



## VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER

Liums etiske retningslinjer er til for å skape felles holdninger til hvordan organisasjonen skal drives, slik at eiere, leverandører, kunder, ansatte, offentlige myndigheter og så vel samarbeidende som konkurrerende selskaper til enhver tid har tillit til bedriftens profesjonalitet og integritet.

### **For våre ansatte**

Alle ansatte skal gjøre seg kjent med og følge bedriftens etiske retningslinjer i pkt. 1-8. For alle i bedriften gjelder regelen om at hvis man er tvil, bør man avstå eller ta spørsmålet opp med nærmeste overordnet.

Overtredelse av disse retningslinjer kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

### **For våre leverandører**

Våre leverandører skal bli gjort kjent med våre etiske retningslinjer, og skal anmodes om å minimum implementere de samme retningslinjer i sin organisasjon. Særlig for punktene 3,4 og 5 vil det være krav til etterlevelse i hele leverandørkjeden, men de andre punktene vil også være gjenstand for regelmessig evaluering. Implementering av disse retningslinjer vil ha betydning for vår utvelgelse av samarbeidspartnere.

### **1 – Samfunnsansvar**

Vår bedrift skal vise aktivt samfunnsansvar både lokalt og regionalt der vi er representert, ved å levere tjenester på en lønnsom, anstendig og bærekraftig måte.

Med utspring i bedriftens verdigrunnlag, som er ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet, skal dette kjennetegne bedriftens kultur og være førende for bedriftens avgjørelser og handlinger.

På denne måten bidrar vi til å drive samfunnsutviklingen i en positiv retning.

## 2 – Forretningsprinsipp og etiske retningslinjer

Vår bedrift skal administrere og gjennomføre forretninger på en rettferdig og etisk måte.

### *Habilitet*

Styret og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom selskapets interesser og personlige interesser. Dersom personlige interesser kan påvirke en avgjørelse i en sak en deltar i behandlingen av eller en har ansvar for å gjennomføre, skal dette tas opp med overordnet.

### *Tillit, respekt, lojalitet*

Bedriftens kultur skal være preget av ærlighet, hensynsfullhet og rettskaffenhet. Hver enkelt plikter å unngå at personlige interesser står i veien for objektive avgjørelser i forbindelse med arbeidsoppgaver. Man er lojal mot formål og mål for bedriftens virksomhet, følger opp og iverksetter vedtak som blir fattet, og etterkommer pålegg fra overordnet.

### *Anti-korrupsjon*

Bedriften skal arbeide aktivt mot alle former for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser, bla. iht. FNs konvensjon mot korrupsjon.

### *Gaver*

Ansatte i bedriften skal ikke søke å oppnå gaver, ytelser eller andre fordeler som er upassende eller som på annen måte kan tenkes å skade bedriftens interesse eller omdømme. Heller ikke skal det tilbys gaver, ytelser eller andre fordeler som kan oppfattes som utilbørlig for mottaker eller som på annen måte kan så tvil om mottakers integritet.

En skal avstå fra enhver form for påskjønnelse i tilknytning til forhandlinger eller for en bestemt kontrakt eller adferd fra bedriftens side.

Profileringsartikler med symbolsk verdi anses ikke som gaver.

### *Representasjon*

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i bedriftens samarbeidsforhold og informasjonsutvikling. Graden av oppmerksomhet må derimot ikke utvikles slik at det skader bedriftens konkurransevne og integritet. Reiseutgifter og opphold ved tjenestereiser dekkes av bedriften, eventuelt fagforening, offentlig instans eller ideelle organisasjoner.

Bedriftens ansatte forutsettes å opptre i henhold til etiske retningslinjer på tjenestereiser, kurs og andre arrangementer.

### 3 – Menneskerettigheter

Vår bedrift skal støtte og respektere vernet om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og sørge for ikke å medvirke til brudd på disse.

Bedriften skal arbeide for å eliminere all form for diskriminering, mobbing og brutal behandling i yrke og arbeid på bakgrunn av rase, farge, religion, kjønn, alder, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, ekteskapelig status eller av medisinske- eller uførhetsårsaker.

Bedriften skal ikke samarbeide med leverandører der det er tvil om tvangsarbeid eller barnarbeid.

### 4 – Arbeidstakerrettigheter

Bedriftens arbeidsstandarder skal være i samsvar med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter. – Bl.a. FNs Verdenserklæring for menneskerettigheter Art 5.

Herunder skal bedriften arbeide for å fremme og realisere organisasjonsfrihet og anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger.

Arbeidstakerstandarder på områdene lønn, arbeidstid, disiplinærpraksis, ansettelsesavtaler og arbeidsvilkår skal overholdes.

### 5 – Sosialt ansvarlig produksjon

Bedriftens retningslinjer for sosialt ansvarlig produksjon skal inneholde kontraktsvilkår som minimum er i samsvar med følgende FN-konvensjoner og ILO-konvensjoner:

- **Forbud mot barnarbeid** – FNs barnekonvensjon artikkel 32 og ILO-konvensjon nr. 138 og 182
- **Forbud mot tvangsarbeid/slavearbeid** – ILO-konvensjon nr. 29 og 105
- **Forbud mot diskriminering** – ILO-konvensjon nr. 100 og 111
- **Retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger** – ILO-konvensjon nr. 87 og 98
- **Retten til gjengs lønnsnivå for alle arbeidstakere** – ILO-konvensjon nr. 94
- **Etterlevelse av gjeldende lands arbeidsrett og arbeidslovgivning, inkludert lovfestede forsikringer og sosiale ordninger.**

I tillegg skal følgende krav etterleves:

- Nasjonal og internasjonal lovgivning mot menneskehandel
- Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning

### 6 – Konfidensialitet og taushetsplikt

Vår bedrift skal behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet, også når det ikke er underlagt taushetsplikt.

Alle ansatte har taushetsplikt når det gjelder forretningshemmeligheter og opplysninger som er gitt i fortrolighet. Alle arbeidstakere skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger, også i forhold til kollegaer.

Taushetsplikten gjelder også etter at en arbeidstaker har sluttet i selskapets tjeneste. Våre leverandørers og kunders etiske retningslinjer skal når de er kjent for bedriften, håndteres etter fastlagt prosedyre, respekteres og overholdes.

## **7 – Helse og sikkerhet**

Vår bedrift har etablert et web-basert HMS-system PlusOffice som er lagt opp ihht kravene i Arbeidsmiljøloven. Alle ansatte er tilknyttet systemet via PC og mobil-app.

Vi har som mål å gjennomføre vår drift uten skade på mennesker, miljø og materielle verdier.

HMS-risikoer i forbindelse med aktiviteter, produkter og tjenester i bedriften skal identifiseres og evalueres, og det skal utarbeides risikoreduserende tiltak.

Bedriften har prosedyrer som sikrer HMS-opplæring for ledere og arbeidsledere. Øvrige ansatte skal sikres HMS-kompetanse i forhold til sine arbeidsoppgaver.

Bedriften har prosedyrer som sikrer at HMS-instruks og informasjon formidles til berørt personell.

## **8 – Miljøvern og bærekraft**

Vår bedrift skal ha et dokumentert og sertifisert miljøledelsessystem; Alle våre prosesser og prosedyrer skal være forankret i krav til miljømessig bevissthet og bærekraftig utvikling, med bl.a. FN's bærekraftsmål som retningsgivende. Det skal sikres et kontinuerlig fokus på elementer som; energi-effektivitet, material-effektivitet, miljøskadelig produktinnhold, avfallsreduksjon, biologisk mangfold, forvaltning av vannressurser og samarbeid med andre. I dette skal bedriften, der det kreves, gi miljømessig opplæring for alle ansatte. Ansatte skal, der det kreves, være bevisst de konsekvenser adferd og beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader skal inkluderes i våre beslutninger.

Meldal 21.04.23

