

# Etiske retningslinjer for KEAS/KEBAS

## 1) *Formål*

Selskapets hovedformål er å bygge og drive energinettet i eget konsesjonsområde på en optimal måte til det beste for våre eiere, ansatte og våre kunder.

I tillegg til dette driver selskapet også en installasjonsavdeling og har i de senere årene også satset på bredbånds- og entreprenørvirksomhet innen veibelysning.

Selskapet har satt seg som hovedmål å levere produkter og tjenester til riktig tid, pris og kvalitet, hvor helse, miljø og sikkerhetsarbeid er en prioritert og integrert del av våre daglige rutiner og gjøremål.

For å nå våre målsetninger har man valgt å utarbeide en strategisk plan som skal bidra til å gi et felles utgangspunkt for hvordan eiere, styre og ansatte hver på sitt plan best kan bidra til å styrke selskapets rolle som en lokal nøkkelbedrift i fremtiden.

Målet med retningslinjene er at ansattes fremferd skal være preget av åpenhet, respekt, redelighet, likebehandling, lojalitet og kompetanse.

Det understrekes at den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med selskapenes etiske retningslinjer.

Etikk handler om vårt forhold til våre medmennesker og til våre samarbeidspartnere. Retningslinjene skal gi et klart bilde av Selskapets sentrale verdier og de forventninger vi har til oss selv og til våre samarbeidspartnere.

Selskapets etiske retningslinjer er et viktig supplement til annet lov- og regelverk. Både Styret og ansatte plikter å overholde lover, forskrifter og reglementer.

## 2) *Tillit*

### *a. Bistillinger, forretningsdrift og styreverv.*

Det er ikke tillatt for ansatte eller styremedlemmer å utnytte sin stilling til egen vinning.

Arbeidstakere i virksomheten kan ikke ha annet lønnet arbeid eller etablert ervervsvirksomhet uten at dette klargjøres med selskapets ledelse eller styreformann.

### *b. Gaver og andre fordeler*

Styret og ansatte skal ikke ta imot gaver eller fordeler som er egnet til å så tvil om deres habilitet, og/eller benytte stillingen til å skaffe seg selv eller andre fordeler. Som gaver regnes ikke en oppmerksomhet som for eksempel blomster og konfekt avgrenset til en verdi av kr 500,-.

Gaver kan kun mottas på vegne av Selskapet og skal håndteres i henhold til gjeldende fullmakts matrise.

Er det tvil, skal det avklares med nærmeste overordnet.

Styret eller ansatte skal ikke benytte selskapets navn for å oppnå spesielle betingelser i forbindelse med innkjøp hos selskapets kunder eller leverandører.

Styret og ansatte i selskapet skal takke nei til invitasjoner til arrangementer som ikke er av faglig art. Reise- og oppholdsutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av selskapet med mindre annet er avtalt med ledelsen. Kurs som tilbys ansatte av selskapets leverandører/kunder skal avklares med nærmeste leder og håndteres i henhold til gjeldene fullmakts matrise. Alkohol dekkes normalt ikke av selskapet på kurs, konferanser eller lignende.

Selskapet har reglementer for anskaffelser, ansettelse, miljø og fortrolig informasjon/taushetsplikt.

### 3) *Menneskeverd*

Selskapet legger vekt på at det skal være gode mellommenneskelige forhold for ansatte, tillitsvalgte, og styret. Gode mellommenneskelige forhold preges av god kommunikasjon, åpenhet, respekt og toleranse. Styret og ledere i selskapet må særlig være seg bevisst sin rolle som arbeidsgiver og sitt ansvar overfor tillitsvalgte og ansatte. Alle ansatte skal ha en arbeidsplass hvor man tar kravene til helse, miljø og sikkerhet på alvor. De tillitsvalgte skal bli lyttet til og tas med i beslutningsprosessen. I selskapet skal vi legge vekt på likebehandling uavhengig av kjønn, religion, legning, etnisk tilhørighet eller funksjonsnivå.

Enhver form for mobbing er uakseptabel.

Som representanter for Selskapet skal ansatte og styret ikke opptre synlig beruset.

### 4) *Privat bruk av selskapets utstyr*

Bruk av selskapets maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer, godkjent av ledelsen.

### 5) *Fullmakts matrise*

Det er utarbeidet en fullmakts matrise som regulerer ansvaret for den enkeltes funksjon.

### 6) *Opplæring/holdningsskapende arbeid*

Styret og ansatte har et felles ansvar for at selskapets etiske retningslinjer er godt kjent og følges. For å lykkes med dette er det avgjørende at vi får til åpenhet og diskusjon

rundt temaet slik at det etableres en felles forståelse og plattform for kontinuerlig holdningsskapende arbeid.

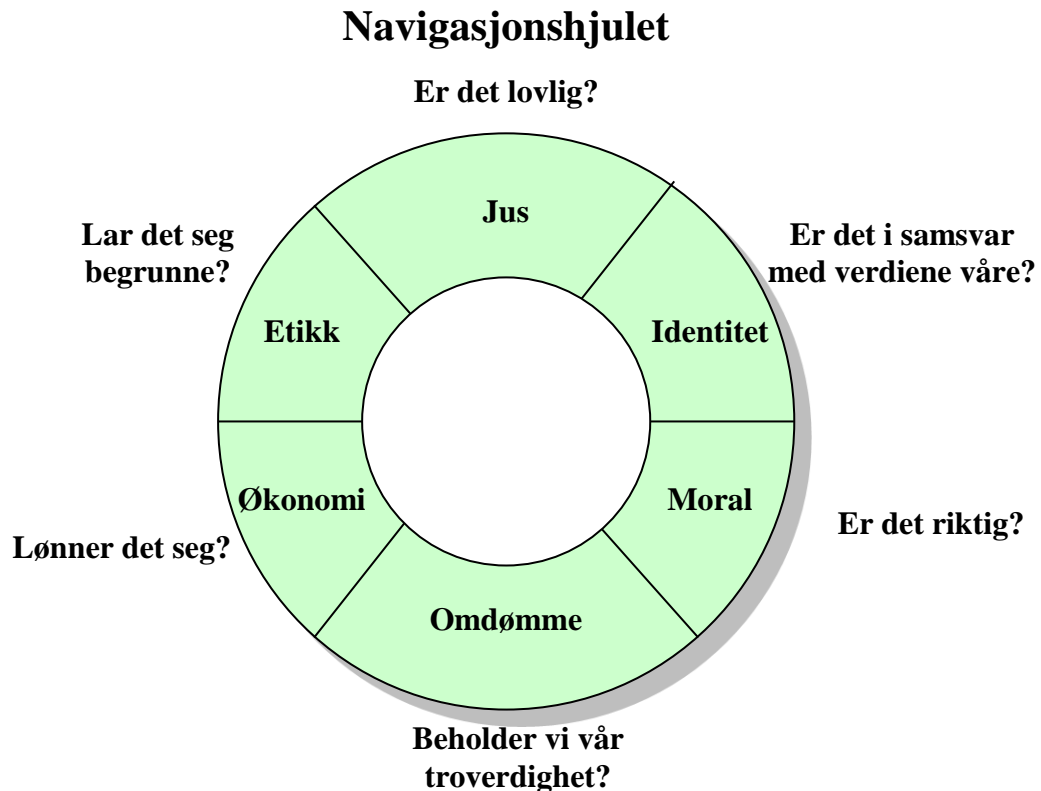
Arbeidet med å fremme gode etiske holdninger er først og fremst et lederansvar. Styret og administrative ledelse har et særlig ansvar for å sikre et vedvarende fokus på etikk og etiske utfordringer.

Det oppfordres til at Selskapets etiske retningslinjer er et fast tema i ledermøtene.

7) *Når vi er i tvil?*

Etiske utfordringer elimineres ikke fullt ut ved detaljerte lokale regler.

I Selskapet sikres derfor en høy etisk standard ved en kombinasjon av regler og vilje til etisk refleksjon blant styret og ansatte. Navigasjonshjulet fra Humanistisk Akademi reiser sentrale spørsmål som vi er forpliktet til å ha et aktivt forhold til.



Det legges vekt på åpenhet når vi står overfor mulige etiske problemstillinger.

- 8) Evt. Brudd på de etiske retningslinjene forøvet av ansatte følges opp av Administrasjonen/Styret i.h.t. gjeldene lover og avtaleverk.

### **Henvisning til aktuelle lover og lokale reglementer**

- Aksjeloven
- Arbeidsmiljøloven
- Forvaltningsloven
- Personopplysningsloven
- Permisjonsreglement
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Hovedavtalen energi
- Arbeidsreglement for KEAS
- AKAN-reglement for KEAS
- Retningslinjer for varsling – KEAS
- Retningslinjer for bilbruk
- Retningslinjer mobil
- Styrevervregisteret for Kragere kommune <http://www.styrevervregisteret.no>