



Interne Etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Kjære medarbeider

De etiske retningslinjene du finner i dette dokumentet er ment å bidra til en sunn bevisstgjøring av egne ansatte, uavhengig av stilling og rolle, og andre som utfører arbeid for Insider Facility Solutions AS. Det er fordi den enkeltes holdninger og handlinger påvirker vårt eget, men også bedriftens omdømme. Av den grunn har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer og samhandler.

Som ansatte i en virksomhet som leverer svært viktige samfunnstjenester, har vi i tillegg et felles ansvar overfor myndigheter, næringsliv og bransje. Det ansvaret ønsker vi å møte ved å være ærlige, ydmyke og åpne for forbedring.

Retningslinjene som følger er i tillegg basert på selskapets verdier, som er:

 MENNESKELIG <p>Menneskene vår viktigste ressurs. Vi opptatt av å ta vare på og satse på hverandre både internt og i relasjon til våre kunder. Vårt lederskap skal skape trygghet og trivsel blant alle ansatte og bidra til et godt arbeidsmiljø.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi bryr oss om, respekterer hverandre og viser tillit i vår relasjoner.• Vi har et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø med humor, varme og åpenhet.• Vi setter sosialt ansvar høyt, og engasjerer oss både sentralt og lokalt.• Vi har en kultur som preges av oppriktighet, transparens og bidrar til personlig utvikling.	 SOLID <p>Ansatte, kunder og samarbeidspartnere skal oppleve oss som pålitelige. Vi tar bærekraft på alvor, viser respekt for jordens ressurser og jobber aktivt for å levere miljøvennlige tjenester. Et bærekraftig arbeidsliv og trygge arbeidsplasser er avgjørende for våre prioriteringer.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi skal være lønnsomme for å kunne investere i fremtidige løsninger for kunder og ansatte.• Vi opptrer alltid i samsvar med grunnleggende menneskerettigheter, likeverd og rettferdighet.• Vi behandler folk skikkelig, tar personalledelse og HMS på alvor i alt vi gjør.• Vi jobber alltid i samsvar med lovpålagte krav og anerkjente standarder for arbeidslivet.	 NYSGJERRIG <p>Nysgjerrighet gir næring til samarbeid og er vår drivkraft for utvikling, nytenkning og kontinuerlig forbedring. Vi ser etter muligheter, er opptatt av gode løsninger og gjennomføring. Vi søker stadig etter smarte og nyskapende måter å løse oppgaver på til beste for ansatte og kunder.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi er nysgjerrig på kundens behov og genuint opptatt av å være fleksible.• Vi er engasjerte, kreative og profesjonelle i måten vi løser utfordringer.• Vi er alltid nysgjerrige på trender i markedet for å utvikle oss som selskap.• Vi er opptatt av at våre ansattes kunnskap og erfaring skal bli sett, benyttet og utviklet.
---	---	---

4. oktober 2023

Administrerende direktør



Roger A. Tveide

Dokumenttype og nummer: 10.011 Etiske retningslinjer_interne	Revisjonsdato: 04.10.23	Utarbeidet av: toch	Godkjent av: rotv; toch	Side: 1 av 6
---	----------------------------	------------------------	----------------------------	--------------

Som medarbeidere har vi et bevisst forhold til

PROFESJONALITET

Vi opptrer redelig, viser respekt og behandler alle mennesker likeverdig.

Vi sørger for at bedriftsintern informasjon ikke kommer på avveier, og misbruker ikke tilgang til informasjon.

Vi følger lojalt opp administrative avgjørelser.

Vi følger lover, forskrifter, avtaler og interne retningslinjer.

SAMARBEID OG ÅPENHET

Vi lytter til hverandre for å lære.

Vi gjør hverandre gode gjennom presise interne overleveringer.

Vi involverer andre når vi er usikre eller har behov for støtte.

Vi er åpne om eventuelle svakheter eller mangler i en samsvarsvurdering.

Vi setter pris på den ressursen en tilsynsmyndighet er.

KOMMUNIKASJON OG MEDIER

Vi kommuniserer åpent, ærlig og tydelig til alle vi er i kontakt med.

Vi viser god dømmekraft i sosiale medier og er klar over de etiske utfordringene.

INTERESSEKONFLIKTER

Vi informerer om private forhold og interesser som kan påvirke vårt arbeid.

Vi ber om råd og bistand dersom vi oppdager at vår avgjørelse kan berøre andre på en utilsiktet måte.

GAVER OG REPRESENTASJON

Vi avstår fra personlige gaver eller fordeler i vårt arbeid.

Vi kan motta høflighetsgaver av helt ubetydelig verdi.

Vi avklarer med leder hvilke arrangementer vi bør eller kan delta på i jobbsammenheng.

MIDLER OG EIENDELER

Vi er ansvarsfulle i bruken og forvaltningen av bedriftens midler og eiendeler.

Vi følger budsjetter og rammer for virksomheten.

Vi tar hensyn til miljøet og bidrar til reduksjon av energiforbruk og utslipp.

INNKJØP

Vi følger lojalt bedriftens rutiner for kjøp av varer og tjenester.

Vi kjøper ikke varer eller tjenester fra venner eller slektninger.

Vi mottar ikke særfordeler ved private kjøp av varer og tjenester fra bedriftens leverandører.

BÆREKRAFT

Vi forstår at en bærekraftig utvikling handler om mye mer enn å ta vare på miljøet.

Vi erkjenner at arbeidet med bærekraft også omfatter økonomiske og sosiale sider ved samfunnet.

Vi støtter opp om bedriftens prioriteringer i arbeidet med de ulike dimensjonene innen bærekraft.

ARBEIDSMILJØ

Vi tar ansvar for å fremme et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Vi skaper helsefremmende arbeidsplasser ved å bidra til arbeidsglede og jobbegasjement.

ARBEIDSLIV

Vi er bevisst hvor viktig partssamarbeidet er for et anstendig næringsliv.

Vi følger opp avtaler om at tillitsvalgte skal bli involvert og hørt.

DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Vi tar aktivt avstand fra diskriminering, mobbing og trakassering.

Vi behandler alle med respekt og mener at alle mennesker er like mye verdt.

MISBRUK AV RUSMIDLER

Vi lar ikke alkohol eller andre rusmidler påvirke vår arbeidsinnsats eller vår relasjon til andre.

VARSLING

Vi har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.

Vi har mot til å varsle.

Vi anser varsling av kritikkverdige forhold som nødvendig for å ivareta den enkelte og bedriften.

Dette krever vi av oss selv

Insider Facility Solutions AS tar ansvar for sosiale forhold i arbeidslivet. Det betyr at vi sørger for anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, men også at vi bidrar aktivt til anstendige arbeidsforhold for arbeidstakere hos leverandører og forretningspartnere. Med anstendige arbeidsforhold mener vi arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Av den grunn har vi vedtatt retningslinjene i dette dokumentet, men også *10.010 Etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere*. Retningslinjene redegjør for kravene vi stiller til oss selv og forventningene vi har til virksomheter i våre forretningskjeder. Samtidig inviterer vi til et samarbeid basert på anerkjente internasjonale standarder for et anstendig næringsliv.

Virksomheter som omfattes av *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* (åpenhetsloven), plikter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger basert på OECDs retningslinjer. Disse virksomhetene skal altså kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan eventuell negativ påvirkning på arbeidstaker- og menneskerettigheter håndteres i egen virksomhet og hos leverandører og forretningspartnere.

Siden Insider Facility Solutions AS og andre større virksomheter er pålagt å gjøre dette, vil åpenhetsloven ha ringvirkninger utover de som er direkte omfattet. Store virksomheter må stille krav til sine leverandører og forretningspartnere uansett størrelse, særlig i forbindelse med kartlegging og risikoreduserende tiltak.

Det er etablert en rekke internasjonale systemer for normutvikling og håndheving av menneskerettigheter. Retningslinjene som presenteres nedenfor er basert på hovedprinsippene i disse systemene. Av hensyn til kompleksiteten i forsynings- og leverandørkjedene, beskriver dette dokumentet minimumskrav, ikke maksimumskrav. Nasjonale lover skal respekteres. På områder der lovbestemmelser og de etiske retningslinjene i dette dokumentet omhandler samme forhold, skal høyeste norm gjelde.

Forhold på arbeidsplassen

1. Tvangsarbeid

- a. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid eller ufrivillig arbeid.
- b. Arbeidstakere skal ikke avkreves noen form for depositum eller måtte levere inn identitetspapirer til arbeidsgiver. Alle skal fritt kunne avslutte sitt arbeidsforhold med rimelig oppsigelsestid.

2. Organisasjonsrett og rett til kollektive forhandlinger

- a. Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt.
- b. Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter, eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid
- c. Dersom disse rettigheter er begrenset ved lov skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke i noe tilfelle hindre, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnearbeid

- a. Minimumsalderen for arbeidere skal ikke være under 15 år og skal overholde
 - i. den nasjonale minstealderen for ansettelse, eller;

Dokumenttype og nummer: 10.011 Etiske retningslinjer_interne	Revisjonsdato: 04.10.23	Utarbeidet av: toch	Godkjent av: rotv; toch	Side: 3 av 6
---	----------------------------	------------------------	----------------------------	--------------

ii. alderen for fullføring av skoleplikt, med høyeste alder som gjeldende.

Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntak for utviklingsland, kan denne alderen gjelde.

- b. Rekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke forekomme.
- c. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

4. Diskriminering

- a. Det skal ikke foregå noen diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, fagforeningsmedlemskap, politisk tilknytning eller annen mening eller standpunkt.
- b. Tiltak skal etableres for å beskytte arbeidere mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-status.

5. Brutal behandling

- a. Fysisk mishandling, utmåling av straff, eller trussel om fysisk mishandling skal være forbudt. Det samme gjelder seksuell trakassering, muntlig mishandling, samt andre former for ydmykkelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet

- a. Arbeidsmiljøet skal på alle måter være trygt og forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til forhold på arbeidsplassen.
- b. Arbeiderne skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse og sikkerhetsopplæring skal gis til nyansatte i rimelig tid etter ansettelse.
- c. Arbeiderne skal ha tilgang til rene toalettanlegg og rent drikkevann. Arbeidsgiver skal sørge for at mat kan oppbevares trygt.
- d. Hvis arbeidsgiver sørger for losji, skal dette være rent, sikkert og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn

- a. Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard hvor den høyeste skal gjelde. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og gi rom for noe sparing.
- b. Alle arbeidere skal gis en skriftlig og forståelig skriftlig avtale som beskriver lønnsbetingelsene og måten lønn skal utbetales på. Avtalen skal inngås før ansettelse.
- c. Trekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.
- d. Arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

8. Arbeidstid

- a. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller industriens standard, og ikke overstige gjeldende internasjonale standarder. Normal arbeidstid pr. uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer

Dokumenttype og nummer: 10.011 Etsiske retningslinjer_interne	Revisjonsdato: 04.10.23	Utarbeidet av: toch	Godkjent av: rotv; toch	Side: 4 av 6
--	----------------------------	------------------------	----------------------------	--------------

- b. Arbeiderne skal ha minst én fridag for hver syvdagers periode.
- c. Overtid skal være frivillig og begrenset. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer pr. uke, dvs. at den totale arbeidsuken inkludert overtid ikke skal overstige 60 timer. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
- d. Arbeiderne skal alltid ha overtidstillegg for alle arbeidstimer over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser

- a. Forpliktelser overfor arbeiderne, i tråd med internasjonale konvensjoner og/eller nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgåes gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
- b. Alle arbeidere har krav på arbeidsavtale på et språk de forstår.
- c. Varighet og innhold for lærlingeprogram skal være klart definert.

Forhold utenfor arbeidsplassen

10. Ressursbruk og påvirkning av lokalmiljøet

- a. Det skal ikke foregå noen form for miljøkriminalitet eller rovdrift på ressurser i lokalmiljøet eller i produktets verdikjede.
- b. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke skades av forurensning. Skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.
- c. Ved konflikt med lokalsamfunn om bruk av landarealer eller andre naturressurser, skal partene gjennom forhandlinger sikre respekt for individuelle og kollektive rettigheter til arealer og ressurser basert på sedvane/hevd, også dersom rettighetene ikke er formalisert.
- d. Produksjonen, og uttaket av råvarer til produksjonen, skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer eller andre naturressurser som disse befolkningsgruppene er avhengig av.

Miljø og dyrevelferd

11. Nasjonal og internasjonal miljø- og dyrevelferdslovgivning og -regulering.

- a. Produksjonen skal ikke være i konflikt med nasjonal eller internasjonal lovgivning og regulering med hensyn til miljø og dyrevelferd.
- b. Relevante utslippstillatelser skal være innhentet der det er nødvendig.
- c. Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres ved å minimere utslipp, fremme bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av utslipp av drivhusgasser i produksjon og transport.
- d. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli skadet av forurensning eller utsettes for noen form for rovdrift.
- e. Dyr skal behandles godt og beskyttes mot fare for unødige påkjenninger og belastninger. Etske hensyn skal ivaretas i hele verdikjeden og som et minimum skal dyr skal behandles i henhold til nasjonal dyrevelferdslovgiving.

Korrupsjon

12. Nulltoleranse

- a. Insider Facility Solutions AS har nulltoleranse for korrupsjon.
- b. Alle transaksjoner med Insider Facility Solutions AS skal være avtalesfestet, lovlige og av normal forretningsmessig art. Ansatte i Insider Facility Solutions AS skal aldri motta bestikkelser, gaver, ytelser, tjenester eller andre begunstigelser ut over dette og heller aldri kreve, tilby eller gi dette selv.
- c. Ved arrangementer skal ansatte i Insider Facility Solutions AS alltid dekke kostnad til egen reise og opphold. Normal bespisning og moderate sosiale aktiviteter aksepteres. Vareprøver skal kun utleveres der antall enheter og mottakere er relevant og nødvendig for formålet.