

# HR 09.02.02 ETISKE RETNINGSLINJER

Contur AS

Contur AS etiske retningslinjer definerer de grunnholdninger for hvordan vi jobber, opptrer og forholder oss til kollegaer, kunder, interessenter og samfunnet - miljøet rundt oss

TITTEL:	<b>ETISKE RETNINGSLINJER</b>			
PROSEDYRE NUMMER: HR 09.02.02	REV: 11	SIDE: 1 av 4	ORIGINAL UTSTEDELSESDATO: 18.01.2013	SISTE REVISJON: 15.12.2022

## 1. Om retningslinjene

CONTUR etiske retningslinjer definerer de grunnholdninger for hvordan vi jobber, opptrer og forholder oss til kollegaer, kunder, interessenter, leverandører og samfunnet rundt oss. Våre prinsipper er i samsvar med norske lover og regler.

Helse og sikkerhet, samt ytre miljø er svært viktige områder for oss.

Vårt mål er å oppnå null skader i våre isasprosjekter og vi skal være med på å skape trygge arbeidsplasser. Vi skal beskytte og ta vare på miljøet rundt oss og ha minst mulig miljøpåvirkning.

### 1.1. Omfang og ansvar

Formålet med retningslinjene er å klargjøre våre forventninger ved personlig atferd og utførelse av arbeidet på en etisk og forsvarlig måte.

CONTURs etiske retningslinjer gjelder i alle våre forretningsaktiviteter og definerer felles rutiner og prosedyrer for alle CONTURs medarbeidere, herunder også styremedlemmer samt innleide som opptrer på CONTURs vegne eller representerer bedriften.

CONTURs etiske retningslinjer gjelder også for alle underentreprenører, leverandører, deres ansatte og innleide for alt arbeid knyttet til og for våre prosjekter. Alle disse har ansvar for å følge våre retningslinjer, og lover og regler, og er ansvarlig for at disse følges opp og etterleves i kontraktskjeden.

*Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av våre retningslinjer, og skal fremstå som gode rollemodeller.*

CONTUR ønsker å fremstå som en åpen bedrift, med en opptreden som samsvarer med våre verdier og retningslinjer – «På, Ryddig, Lønnsom, Humoristisk og Miljøbevisst».

Vi skal ha et godt samarbeid med våre kunder, interessenter og leverandører, og opptre på en ryddig og effektiv måte.

Klima og miljøhensyn ivaretas i alle våre beslutninger, samtidig som vi kontinuerlig jobber med å minimere våre egne miljøutslipp.

### 1.2. Personlig ansvar

Vi skal sørge for å være kjent med og utføre arbeidsoppgavene våre i tråd med kravene nedfelt i CONTUR etiske retningslinjer, arbeidskontrakt, internt reglement samt gjeldende lover og regler. Dersom man er usikker på betydningen av dette, eller det oppstår etiske dilemmaer, søker vi råd og tar dette opp med vår nærmeste leder.

### 1.3. Lederansvar

En leder er ansvarlig for sin egen og sine medarbeideres forretningsatferd. En leder i CONTUR påser at aktiviteter innenfor sitt ansvarsområde gjennomføres iht. gjeldende krav og CONTURs etiske retningslinjer

TITTEL:	<b>ETISKE RETNINGSLINJER</b>			
PROSEDYRE NUMMER: HR 09.02.02	REV: 11	SIDE: 2 av 4	ORIGINAL UTSTEDELSESDATO: 18.01.2013	SISTE REVISJON: 15.12.2022

## 2. Retningslinjer

### 2.1. Taushetsplikt

Vi har taushetsplikt om kunder, ansatte, leverandører og andres personlige eller forretningsmessige forhold, som vi får kjennskap til gjennom vårt arbeid for CONTUR.

Dette gjelder opplysninger om forretningsmessig drift, sikkerhetsmessige forhold, personopplysninger og forhold som er av intern og - eller fortrolig art.

Taushetsplikten gjelder både utad og i forhold til kolleger som ikke har behov for opplysningene i sitt arbeid. Vi gir ikke taushetsbelagte opplysninger til tredjepart uten skriftlig samtykke fra den som er beskyttet, eller hvor dette er hjemlet i lov eller forskrift.

Taushetsplikten gjelder også etter opphør av ansettelses- eller oppdragsforholdet.

### 2.2. Lojalitetsplikt

Vi skal være lojale overfor CONTUR og arbeide mot det beste for øyet. Lojalitetsplikten medfører at man skal etterkomme pålegg fra overordnede, men aldri ha noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egen og deres underordnedes atferd til enhver tid er i samsvar med våre retningslinjer.

### 2.3. Kollegial opptreden – diskriminering

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Arbeidsplassen skal være kjennetegnet av mangfold og ikke-diskriminering.

Ansatte skal behandle hverandre, kunder, forretningsforbindelser og andre med respekt og vennlighet. Ansatte skal unngå enhver form for baksnakking, trakassering, mobbing eller annen oppførsel overfor kolleger eller forretningsforbindelser som kan oppfattes som nedverdiggende eller truende.

Ingen diskriminering basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet eller religiøs overbevisning skal finne sted. De ansatte skal ha respekt for kulturelle forskjeller.

### 2.4. Ansattes yringsfrihet

Grunnlovens § 100 gir alle landets borgere en grunnleggende rett til å uttale seg fritt og kritisk om alle offentlige forhold. Dette er en individuell borgerlig rettighet. Ytringsfriheten må imidlertid veies opp mot lojalitetsplikten til CONTUR Anlegg AS, ref. 2.2. Den enkelte ansatte skal overholde lover og regler, utføre sine oppgaver og opptre utad slik at CONTURs omdømme ikke skades.

### 2.5. Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Vi respekterer FNs menneskerettighetserklæring og jobber for å unngå brudd på disse. Vi sikrer arbeidstakernes rettigheter, herunder ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger. Vi tar avstand fra barnearbeid, tvangsarbeid og har forbud mot diskriminering i forbindelse med ansettelse og stillingsutnevnelser.

Alle arbeidstakere i og for CONTUR har en frivillig arbeidsavtale der det er nedfelt arbeidsvilkår, gjensidige rettigheter og plikter.

CONTUR legger FNs og ILOs (Den internasjonale arbeidsorganisasjonen) kjernekonvensjoner til grunn for sin virksomhet.

### 2.6. Ansettelsesvilkår og avlønning

Vi følger de nasjonale lov-standarder for minstelønn. Våre ansatte avlønnes iht. anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører mellom MEF og NAF/LO. Organiserte ansatte får et tillegg lønn for deres innsats for felleskapet. CONTUR sikrer en rimelig arbeidstid,

TITTEL:	<b>ETISKE RETNINGSLINJER</b>			
PROSEDYRE NUMMER: HR 09.02.02	REV: 11	SIDE: 3 av 4	ORIGINAL UTSTEDELSESDATO: 18.01.2013	SISTE REVISJON: 15.12.2022

etterlever lokale lover, og sørger for at alle har en skriftlig arbeidsavtale med beskrivelse av ansettelsesvilkårene.

#### 2.7. Ansvarlig håndtering av IT system og eiendeler

Alle skal benytte informasjon, IT systemer og internett på en forsvarlig og etisk måte. Elektroniske data og informasjon som er lagret i CONTUR sine IT-systemer er selskapets eiendom. CONTUR har rett til å lese elektronisk informasjon som er lagret på selskapets IT-systemer.

Vi respekterer personopplysningsforskriften kap.9. og hvordan denne regulerer arbeidsgiver og -takers rettigheter respektive plikter knyttet til innsyn i elektronisk informasjon.

#### 2.8. Eiendeler og eiendom

CONTURs eiendeler skal til enhver tid ivaretas og sikres på en måte som samsvarer med gjeldende regelverk på området. Selskapets eiendeler kan ikke anvendes til personlige formål med mindre dette er avklart med nærmeste overordnede.

#### 2.9. Atferd og opptreden

Vi har nulltoleranse ved alkoholpåvirkning og annen ruspåvirkning i arbeidstiden. Vi tar avstand fra sammenblanding av rus og arbeid.

#### 2.10. Helse og sikkerhet

Helse og sikkerhet er et høyt prioritert område, som vi har fokus på i alle ledd i virksomheten. Vårt mål er å oppnå null skader i våre anleggsprosjekter og vi skal være med på å skape trygge arbeidsplasser. Helse og sikkerhetsarbeidet sikres blant annet gjennom forebyggende tiltak og effektivt styringssystem og virksomhetenes internkontroll.

Det er ingen arbeidsaktiviteter som skal gjennomføres om det er fare for liv eller helse og risikonivået ikke er innfor et håndterbart nivå.

#### 2.11. Miljø

Vi skal ivareta miljøet og gjennomføre miljøreduserende tiltak for å minimere miljøbelastningen i alle våre anleggsprosjekter. Miljøpåvirkningen og håndteringene er nedfelt i vår miljø policy.

Det er utarbeidet konkrete miljømål som det jobbes etter.

#### 2.12. Kommunikasjon

Vi skal opptre med en åpen dialog og kommunikasjon mot våre interessenter, medarbeidere og andre som har tilknytning til selskapet.

#### 2.13. Varsling og rapportering av kritikkverdige forhold og regelbrudd

Kritikkverdige forhold defineres som brudd på lover og regler, interne reglement eller vedtatte etiske standarder. Varsling skjer enten muntlig eller skriftlig til den ansattes nærmeste overordnede. Hvis det oppleves som vanskelig å varsle nærmeste overordnede, kan han eller hun henvende seg til verneombudet, tillitsvalgte eller HR avdelingen.

Dersom noen mistenker at en beslutning eller handling bryter med CONTURs etiske retningslinjer har vedkommende rett og plikt til å varsle. Som utgangspunkt må alle, kunne varsle til nærmeste overordnede. Det er et lederansvar å ta tak i kritikkverdige forhold. Alle varsler kan også sendes til vår eksterne varslingstjeneste som er en «nøytral» varslingskanal. Varsel kan sendes inn via tjenesten via vår app eller nettside.

TITTEL:	<b>ETISKE RETNINGSLINJER</b>			
PROSEDYRE NUMMER: HR 09.02.02	REV: 11	SIDE: 4 av 4	ORIGINAL UTSTEDELSESDATO: 18.01.2013	SISTE REVISJON: 15.12.2022

### 3. Integritet og mulige interessekonflikter

#### 3.1. Forbud mot korrupsjon

CONTUR har nulltoleranse mot korrupsjon. Korrupsjon defineres som å gi, kreve, motta eller akseptere tilbud om utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget, og å gi eller tilby noen utilbørlige fordeler i anledning stillingen/vervet/oppdraget.

#### 3.2. Mottak av gaver og bestiktelser – Antikorrupsjon

Vi er varsomme når det gjelder å motta eller gi gaver eller høflighetsgester. Vi tar ikke imot gaver eller annen form for godtgjørelser hvis det er grunn til å tro at hensikten er å påvirke forretningsmessige beslutninger.

Dersom man er i tvil som gjelder gaver og fordeler skal det konfereres med nærmeste overordnede.

#### 3.3. Interessekonflikter – habilitet

Vi bruker ikke konfidensiell informasjon til å oppnå personlige fordeler. Det må være åpenhet og informasjon om ansattes bierverv, ekstrajobber, verv, eierskap e.l. i andre virksomheter, og slik informasjon skal forelegges leder for godkjenning dersom dette kan ha betydning for lojalitet, habilitet i tjenesten eller arbeidsinnsats.

### 4. Håndtering av tvilstilfeller og regelbrudd

#### 4.1. Rådgivning

Oppstår det situasjoner i grenseland mellom lover, retningslinjer og rammer, er det viktig å ha åpenhet omkring situasjonen og diskutere det med nærmeste leder eller kollegaer. Dersom en ansatt er eller blir usikker på betydningen av CONTUR etiske retningslinjer og hva som er riktig atferd i lys av denne, skal vedkommende søke råd hos sin nærmeste leder.

#### 4.2. Konsekvens ved overtredelse

Brudd på arbeidskontrakt, CONTURs interne reglement, etiske retningslinjer eller relevante lovbestemmelser kan medføre disiplinærtiltak, oppsigelse eller misligholdsbeføyelser, og kan bli rapportert til relevante myndigheter.