreligger også når man gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utførelse av oppdrag.

Dersom medarbeidere i Lian Vinduer AS har mistanke om korrupsjon eller påvirkningshandel, plikter vedkommende å underrette om dette ved bruk av ved bruk av bedriftens varslingsrutiner, se side 5.

Interesse- og habilitetskonflikter skal unngås

Det er ikke tillatt for medarbeidere i Lian Vinduer AS å ha lønnet arbeid, eierinteresser eller påvirkningsmuligheter i forretningsvirksomhet som kan tenkes å svekke medarbeiderens lojalitet til bedriften. Nærmeste leder skal orienteres om medarbeideres styreverv i selskaper som driver næringsvirksomhet.

Medarbeidere må ikke ta del i eller forsøke å påvirke beslutninger når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke medarbeiderens uavhengighet. Et slikt forhold kan for eksempel være en interessetilknytning som følge av slektskap, nære personlige relasjoner eller økonomiske interesser.

Potensielle interessekonflikter skal umiddelbart varsles til nærmeste overordnede.

Taushetsplikten skal overholdes

Medarbeidere i Lian Vinduer AS har taushetsplikt utad om forhold vedrørende bedriften de blir kjent med som følge av ansettelsesforholdet. Taushetsplikten skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade bedriften, bedriftens kunder eller bedriftens omdømme.

Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet, enten dette er egne ansatte eller medarbeidere ansatt hos forretningsforbindelser.

Det er særlig viktig at alle medarbeidere bevarer taushet om forhold av konkurransemessig betydning og forhold som kan ha interesse for kriminelle miljøer.

Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet har opphørt.

Det skal varsles om kritikkverdige forhold

Å varsle om straffbare og kritikkverdige forhold bidrar til å utvikle Lian Vinduer AS positivt. Bedriften ønsker å preges av en åpen bedriftskultur med aksept for å ta opp bekymringer og varsle om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og regler, de etiske retningslinjene og andre interne regler.

Alle medarbeidere, både fast ansatte, vikarer og innleide, oppfordres til å si fra om kritikkverdige forhold. For alle parter er det en fordel at kritikkverdige forhold tas opp og løses tidligst mulig.

Som oftest vil det være naturlig å ta opp kritikkverdige forhold med nærmeste leder eller leders leder. Andre aktuelle varslingskanaler kan være tillitsvalgte eller verneombud. Dersom medarbeidere ikke ønsker å bruke de nevnte kanalene, skal det varsles til bedriftens varslingsordning.

Medarbeidere som sier fra om kritikkverdige forhold skal oppleve å bli tatt på alvor og at vedkommendes oppfatning blir hørt og vurdert. Dette innebærer at det alltid skal gis en klar tilbakemelding om hvordan saken blir behandlet. Medarbeidere skal føle seg trygge på at de ikke blir møtt med negative reaksjoner hvis de tar opp kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte.

Bedriftens varslingsordning

Bedriftens varslingsordning er opprettet for å gi et trygt alternativ for å varsle om kritikkverdige forhold dersom lederlinjen, tillitsvalgte eller verneombud ikke er naturlige kanaler å varsle til.

Varslingsordningen kan kontaktes på følgende måte:

- varsling@lian.no
- Telefon til styreleder.
- Post:
Lian Vinduer AS
v/ styreleder
Industriveien 10
7200 Kyrksæterøra

For å eliminere risikoen for at ledere er involvert i varslinger som vedrører dem selv, involveres styreleder i alle varslingssaker. Styreleder avgjør hvem som ellers skal involveres i behandlingen av varselet.

Før varsling bør følgende forhold tenkes gjennom:

- Har du grunnlag for kritikken?
- Hvordan er det naturlig å legge frem kritikken?
- Hvem er det naturlig å si fra til?

Alle varslere oppfordres til å stå frem med navn. Ved bruk av varslingsordningen åpnes det likevel for at varsler kan være anonyme. Det er imidlertid viktig å være klar over at anonymitet kan gjøre det vanskelig å få belyst grunnlaget for varslingssaken på en tilfredsstillende og objektiv måte.

Brudd på de etiske retningslinjene

Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser i form av advarsel, oppsigelse eller i ytterste konsekvens avskjed.

Medarbeidere som står overfor et etisk dilemma, bør stille seg følgende spørsmål:

- Er det lovlig?
- Føles det riktig?
- Vil du fortelle familie, kolleger eller venner om det du eventuelt tenker å gjøre?
- Tåler forholdet offentlighetens søkelys?

Ved tvil bør medarbeidere spørre sin nærmeste leder om råd.