



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
Policy for samfunnsansvar	2
1. Samfunnsansvar	2
1.1 Medarbeidere	2
1.2 Menneskerettigheter.....	2
1.3 Korrupsjon	2
1.4 Lokalt engasjement	2
1.5 Miljø	2
1.6 Klima	3
1.7 Interessenter	3
1.8 Ansatte	3
2. Oppfølging	3
Etiske retningslinjer.....	4
1. INTRODUKSJON	4
1.1 Formål.....	4
1.2 Virkeområde	4
1.3 Avvik	4
1.4 Roller og ansvar	4
2. BEDRIFTSINTERNE FORHOLD	5
2.1 Menneskerettigheter og menneskeverd.....	5
2.2 Arbeidsmiljø - personalpolitikk	5
2.3 Helse og sikkerhet.....	5
2.4 Miljø og klima	5
2.5 Interessekonflikter - inhabilitet	6
2.6 Taushetsplikt.....	6
2.7 Behandling av informasjon	6
2.8 Materielle og immaterielle verdier	6
2.9 Politisk aktivitet	7
3. FORRETNINGSSKIKK	7
3.1 Rettferdig konkurranse og konkurranselovgivning	7
3.2 Kunder	7
3.3 Leverandører.....	7
3.4 Agenter og andre representanter	7
3.5 Samfunnet.....	7
3.6 Korrupsjon	8
3.7 Tilretteleggingsbetaling	8
3.8 Hvitvasking av penger	8
3.9 Representasjon og gaver	8
3.10 Invitasjoner	9
3.11 Politiske og veldedige bidrag	9
4. VARSLING	10
4.1 Varsling.....	10
5. ETTERLEVELSE.....	10
5.1 Etterlevelse av lover og forskrifter.....	10
5.2 Konsekvenser av overtredelser	10
6. EKSTERNE RESSURSER OG REFERANSER	10

Policy for samfunnsansvar

OVERAAE skal stå for en langsiktig bærekraftig utvikling hvor det er balanse mellom økonomiske resultater og samfunns- og miljøansvar. Verdiene som skapes skal tilflyte eiere, interessenter og samfunnet generelt.

OVERAAE's arbeid med samfunnsansvar skal være på høyde med den generelle nasjonale utvikling på området. Kvaliteten og vektleggingen av arbeidet skal stå i forhold til de forventninger som stilles fra eiere, kunder og øvrige interessenter.

Det forventes at OVERAAEs leverandører og øvrige samarbeidspartnere følger grunnleggende prinsipper for samfunnsansvar og miljø som samsvarer med OVERAAEs egne prinsipper.

Integritet og åpenhet skal være førende for OVERAAEs arbeid med samfunnsansvar.

1. Samfunnsansvar

OVERAAEs ansatte skal følge våre etiske retningslinjer som gjenspeiler aksepterte og forventede holdninger i samfunnet. Retningslinjene skal holdes à jour og følge gjeldende utvikling i samfunnet.

1.1 Medarbeidere

Våre medarbeidere skal utfordres til å bruke sine evner og til å bidra til OVERAAE og egen utvikling. De skal bli tatt på alvor, behandles med respekt og gis ordnede arbeidsforhold.

OVERAAE skal være en virksomhet med et rikt mangfold. Det er en selvfølge at helse og sikkerhet skal prioriteres og at alle våre medarbeidere skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, kulturell og religiøs bakgrunn.

1.2 Menneskerettigheter

All vår virksomhet skal være i henhold til FNs menneskerettighetserklæring. Brudd på menneskerettighetene skal ikke forekomme.

1.3 Korrupsjon

OVERAAE skal arbeide systematisk for å bekjempe alle former for korrupsjon. Korrupsjon skal ikke forekomme.

1.4 Lokalt engasjement

Gjennom sosiale investeringer skal vi bidra positivt til utvikling av lokalsamfunnet.

1.5 Miljø

OVERAAE skal være ansvarlig i forhold til hvordan virksomheten påvirker det ytre miljø. Det betyr at vi skal arbeide for å redusere direkte og indirekte skadelig påvirkning på det ytre miljø.

1.6 Klima

OVERAAE skal arbeide for å redusere egne direkte og indirekte klimautslipp som følge av driften. Vi skal arbeide for en effektiv og miljøvennlig energibruk i driften.

1.7 Interessenter

Vi skal samarbeide med våre kunder, partnere og leverandører i miljø- og sikkerhetsspørsmål for å komme frem til mest mulig miljøvennlige løsninger i et kortsiktig og langsiktig perspektiv.

1.8 Ansatte

Vi arbeider aktivt for å bevisstgjøre og engasjere organisasjonen og enkeltmennesket i miljøspørsmål.

2. Oppfølging

Vi skal sikre at vårt arbeid innen samfunnsansvar og miljø planlegges på en profesjonell måte og integreres i OVERAAEs forretningsstrategi, blir en del av forretningsplanleggingen og selskapets oppfølgingsrutiner.

OVERAAEs policy for samfunnsansvar skal danne et overordnet rammeverk for arbeidet med samfunnsansvar og miljø, og skal minimum evalueres hvert andre år.

OVERAAEs policy for samfunnsansvar besluttet av OVERAAEs styre.

Overaae 13.06.2023

Birger Overaae
Daglig leder

Etiske retningslinjer

1. INTRODUKSJON

Dette dokumentet er først og fremst et verktøy for å beskrive de etiske retningslinjene som OVERAAE forplikter seg til, og påvirke adferd og kultur i bedriften.

1.1 Formål

Våre etiske retningslinjer angir grunnprinsippene for vår personlige atferd og forretningsskikk. De utgjør rammeverket som skal sikre at vi er i samsvar med relevant lovgivning, interne retningslinjer og våre grunnverdier, som er basert på å være framtidrettet, nyskapende, og ha riktig kvalitet innad i OVERAAE og i forhold til alle våre interessenter. Disse verdiene skal ligge til grunn i all vår atferd. Vi skal opptre og behandle folk redelig og med respekt.

OVERAAE skal drive sin forretningsvirksomhet på en etisk og samfunnsansvarlig måte. Et godt og pålitelig omdømme er avgjørende for vår forretningsvirksomhet. Vårt omdømme skal sikre gjennomslag for vårt syn i saker som påvirker vår forretning og våre kunderelasjoner, sikre rekruttering og gjøre at vi beholder våre ansatte, og sikre troverdighet overfor våre interessenter.

Våre relasjoner internt og eksternt skal være preget av åpenhet og tillit.

1.2 Virkeområde

OVERAAES etiske retningslinjer gjelder for våre styremedlemmer, ledere, medarbeidere, alt innleid personell, konsulenter og andre som opptre på vegne av OVERAAE. Alle skal gjøres kjent med de etiske retningslinjene. Det er et lederansvar å sørge for at de etiske retningslinjene blir gjennomgått, kommunisert og overholdt i egen avdeling.

De etiske retningslinjene gjelder for alle innenfor OVERAAE.

De etiske retningslinjene skal distribueres til alle ansatte og ligge ved alle fremtidige ansettelses- og innleie-/konsulentavtaler. Ved inngåelse av leverandøravtaler skal OVERAAES forretningsetiske retningslinjer ligge ved avtaleverket.

1.3 Avvik

Det skal ikke gjøres avvik fra retningslinjene, bortsett fra i unntakstilfeller som er beskrevet i retningslinjene. Andre avvik skal godkjennes skriftlig av Daglig leder.

1.4 Roller og ansvar

Daglig leder utsteder de etiske retningslinjene, etter godkjenning fra styret.

2. BEDRIFTSINTERNE FORHOLD

2.1 Menneskerettigheter og menneskeverd

OVERAAE vil arbeide for å fremme internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. All vår virksomhet skal være i samsvar med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs konvensjon om barns rettigheter og ILO – konvensjonene (den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen).

Arbeidernes menneskerettigheter skal være i samsvar med ILO – konvensjonene, spesielt de som gjelder arbeidstakerrettigheter og unngåelse av barnearbeid.

Vi aksepterer ikke diskriminering av noen art, for eksempel på grunn av kjønn, rase, religion eller legning.

OVERAAE er imot enhver form for menneskehandel, herunder kjøp av seksuelle tjenester.

2.2 Arbeidsmiljø - personalpolitikk

OVERAAE skal være et godt og utviklende sted å arbeide og skal ha et inkluderende arbeidsmiljø. Vi skal opptre med respekt og integritet overfor våre kollegaer og andre vi møter i vårt arbeid. Diskriminering, mobbing, trakassering og lignende atferd vil ikke bli tolerert.

OVERAAEs ansatte skal få mulighet til å utnytte sine ferdigheter og evner for å bidra både til Overaae og egen utvikling. De vil bli tatt på alvor, behandlet med respekt og gitt ordnede arbeidsforhold. OVERAAE vil søke å legge til rette for et stort mangfold. Helse og sikkerhet skal naturligvis prioriteres, og alle OVERAAE s medarbeidere skal ha like muligheter.

2.3 Helse og sikkerhet

Våre ansattes sikkerhet er det viktigste for oss. Helse og sikkerhet skal ivaretas på en slik måte at det skapes høy trivsel og et sunt arbeidsmiljø.

OVERAAE vil strebe etter å ha et trygt, produktivt arbeidsmiljø for våre ansatte ved å sikre at arbeidsplassen er bl.a fri for rusmidler.

2.4 Miljø og klima

OVERAAE skal være en ansvarlig bedrift i forhold til hvordan virksomheten påvirker det ytre miljø.

Vi skal også søke å redusere andre utslipp til vann, luft og jord. Vi har ressursbruk på dagsordenen, herunder energiforbruk, vannforbruk og avfallsbehandling.

2.5 Interessekonflikter - inhabilitet

OVERAAE skal vise respekt for den enkelte medarbeiders rett til privatliv og private interesser.

Alle medarbeidere forventes å være lojale overfor OVERAAE og våre interesser.

En medarbeider skal ikke delta i økonomiske eller forretningsmessige aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom OVERAAE s interesser og hans eller hennes personlige eller nærstående tredjeparts interesser.

Alle styreverv, ansettelsesforhold eller andre oppdrag som innehas eller utføres av OVERAAEs medarbeidere i andre foretak som har, eller kan forventes å ha, kommersielle relasjoner med OVERAAE skal godkjennes av OVERAAEs ledelse.

2.6 Taushetsplikt

Medarbeidere har taushetsplikt om alle forretningsforhold og andre situasjoner som kan gi utenforstående adgang til taushetsbelagt informasjon. I utgangspunktet er alle forretningsforhold som ikke er offentliggjort, taushetsbelagt. Det skal også vises varsomhet med å diskutere OVERAAEs indre anliggender i påhør av utenforstående.

Tilsvarende gjelder for diskusjon og distribusjon via åpne og/eller eksterne nettbaserte medier og eventuelle andre elektroniske medier.

2.7 Behandling av informasjon

OVERAAE skal stå for en åpen, korrekt og nøyaktig forretningsførsel, samtidig som det skal tas hensyn til forpliktende konfidensialitet. Informasjon gitt om OVERAAEs forretningsdrift skal være kommunisert presist og korrekt både internt og eksternt.

All regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i samsvar med lover og forskrifter, inkludert påbudte regnskapsstandarder. Det forventes at ansatte, utviser den største forsiktighet i utarbeidelsen av dette materialet, med særlig vekt på følgende:

- Det skal til enhver tid være samsvar med god regnskapsskikk og OVERAAEs system for intern regnskapskontroll.
- Alt OVERAAEs regnskapsmateriale skal oppbevares og presenteres i samsvar med lovgivningen i den enkelte aktuelle jurisdiksjon. Det skal ikke inneholde feilaktige eller bevisst misvisende oppføringer. Det skal dessuten på en riktig og nøyaktig måte og i rimelig detalj reflektere OVERAAEs eiendeler, gjeld, inntekter og kostnader, samt alle transaksjoner eller relaterte hendelser som skal dokumenteres fullt og helt.
- Ingen transaksjon skal med hensikt feilklassifiseres med hensyn til kontoer, avdelinger eller regnskapsperioder. Uregistrerte eiendeler og gjeld som ikke er balanseført skal ikke opprettholdes med mindre dette er tillatt etter gjeldende lov eller forskrift.
- Ingen informasjon skal skjules fra interne eller uavhengige revisorer.

2.8 Materielle og immaterielle verdier

OVERAAEs materielle og immaterielle verdier er viktige for oss. De består blant annet av vår kunnskap, våre idéer, strukturer og måter å arbeide på. Disse verdiene skal vernes om og forvaltes til bedriftens beste.

Samtidig skal vi vise respekt for andres tilsvarende verdier.

2.9 Politisk aktivitet

OVERAAE er partipolitisk nøytral og støtter ingen politiske partier eller deres kandidater. Vi forbeholder oss imidlertid retten til å delta i den offentlige debatt når dette er i virksomhetens forretningsmessige interesse.

3. FORRETNINGSSKIKK

3.1 Rettferdig konkurranse og konkurranselovgivning

OVERAAE skal konkurrere på en hederlig og etisk ansvarlig måte innenfor rammeverket til konkurranselover og konkurranseregler som gjelder i markedene der OVERAAE opererer.

3.2 Kunder

Alle våre kunder skal behandles med respekt og integritet. Vi skal ivareta kundens behov på best mulig måte innenfor de forretningsmessige og etiske retningslinjer som gjelder for OVERAAE.

Overfor kunder som er i anbudsprosess, skal kontakten med kunden være i henhold til kundens anbudsreglement.

3.3 Leverandører

Leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. De skal være sikre på at de konkurrerer om kontrakter med OVERAAE på lik linje med andre tilbydere.

3.4 Agenter og andre representanter

Betegnelsen '*agenter og andre representanter*' refererer til agenter, virksomheter, organisasjoner eller enkeltpersoner som opptrer på vegne av OVERAAE i forhold til en tredjepart.

Før det inngås avtale med en agent eller annen representant, skal Daglig leder forsikre seg om at agenten eller representantens etiske standard er tilfredsstillende. Vi krever at agenter og andre representanter opptrer i samsvar med våre etiske retningslinjer, og at retningslinjene skal inngå som en del av kontrakten mellom OVERAAE og en agent eller annen representant.

3.5 Samfunnet

OVERAAE skal være et ansvarlig selskap både i forhold til sine medarbeidere og i forhold til sine omgivelser.

OVERAAE skal vise respekt for kulturer og religioner.

3.6 Korrupsjon

OVERAAEs prinsipp er å konkurrere rettferdig, og å bygge vår forretningsvirksomhet og vårt omdømme på kvalitet i verdensklasse. Det er derfor forbudt for alle, for seg selv eller andre, å kreve, motta eller akseptere en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag, eller å forsøke å tilby eller gi noen det samme. Dette gjelder også hvis hensikten er å forsøke å øve påvirkning på noen i deres stilling, verv eller oppdrag.

Medvirkning til slike aktiviteter er også forbudt. Dette gjelder situasjoner i både offentlig og privat sektor.

Korrupsjon undergraver alle typer forretningsaktiviteter og fri konkurranse. Korrupsjon er ødeleggende for omdømmet og utsetter selskapet og den enkelte for risiko.

OVERAAE tar avstand fra alle former for korrupsjon.

3.7 Tilretteleggingsbetaling

Tilretteleggingsbetaling (såkalt "Facilitation Payment", også kjent som "smøring") er betaling av mindre pengesummer som skal sikre eller påskynde utføring av rutinemessige offentlige funksjoner, som utstedelse av tillatelser eller lisenser eller behandling av offentlige papirer. Tilretteleggingsbetaling er ulovlig og straffbart i en rekke land under de fleste forhold, også i Norge. Betalingene behøver ikke alltid skje i landet hvor lovene brytes for å være straffbare. Lovgivningen skal selvsagt respekteres og OVERAAE tar avstand fra denne type betalinger. Situasjonene der tilretteleggingsbetaling ikke anses som ulovlig er få, og unntakene tolkes snevert. Bare i unntakstilfeller og bare for å beskytte liv, helse og i strengt begrenset utstrekning også eiendom, kan tilretteleggingsbetaling finne sted. Slike situasjoner skal alltid vurderes nøye i forhold til lovlighet og nødvendighet.

Fordi lovligheten av en slik utbetaling er vanskelig å avgjøre og kan variere alt etter gjeldende lover og den faktiske situasjonen, krever OVERAAE at medarbeidere som vurderer slik betaling, kontakter sin nærmeste leder eller Daglig leder for å få vurdert nødvendigheten og lovligheten. I de sjeldne tilfellene der slike utbetalinger blir foretatt, skal det angis i reiseregningen med konkret angivelse av beløp og begrunnelse. Utbetalingen skal bokføres særskilt med angivelse av formål. Hvis du har spørsmål eller bekymring i forhold til tilretteleggingsbetalinger, skal du kontakte Daglig leder.

3.8 Hvitvasking av penger

Hvitvasking er definert som å ta del i finansielle transaksjoner for å skjule identiteten, opprinnelsen, og/eller destinasjonen til penger tilknyttet kriminell aktivitet, som for eksempel bestikkelser, terrorisme og narkotikasmugling. Hvitvasking er ulovlig og straffbart i en rekke land under de fleste forhold, også i Norge.

OVERAAE tar sterk avstand fra alle former for hvitvasking av penger og vil treffe foranstaltninger for å forhindre at selskapets finansielle transaksjoner blir brukt av andre for å hvitvaske penger.

3.9 Representasjon og gaver

Det skal utvises varsomhet med å gi eller ta imot gaver eller andre ytelser som kan påvirke forretningsmessige beslutninger. Regler for alminnelig høflighet skal imidlertid følges når dette er mulig.

Hvis du tar imot en gave av vesentlig verdi, skal du rapportere det til Daglig leder. Å akseptere gaven kan få konsekvenser i forhold til anti-korrupsjonslovene i henhold til gjeldende skattelovgivning, hvis gavens verdi overstiger grensen for skattefrie gaver. Hvis du velger å beholde gaven, må du selv oppgi gavens verdi i selvangivelsen. Du kan også ta imot gaven på vegne av OVERAAEs og la den inngå som en del av OVERAAEs eie. Den skattefrie rammen for å motta gaver er gitt i gjeldende skatteregler.

Det skal utvises forsiktighet ved bruk av alkohol på arrangementer i regi av OVERAAE, og det skal alltid finnes alkoholfrie alternativer. OVERAAEs medarbeidere skal vise moderasjon med alkohol når de representerer selskapet. På reiser anses medarbeiderne å representere OVERAAE også etter ordinær arbeidstid.

3.10 Invitasjoner

OVERAAE ønsker at medarbeiderne skal kunne drive nettverksbygging for oss, men ikke i en slik utstrekning at det kan oppfattes som bestikkelser eller brudd på konkurranselovgivningen. Mottar du som ansatt en invitasjon om en gratis tur eller arrangement, må dette tas opp med Daglig leder. Sammen må dere vurdere det faglige innholdet og om turen/arrangementet er av interesse for oss.

OVERAAE skal legge forholdene til rette for at forretningsforbindelser invitert til arrangementer i OVERAAEs regi, kan følge de samme prinsippene.

Medarbeidere kan delta på og invitere til kultur- og idrettsarrangementer (og lignende), møter og middager i Norge og i utlandet i forbindelse med forretningsmessige aktiviteter.

Har turen eller arrangementet kun et faglig innhold og ingen momenter av ferie, er den ikke skattepliktig for medarbeideren. Er turen eller arrangementet en blanding av jobb og ferie er du skattepliktig for den delen som er ferie.

Dersom ektefelle skal delta, skal dette som hovedregel dekkes av den ansatte selv. I den grad OVERAAE unntaksvis dekker utgifter for ektefelle, må dette godkjennes av Daglig leder.

Utgiftene relatert til ektefellen skal da lønnsinnberettes for medarbeideren.

3.11 Politiske og veldedige bidrag

Politiske og veldedige bidrag bør unngås fordi det kan reises spørsmål om hensikten med bidraget.

Veldedige bidrag krever en skriftlig begrunnelse og forhåndsgodkjenning fra Daglig leder.

OVERAAEs sponsoraktiviteter skal utføres i samsvar med våre grunnleggende verdier, våre etiske retningslinjer og vår vedtatte sponsorstrategi.

4. VARSLING

4.1 Varsling

Enkelte av temaene som tas opp i disse retningslinjene kan innebære vanskelige dilemmaer. Hvis du kommer i situasjoner som medfører etiske dilemmaer, eller situasjoner der du oppdager forhold som ikke er i samsvar med våre etiske retningslinjer, kan du ta dette opp med Verneombud, nærmeste leder eller Daglig leder. I siste instans er det OVERAAEs styre som skal varsles.

OVERAAE tolererer ikke noen form for represalier overfor den som i god tro rapporterer om overtredelse eller mistanke om overtredelse av disse retningslinjene.

5. ETTERLEVELSE

5.1 Etterlevelse av lover og forskrifter

OVERAAE er underlagt norske lover og regler.

Noen av de norske lovreguleringene gjelder også utenfor landets grenser, blant annet straffelovens bestemmelser om korrupsjon og påvirkningshandel.

Du må etterleve alle lover og regler som gjelder i forbindelse med, direkte eller indirekte, det arbeid som utføres av eller på vegne av OVERAAE.

Hvis det oppstår situasjoner i grenseland mellom lovgivning, retningslinjer og rammebetingelser, er det viktig at det er full åpenhet rundt situasjonen og at du diskuterer den med Daglig leder.

Det er Daglig leders ansvar at de lover, regler, retningslinjer og rammer som gjelder er gjort kjent blant de ansatte.

Etterlevelse av disse retningslinjene er et ledelsesansvar, uten at dette fritar den enkelte for sitt personlige ansvar.

5.2 Konsekvenser av overtredelser

Overtredelse av OVERAAEs etiske retningslinjer eller relevante lovbestemmelser kan medføre disiplinærtiltak eller oppsigelse, og kan bli rapportert til relevante myndigheter.

6. EKSTERNE RESSURSER OG REFERANSER

Forende Nasjoners Global Compact: www.unglobalcompact.org

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen: www.ilo.org

NS-ISO 26000:2010