



Godkjent av: Styret

Dato: 01. 02. 2021

Etiske retningslinjer i Østfold Energi

Østfold Energi er et offentlig eid selskap som forvalter store økonomiske verdier. Selskapets etiske retningslinjer skal sikre felles holdninger slik at eiere, ansatte, offentlige myndigheter, samarbeidspartnere og vertskommuner har tillit til selskapets profesjonalitet og integritet til enhver tid.

Som et fundament for alle våre etiske retningslinjer ligger våre verdier; trygg, åpen og modig samt bærekraft innen miljø, samfunn og økonomi. Alle medarbeidere i Østfold Energi må identifisere seg med dette fundamentet.

Alle medarbeidere i Østfold Energi plikter å sette seg inn i og etterleve de gjeldende etiske retningslinjene for selskapet.

1.Habilitet

Ingen må delta i behandlingen eller avgjørelsen av en sak når det foreligger omstendigheter som kan svekke tilliten til din uavhengighet.

For å sikre en mest mulig objektiv og upartisk rolle har du selv ansvar for å være oppmerksom på din egen habilitet. Ved minste tvil må du underrette din nærmeste overordnede. Inhabilitet kan foreligge i situasjoner som slektskap, sterke vennskaps- eller motsetningsforhold, økonomiske interesser eller et sterkt engasjement i saken som privatperson eller organisasjonsmedlem.

Ingen skal behandle, avgjøre eller øve påvirkning i en sak der vedkommende selv, ektefelle, samboer, nære slektninger eller annen person som den enkelte har nære forbindelser til, har direkte eller

indirekte økonomiske interesser, eller andre personlige interesser. I slike tilfeller må det heller ikke øves påvirkning på andre i Østfold Energi.

Som inhabilitetsgrunn regnes også dersom du har sterk tilknytning til en offentlig eller privat institusjon som har interesse i det spørsmålet som behandles.

Du skal melde fra til administrerende direktør hvis du direkte eller indirekte har vesentlig interesse i en avtale som inngås av Østfold Energi, eller deleide selskaper av Østfold Energi.

2. Korrupsjon og integritet

Som ansatt i selskapet må du ikke bruke arbeidsforholdet til å oppnå en økonomisk fordel av noen karakter for deg selv eller dine personlige nærstående.

Det betyr at du må unngå å motta noen form for økonomisk fordel fra noen av Østfold Energis forbindelser, utover vanlige oppmerksomhetsgaver i tilknytning til f.eks. jul eller andre spesielle anledninger.

Det betyr også at du ikke kan motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra Østfold Energis forbindelser, med mindre det dreier seg om en generell rabattordning for Østfold Energi.

Østfold Energis motiver og mottakers integritet må ikke kunne trekkes i tvil. Ingen må gi gaver eller andre fordeler på vegne av Østfold Energi i den hensikt å oppnå gjenytelser. Du må ikke ta imot gaver eller lignende i tilknytning til anbudsrunder eller kontraktsforhandlinger. Du kan ikke tilby eller motta noen form for individuell representasjon i forbindelse med anbudsrunder eller kontraktsforhandlinger. Om du er i tvil om et arrangement ligger innenfor det akseptable, skal du diskutere dette med nærmeste leder.

Ved kontakt med kunder, myndighetsrepresentanter, leverandører og andre forretningsforbindelser skal det ikke være rom for tvil rundt habilitet eller Østfold Energis motiver og redelighet.

Minner for øvrig om selskapets rutine knyttet til rapportering av skattepliktige ytelser.

3. Aksjer

Du kan ikke kjøpe eller eie aksjer, tegningsretter eller opsjoner i selskaper som Østfold Energi har en direkte interesse i.

Det er heller ikke tillatt å blande private investeringer med selskap Østfold Energi er i kontakt med, som for eksempel leverandører, gründerselskaper og partnere.

Ved minste tvil skal du drøfte dette med nærmeste leder.

4.Trakassering

Østfold Energi skal kjennetegnes ved at vi opptrer med integritet og behandler kolleger og andre som vi møter i jobben med respekt.

Direkte eller indirekte diskriminering basert på kjønn, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og politisk ståsted skal ikke forekomme. Vi aksepterer ikke psykisk eller fysisk trakassering.

Enhver form for seksuell trakassering er uakseptabel. Seksuell trakassering kan være alt fra seksuelle kommentarer om kropp og utseende, simulering av seksuelle bevegelser, berøring til seksuelle overgrep. Seksuell trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men kan også skje utenfor arbeidstid og arbeidssted som for eksempel på julebord, arbeidsreiser og gjennom sosiale medier. Det handler i stor grad om brudd på mer allmenne normer i samfunnet og hva man aksepterer som normal omgangsform.

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke skje gjentatte ganger for å regnes som seksuell trakassering. Et enkeltstående tilfelle kan være nok. I slike tilfeller vil alvorlighetsgraden og omstendighetene spille inn i vurderingen om seksuell trakassering har skjedd. Der det er en ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene vil dette være skjerpene.

5.Representasjon

Når du opptrer på vegne av Østfold Energi, på reiser eller i annen sammenheng, skal dette skje på en måte som reflekterer selskapets grunnleggende verdier, og som ikke bidrar til å svekke selskapets omdømme.

På reise representerer du Østfold Energi også etter ordinær arbeidstid. Ved kontakt med kunder, myndighetsrepresentanter, leverandører og andre forretningsforbindelser skal det ikke være rom for tvil rundt habilitet eller Østfold Energi motiver og redelighet.

Vi er forsiktig med servering av alkohol når vi gjennomfører arrangementer, og vi skal sørge for at det finnes alkoholfrie alternativ. De som representerer Østfold Energi skal alltid vise måtehold i eksterne arrangement.

Ved arrangement i andres regi betaler Østfold Energi som hovedregel for egne ansattes reiser. Dette gjelder både transport og overnatting. Vi kan gjøre unntak for faglige oppdrag, som for eksempel foredragsvirksomhet, der oppdragsgiver står for alle kostnader.

Ved reiser bør du vise måtehold og så langt det er mulig velge rimelige alternativer ved fly, hotell, samt mat og drikke og restaurantbesøk med mer. Kjøp av seksuelle tjenester er forbudt ved norsk lov. Forbudet gjelder også for ansatte på tjenesteoppdrag i andre land.

6. Taushetsplikt

Mottar du opplysninger gitt i fortrolighet, plikter du å sikre at de ikke kommer på avveie.

Også opplysninger du får gjennom arbeidet ditt, direkte eller indirekte, skal behandles med diskresjon. Dette gjelder spesielt forretningskritiske og kraftsensitive opplysninger.

Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, med også overfor andre i selskapet som ikke har behov for opplysningene i sitt arbeid.

Taushetsplikt gjelder også etter at du har sluttet i Østfold Energi.

7. Lojalitet

Lojalitetsplikten innebærer blant annet at du ikke skal omtale Østfold Energi på en negativ måte, eller på en måte som motarbeider selskapets vedtatte strategier og planer.

Lojalitetsplikten innebærer også at ansatte i Østfold Energi skal reise relevante motforestillinger internt før beslutninger fattes. På den måten kan beslutninger fattes på et mest mulig opplyst grunnlag, der alle nødvendige hensyn og verdier er ivaretatt. Når beslutninger er fattet, er det en del av lojalitetsplikten å bidra til en mest mulig effektiv gjennomføring.

Når det gjelder bierverv (annen inntektsgivende jobb) skal dette alltid meldes fra og godkjennes av nærmeste leder før man takker ja.

Husk at du representere selskapet, også på sosiale medier. Det betyr at du må tenke gjennom hva du ytrer, som potensielt kan skade selskapets omdømme. Se [personalhåndboken](#) for nærmere informasjon.

Det samme gjelder uttalelser i media. Skal du uttale deg i media som ansatt i Østfold Energi må dette avklares med øverste leder for din avdeling og kommunikasjonsansvarlig. Se [kommunikasjonsstrategien](#) for nærmere informasjon.

8. Informasjonssikkerhet og informasjonshåndtering

Som ansatt i Østfold Energi må du ha et bevisst forhold til informasjon som behandles, og til enhver tid ivareta konfidensialitet og integritet.

Det innebærer å hindre at uvedkommende får tilgang til informasjon, herunder personopplysninger og virksomhetskritisk og kraftsensitive informasjon, som krever beskyttelse (konfidensialitet). Det innebærer videre å sørge for at informasjon, herunder personopplysninger og virksomhetskritisk informasjon, til enhver tid er riktig og ikke blir endret av uautoriserte (integritet). Ingen må bidra til å

spredte opplysninger som er egnet til å gi falske, uriktige eller villedende signaler om selskapet, herunder ved rykter og nyheter.

Østfold Energis utstyr og eiendeler skal behandles på forsvarlig måte og brukes i jobbsammenheng. Privat bruk av utstyr må ikke gå på bekostning av arbeidet. Det er ikke tillatt å bruke utstyret til gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes som støtende. Vær også varsom ved bruk av Østfold Energis e-postadresse til private formål.

9. Varsling

Alle medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Som medarbeider i Østfold Energi forventes det at du gir beskjed om kritikkverdige forhold i selskapet. Du kan enten gi beskjed til din nærmeste leder eller til varslingsmottaket i Østfold Energi (egne rutiner på FornyBAR).

Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og regler, interne retningslinjer eller etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Fare for liv og helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø (mobbing, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, osv.)
- Brudd på Kraftberedskapsforskriften/personvernforskriften (GDPR)

Østfold Energi skal legge til rette for at varselet håndteres profesjonelt og i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser og Østfold Energi varslingsrutine. Alle former for straff eller gjengjeldelse overfor varsleren er forbudt. Dersom en varslings sak involverer en eller flere ansatte i Østfold Energi, skal det sørges for vern for disse mens saken utredes. Varsling skal være forsvarlig, og også ivareta hensynet til virksomheten og den eller de det varsles om. Derfor skal varsling som hovedregel alltid gjøres internt.

10. Ansvar og etterlevelse

Etiske retningslinjer er ikke uttømmende, og kan ikke dekke alle dilemmaer.

Det viktigste er å være oppmerksom på holdninger og situasjoner når de oppstår. Er du i tvil om hva som er etisk akseptabel atferd, må du først og fremst reflektere selv. Er det fortsatt tvil, bør du rådføre deg med din nærmeste leder.

Ved uklarhet skal nærmeste leder konsulteres. Leder plikter å løfte prinsipielle problemstillinger til høyere nivå for avklaring. Direktør HR, IT og kommunikasjon sørger for å gjøre regelverket tilgjengelig, og å tilrettelegge for nødvendig opplæring.

Østfold Energis ledelse skal også bistå med råd og veiledning, og plikter å klargjøre regelverket ved behov.