



Etiske  
retningslinjer





# Kjære kollega

Lindums etiske retningslinjer skal legge grunnlag for en sunn og sterk forretningskultur i hele virksomheten. Retningslinjene bygger på våre verdier TENKOM, og gjelder for ansatte, styremedlemmer og andre som opptrer på vegne av selskapet. Alle har selv ansvar for å følge retningslinjene.





# Begrepsdefinisjon

## Etikk:

Systematisk tenkning om hva som er moralsk godt, rett og rettferdig.

## Etiske retningslinjer:

Retningslinjer utover det lovpålagte som arbeidsgiver forventer av ansatte når det gjelder adferd.

## Etisk dilemma:

Et etisk dilemma kan defineres som et uønsket eller ubehagelig valg knyttet til moralske prinsipper eller praksis. Et etisk dilemma er en situasjon som er preget av tvil og usikkerhet.





# 1. Menneskeverd

Respekt for enkeltmennesket er grunnleggende for Lindum. En hver skal bli behandlet med respekt og verdighet, og uten diskriminering på grunnlag av religion, kjønn, seksuell legning, alder, etnisk opprinnelse eller funksjonsnivå.

Bruk av barn som arbeidskraft skal ikke forekomme, verken i Lindum eller hos selskapets samarbeidspartnere eller leverandører, jfr. ILO konvensjonen om barnearbeid.

# 2. Arbeidsmiljø

Lindum skal være en profesjonell arbeidsgiver og en trygg arbeidsplass med et positivt arbeidsmiljø. Oppførsel som kan oppfattes som diskriminerende, krenkende eller trakasserende, tolereres ikke. Alle ansatte skal behandle hverandre med respekt og alminnelig høflighet. Konflikter skal tas opp på lavest mulig nivå, eller løses med gjeldende varslingsrutiner. Ros gis så alle hører det, kritikk gis i enerom.

Lindum forventer at alle ansatte bidrar til fellesskapet og gjør sin del av oppgavene. Når det "blåser" må vi tenke som et lag og hjelpe hverandre. Det er lov å gjøre feil, men vi må lære av dem.





### 3. Helse og sikkerhet

Lindum skal bruke arbeidsmetoder som hindrer at skader og ulykker skjer, og har innført retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet i samsvar med ISO 14001.

### 4. Miljø

Alle ansatte i Lindum skal ta hensyn til miljøet og være seg bevisst signaleffektene av egen adferd og hvilke konsekvenser våre aktiviteter har for omgivelsene. Vi skal legge til rette for og oppfordre til miljøvennlige løsninger.

### 5. Lojalitet, interessekonflikter og konfedensialitet

Lindum forventer at alle medarbeidere avstår fra handlinger som gjør det vanskelig å utøve arbeidet på en objektiv og effektiv måte. Ansatte som har arbeidsforhold, styreverv eller eierinteresser i noe som kan komme i konflikt med Lindums interesser, skal på eget initiativ ta opp dette med ledelsen.

### 6. Taushetsplikt og behandling av informasjon

Alle ansatte skal overholde taushetsplikten knyttet til arbeidsforholdet. Fortrolig informasjon skal kun gis dem som har bruk for det i sin oppgaveløsning. Kun administrerende direktør, styreleder, eller den de bemyndiger, kan uttale seg til offentligheten på Lindums vegne.



## 7. Rettferdig konkurranse og konkurranselovgeving

Lindum skal konkurrere på en åpen og hederlig måte i alle markeder innenfor gjeldende konkurranselover - og regler.

## 8. Relasjoner til kunder, leverandører, konkurrenter og myndigheter

Alle som er i kontakt med Lindum skal behandles med respekt og rettferdighet. Kunder, leverandører, konkurrenter og myndigheter skal møtes på en upartisk og forståelsesfull måte.

## 8. Relasjoner til allmennhet og nærmiljø

Lindums ansatte skal være åpne og ærlige ovenfor omgivelsene. Vi skal uttale oss korrekt og saklig til allmennheten. Vi skal ha respekt for vårt nærmiljø og forsøke å redusere de ulempene vår bedrift påfører det.





## 10. Bruk av sosiale medier

Alle ansatte er personlig ansvarlige ved bruk av internettbaserte fora som for eksempel blogginnlegg, bildeforidling og deltagelse i debatter. Man skal være spesielt forsiktig med å legge ut informasjon, bilder eller innlegg som er relatert til Lindum. Dette gjelder all Lindums virksomhet, selskapets forretningsforbindelser og kollegaer i Lindum. Selv om man legger ut noe som privatperson, vil innholdet kunne knyttes til det selskapet man er ansatt i.

Personlig og konfidensiell informasjon skal ikke formidles, og kollegaer, kunder og andre forretningsforbindelser skal ikke siteres eller bli referert til uten deres godkjenning. Legg vekt på å gi leseren innsikt, perspektiv og kunnskap. Respekter også her immaterielle rettigheter og copyright-beskyttet materiale.



## 11. Avviser alle former for korrupsjon

Lindum avviser alle former for korrupsjon. Ingen skal direkte eller indirekte tilby, love, gi eller motta bestikkelser. Vi skal aldri betale for å få utført tjenester som kan oppfattes som smøring.

Korrupsjon er misbruk av tillit for å oppnå personlige fordeler, og derav makt og misbruk av dette. Korrupsjon handler ikke bare om penger, men kan også innebære å tilby eller motta verdigjenstander eller tjenester for å oppnå eller yte spesialbehandling. Visse situasjon kan innebære korrupsjonsrisiko som f.eks. ved å gi tilbud på oppdrag og kontrakter, forvalte anskaffelsesprosesser på egne eller kunders vegne etc.

- Ansatte i Lindum skal ikke ta imot bestikkelser, provisjon eller annen upassende betaling - uansett grunn.
- Lindum aksepterer ikke tilretteleggingsbetalinger eller smøring.
- Veldedige gaver og sponsing skal ikke brukes som påskudd for bestikkelser. Det skal heller ikke gis veldedige gaver til en organisasjon der den ansvarlige er i slekt med noen som Lindum i den aktuelle perioden markedsfører seg overfor.
- Sponsing i form av markedsføring kan åpne for gjenytelser. Gjenytelser etter slik sponsing skal gis åpent og være godkjent av ledergruppa.
- Gaver, representasjon og utgiftsdekning: Gaver og andre ytelser mottatt fra eller gitt til forretningskontakter skal være innenfor et rimelig kostnadsnivå og i tråd med Lindums regelverk på dette området. Ved deltakelse på kurs og reiser i regi av forretningspart, skal Lindum dekke reise og opphold selv.
- Lindum tolererer ikke favorisering av nærstående familiemedlemmer, slektninger og nære venner på arbeidsplassen.
- Lindum utsteder ikke fiktive dokumenter som f.eks. fakturaer, veiesedler, transportdokumenter, analyser m.m.
- Lindum gir ikke mengderabatt etter endt innkjøring av et



## 12. Konsekvenser av overtreddelser

Brudd på de etiske retningslinjene skal tas opp av nærmeste leder umiddelbart. Et brudd kan få disiplinære konsekvenser. Er det begått lovbrudd vil det kunne innebære avslutning av ansettelsesforholdet.

## 13. Varsling

Dersom en ansatt vil varsle et forhold, har Lindum rutiner som sikrer varsleren at varselet blir forsvarlig håndtert. Ingen skal bli straffet for å ha varslet i god tro. Ansatte som med hensikt har fremført falske beskyldninger vil måtte ta de disiplinære konsekvensene som følger av dette.

## 14. Etisk dilemma

De etiske retningslinjene gir ikke alle svar, og ansatte kan oppleve at de står ovenfor etiske dilemmaer. I situasjoner der ansatte opplever dilemmaer der det er tvil om hvordan en sak skal løses eller hvorvidt riktig avgjørelse ble tatt, skal nærmeste leder kontaktes.

Kjennetegn for etiske dilemma har blitt funnet å være:

- To eller flere alternativer å velge mellom
- Ønsket løsning medfører uønsket konsekvens
- Usikkerhet om hva som er rett å gjøre
- Konflikt mellom verdier

