



Etiske retningslinjer

AGDER ENERGI

ETIKKVETTREGLENE

#Vi setter HMS først

#Vi tar ansvar for omgivelsene våre og de vi samarbeider med

#Vi bidrar til en kultur preget av likeverd og respekt

#Vi er gode ambassadører for Agder Energi

#Vi behandler Agder Energis eiendeler med respekt og vektlegger måtehold

#Vi respekterer den enkeltes personvern

#Vi er ærlige og redelige i arbeidet vårt

#Vi har ledere som tar ansvar

#Vi har en god ytringskultur og sier ifra!

Innholdsfortegnelse

1	Om etiske retningslinjer.....	4
1.1	Målgruppe	4
1.2	Hva betyr de etiske retningslinjene for deg?	4
1.3	Agder Energis forpliktelser	4
1.4	Visjon og verdier	4
1.5	Samfunnsansvar og bærekraft	5
1.6	Uttrykk for bekymring og fritak for straff	5
1.7	Hjelp til vurdering	5
2	Si ifra - Varsling	6
3	Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)	7
3.1	En helsefremmende arbeidsplass - H.....	7
3.2	Minst mulig fotavtrykk på ytre miljø - M.....	7
3.3	Sikkerhet først og nullvisjon for skader - S	7
3.4	Avvik og forbedringsforslag skal meldes inn og håndteres	7
3.5	HMS er også et lederansvar.....	7
4	Adferd og kultur.....	8
4.1	En kultur preget av respekt, likeverd og mangfold	8
4.2	Nulltoleranse for mobbing og trakassering	8
4.3	En god ambassadør for Agder Energi.....	8
4.4	Vi respekterer taushetsplikten	8
4.5	Bevisst bruk av sosiale medier	8
4.6	Ditt personlige ansvar	9
4.7	Plikt til lojalitet.....	9
4.8	Bevissthet om habilitet	9
4.9	Miljøbevisste valg	9
4.10	Reiser gjennomføres økonomisk og miljøvennlig	9
4.11	God adferd på tjenestereiser.....	9
4.12	En rusfri arbeidsplass	10
4.13	Forsvarlig bruk av konsernets eiendeler.....	10
4.14	Interne arrangementer i moderate former.....	10
5	Personvern (GDPR)	10
6	God forretningskikk.....	10

6.1	Informasjonsplikt	Feil! Bokmerke er ikke definert.
6.2	Eksterne relasjoner	10
6.3	Korrupsjon	11
6.4	Bruk av mellommenn	11
6.5	Politisk virksomhet og politiske påvirkere	11
6.6	Gaver og påskjønnelse	11
6.7	Reiser	12
6.8	Rettferdig konkurranse	12
6.9	Markedsadferd.....	12
6.10	Deltakelse i annen virksomhet	13
6.11	Skikkelighet i informasjon, regnskap og rapportering	13
6.12	Redelighet i eksternt kommunikasjonsarbeid	13
7	Lederansvar	13
8	Ansvarserklæring	13

1 Om etiske retningslinjer

Agder Energi har tillit til og stoler på at våre ansatte utviser lojalitet og god dømmekraft. Det forventes at ansatte og andre som opptrer på vegne av konsernet etterlever høy etisk standard og følger gjeldende lov- og avtaleverk.

Informasjonsplikt

Det forventes at Agder Energis leverandører, partnere, kunder og andre forretningsforbindelser gjøres kjent med konsernets retningslinjer, og følger etiske standarder som i hovedsak samsvarer med Agder Energis etiske retningslinjer. Agder Energi forventer at alle leverandører følger Agder Energis etiske retningslinjer.

Alle har et ansvar for å si ifra ved mistanke om eller ved brudd på konsernets retningslinjer for god forretningsskikk.

1.1 Målgruppe

De etiske retningslinjer som er vedtatt for Agder Energi, angir den etiske standarden som skal ligge til grunn for; alle ansatte, ansatte i alle datterselskap hvor Agder Energi er majoritetseier, styremedlemmer, innleide, mellommenn, politiske påvirkere og andre som opptrer på vegne av Agder Energi.

1.2 Hva betyr de etiske retningslinjene for deg?

De etiske retningslinjene sier noe om hva som forventes av deg som ansatt og hva du kan forvente av dine kollegaer og ledere. Du kan bruke dette dokumentet som en veiviser, et oppslagsverk og for å få påminnelser om hva som er viktig for å skape et trygt arbeidsmiljø og å være en god ambassadør for Agder Energi.

Brudd på retningslinjene aksepteres ikke og vil føre til interne reaksjoner.

1.3 Agder Energis forpliktelser

Agder Energi retter seg etter gjeldende lover og regler og handler på en etisk, bærekraftig og sosialt ansvarlig måte. Konsernet skal etterleve høy etisk standard. Brudd på lover og etiske krav er en trussel mot konsernets arbeidsmiljø, omdømme og konkurransedyktighet.

Agder Energi har en forpliktelse til å aktivt forebygge, etterleve og korrigere adferd og virksomhet i henhold til de etiske retningslinjene. Skulle tvilsom praksis eller uregelmessigheter bli avdekket, vil nødvendige justeringer bli foretatt og det vil bli iverksatt tiltak for å hindre at det gjentar seg.

Agder Energi vil sørge for at de etiske retningslinjene blir gjort alminnelig kjent og at nødvendig opplæring gjennomføres regelmessig. Sammen med det personlige ansvar, kravene til behandling av etiske spørsmål og de fora og hjelpemidler som er etablert, skal dette sikre at Agder Energi etterlever sine etiske standarder og krav.

Praktisering av de etiske retningslinjene skal følges opp gjennom konsernets internkontrollsystem og ved oppfølging av varsler.

1.4 Visjon og verdier

Vår visjon er at **Agder Energi er et ledende norsk konsern innen fornybar energi**. Agder Energi har virksomhet i alle ledd i verdikjeden fra produksjon og kraftforvaltning via nett og sluttbruker, og er med dette et vertikalt integrert konsern.

Verdiene i Agder Energi er en rettesnor i hverdagen, både når det gjelder din egen atferd og hva du skal forvente av andre. Verdiene gir sammen med våre etiske retningslinjer et grunnlag til å ta gode valg.

Våre verdier er:

- **Handlekraft:** Jeg kjenner min rolle og tar ansvar der jeg kan. Jeg sørger for tempo og gjennomføring
- **Nytenkning:** Jeg lytter til andres ideer, og deler på egen kunnskap. Jeg leter etter og foreslår forbedringer

- **Troverdighet:** Jeg holder det jeg lover. Jeg er en god ambassadør for selskapet
- **Nærhet:** Jeg setter kunden i sentrum og gir av meg selv. Jeg er åpen og bidrar til godt samarbeid

Dette er grunnleggende krav til alle medarbeidere og er beskrivende for kjernen i vår atferd, både internt og eksternt.

Lederkravene beskriver kjernen i lederstilen i konsernet.

Våre lederkrav er:

- **Veiviser:** Jeg har mot til å delegere og kraft til å skjære gjennom. Jeg viser tydelig retning.
- **Endringsagent:** Jeg stimulerer til nytenkning og skaper samspill. Jeg driver stadig forbedring.
- **Forbilde:** Jeg er lojal mot beslutninger og tenker helhet. Jeg går foran som godt eksempel.
- **Inspirator:** Jeg stiller krav og gir tilbakemelding. Jeg får folk til å vokse.

1.5 Samfunnsansvar og bærekraft

Agder Energi etterstreber å integrere hensyn til samfunn og miljø i sin virksomhet, sine beslutningsprosesser og i underleverandørenes aktiviteter. Konsernet skal være en positiv bidragsyter til samfunnet og en ansvarlig arbeidsgiver.

Oppdraget til Agder Energi; "Vi leverer ren energi for at samfunnet skal fungere, nå og for fremtiden", tydeliggjør konsernets samspill med samfunnet. Konsernet setter høye krav til å forvalte oppdraget på en ansvarlig og bærekraftig måte.

Agder Energi anser det som viktig at virksomheter tar ansvar utover det å maksimere avkastning. Samfunnsansvar og bærekraft har ikke utelukkende moralsk verdi, men også en verdi gjennom å skape vekst og lønnsomhet for både konsernet og dets interessenter. Konsernets samfunnsansvar baserer seg på konsernets verdier, og bærekraft gjennomfører strategi, mandat og den daglige driften.

[FNs bærekraftsmål](#) er basert på globale utfordringer som krever innsats fra virksomheter i fellesskap. På bakgrunn av dette er Agder Energi en del av FN-nettverket Global Compact og støtter deres [10 prinsipper](#) for samfunnsansvar. Disse prinsippene dekker områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Agder Energi skal alltid gjøre sitt beste for å drive sin virksomhet i tråd med disse ti prinsippene.

1.6 Uttrykk for bekymring og fritak for straff

Når du sier ifra om mulig brudd på lov eller retningslinjer, er du beskyttet mot gjengjeldelse eller andre sanksjoner knyttet til at du meldte ifra.

Dersom din henvendelse viser at konsernet har begått tjenestefeil, skal det være til din fordel at du meldte fra.

Det vil bli ansett som brudd på disse retningslinjene å diskriminere eller trakassere noen for å ha kommet med slike henvendelser. Den som rapporterer uriktig i den åpenbare hensikt å skade noen, kan risikere disiplinærtiltak, oppsigelse eller anmeldelse. Hvis du føler at du på noen måte blir utsatt for trakassering som følge av å melde fra om brudd på disse retningslinjene, må du kontakte din overordnede, HR eller en tillitsvalgt.

1.7 Hjelp til vurdering

I mange tilfeller finnes det ikke entydige svar på hva man skal gjøre, altså hva som er etisk forsvarlig. I Agder Energi er det ikke etisk å balansere på kanten av straffbarhetsgrensen. Etske tvilstilfeller og brudd på etiske retningslinjer skal umiddelbart tas opp med egen leder, leders leder, konfidensielt til HR eller gjennom Agder Energis varslingskanaler.

Har du et dilemma kan du stille deg følgende spørsmål:

- Hadde jeg selv ønsket å bli behandlet eller omtalt på denne måten?
- Vil jeg mislike at dette blir kjent for ledelsen eller mine arbeidskolleger?
- Vil dette svekke tillit til eller posisjon for Agder Energi dersom det blir omtalt i media?

- Kan dette komme i konflikt med de interesser jeg skal ivareta som ansatt, for eksempel ved at jeg i kraft av min stilling oppnår en fordel?
- Vil dette svekke respekten for vedtak og synspunkter i Agder Energi?
- Vil jeg kunne skape bindinger eller relasjoner til leverandører som senere kan begrense konsernets handlefrihet?
- Er dette en problemstilling som er så komplisert at jeg trenger juridisk bistand?

Agder Energi ønsker å stimulere til åpen diskusjon om ansvarlig adferd og det skal være greit å stille spørsmål uten at det nødvendigvis fører til en formell sak.

2 Si ifra - Varsling

Agder Energi skal være preget av et godt yringsklima og ansatte varsler og sier ifra ved mistanke om kritikkverdige forhold.

Eksempler på kritikkverdige forhold er:

- Opplysninger om kriminelle forhold
- Manipulering av finansiell rapportering, økonomisk utroskap, innside-handel, hvitvasking
- Mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud
- Brudd på virksomhetens retningslinjer om etikk eller HMS
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personvern eller informasjonssikkerhet
- Forhold som utgjør en fare for klima og miljø

Kravet til lojalitet omfatter en forventning om at den enkelte varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten eller dersom det er oppstått en situasjon der den enkelte har en interessekonflikt. Når det gjelder omstendigheter der det kan være fare for liv og helse, skader pådratt i forbindelse med arbeid eller dersom det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen er ansatte forpliktet til å si ifra, jf. aml § 2-3 (2).

Retten til å varsle er lovfestet i arbeidsmiljøloven § 2 A.

Der det anses forsvarlig, anbefaler konsernet at du henvender deg til din nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud. Du kan også velge å varsle gjennom konsernets varslingskanaler. Dette kan for eksempel være nødvendig dersom den overordnede selv er involvert i saken, eller hvis du ikke har tillit til at den overordnede tar saken på tilstrekkelig alvor.

Det er tillatt å varsle anonymt, men konsernet anbefaler at varsling skjer under fullt navn. Det gir konsernet mulighet til å kunne innhente ytterligere opplysninger om saken, samt gi tilbakemelding og oppfølging. Alle opplysninger meldt inn i konsernets varslingskanal vil under enhver omstendighet bli behandlet fortrolig.

Her finner du link til både intern og ekstern varslingskanal:

<https://villegder.sharepoint.com/SitePages/Varsling.aspx>

3 Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)

HMS skal alltid være førsteprioritet og en grunnpilar i alt vi gjør. Alle medarbeidere skal medvirke til gjennomføring av HMS-tiltak og har et spesielt ansvar for å ivareta kollegers og egen sikkerhet i det daglige arbeidet.

3.1 En helsefremmende arbeidsplass - H

Som ansatt i Agder Energi er du en viktig bidragsyter for din egen og kollegaers arbeidshverdag. Det skal være helsefremmende og meningsfullt å gå på jobb. Alle ansatte skal bidra til et inkluderende arbeidsliv.

3.2 Minst mulig fotavtrykk på ytre miljø - M

Agder Energi skal ha et aktivt forhold til å redusere negative konsekvenser og risiko for skade på det ytre miljøet, og skal ha en forsvarlig avfallshåndtering. Vi skal bidra til effektiv ressursbruk og være bevisst på vår rolle i det samfunnet vi er en del av. Store deler av vår virksomhet er regulert av det offentlige og konsernet skal handle i tråd med lover, forskrifter og konsesjonsbestemmelser.

3.3 Sikkerhet først og nullvisjon for skader - S

Agder Energi har en nullvisjon for skader og derfor skal personsikkerhet gis høyeste prioritet. Kontakt med sterke naturkrefter og strøm utsetter ansatte for potensielt svært farlige situasjoner og skal behandles med aktsomhet.

3.4 Avvik og forbedringsforslag skal meldes inn og håndteres

Alle skal melde inn alle avvik og forbedringsforslag, fordi mangel på rapportering kan tolkes som aksept for avviket. Dette gjelder også forhold knyttet til ytre miljø.

Avviksmeldinger og forbedringsforslag skal møtes med takknemlighet og håndteres. Ved avvik skal det gjennomgås, og resultater og erfaringer skal deles for å hindre gjentakelse.

3.5 HMS er også et lederansvar

Helse, miljø og sikkerhet er et lederansvar. Ledere skal sikre trygge arbeidsforhold, likebehandling, tilrettelegging og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Daglige ledere for selskapene har arbeidsgiveransvaret slik dette er utformet i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiveransvaret innebærer blant annet at selskapene driver et systematisk og planmessig HMS-arbeid. Linjeledelsen er delegert myndighet til å sørge for at dette gjøres i sine enheter.

4 Adferd og kultur

4.1 En kultur preget av respekt, likeverd og mangfold

I Agder Energi møter vi alle med respekt, anerkjenner likeverd og verdsetter mangfold. Som ansatt har du et ansvar for selv å bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø og påse at kollegaer gjør det samme.

Agder Energi aksepterer ingen form for diskriminering. Diskriminering er all forskjellsbehandling, eksklusjon eller preferanser gjort med grunnlag i, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, alder, funksjonsevne, livssyn, politisk oppfatning, fagforeningsmedlemskap, nasjonalitet, etnisitet eller andre lignende forhold som fører til opphevelse eller svekking av likebehandling. Likevel kan det enkelte ganger være lovlig og saklig begrunnet å forskjellsbehandle for å oppnå likeverd og mangfold.

4.2 Nulltoleranse for mobbing og trakassering

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering i virksomheten. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har som formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Det betyr at all slik oppførsel og handlinger, eksplisitte eller implisitte, vil ikke bli akseptert. Det er ikke krav om at den som trakasserer har til hensikt å trakassere. Den subjektive opplevelsen vil bli vektlagt, men alle parter skal bidra til forsoning.

Ansatte i Agder Energi sier ifra om uønskede hendelser.

4.3 En god ambassadør for Agder Energi

Alle som er ansatt i, handler på vegne av eller på annen måte er tilknyttet Agder Energi kan oppfattes som ambassadører for konsernet. Det forventes at du er bevisst på hvordan dine handlinger privat kan påvirke konsernets omdømme og derfor utviser aktsomhet. Du skal opptre på en måte som ikke skaper tvil om konsernets eller din etterrettelighet. Relasjoner skal ikke være så nære at det kan reises tvil om det forretningsmessige i forholdet.

En ansatt skal ikke, oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd eller som er egnet til å bringe Agder Energi i miskreditt.

4.4 Vi respekterer taushetsplikten

Som ansatt i eller for Agder Energi skal man signere taushetserklæring og er forpliktet til å overholde denne. Taushetsplikten skal hindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade Agder Energis virksomhet eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet. Hver enkelt må vurdere med hvem, hvor og hvordan Agder Energi-relaterte forhold kommuniseres og behandles, for å forhindre at uvedkommende får tilgang til slik informasjon.

Gradert informasjon/beredskapsinformasjon skal ikke gjøres kjent for ikke-autorisert personell i Agder Energi. Dette gjelder også sensitiv informasjon om personer, sikringstiltak, kommersielle, tekniske eller kontraktsmessige forhold samt lovbeskyttet informasjon. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller oppdraget er utført.

4.5 Bevisst bruk av sosiale medier

Taushetsplikten gjelder også ved bruk av sosiale medier. Det er viktig å tenke over om skriftlige eller muntlige utsagn som privatperson kan tolkes som Agder Energis mening.

Ved bruk av virksomhetens interne kommunikasjonskanaler og sosiale medier skal man omtale og tiltale kollegaer og andre med respekt og med det bidra til et godt yringsklima. Når du skal publisere eller dele bilder eller film der personer er motivet, må du forholde deg til personopplysningsloven. I tillegg bør du vurdere om det er etisk riktig å videreformidle bildene eller filmene. Konsernets etiske retningslinjer gjelder også ved bruk av sosiale medier.

4.6 Ditt personlige ansvar

Ansatte i Agder Energi har et selvstendig ansvar for å sette seg inn i og etterleve de krav som er nedfelt i dette dokumentet og aktuelle lover og regler. Dersom det er noe du ikke forstår, skal du søke råd hos nærmeste leder eller følge varslingsprosedyren.

Vi forventer at du sier ifra dersom du blir gjort kjent med brudd på etiske retningslinjer eller andre lover og regler.

Brudd på konsernets etiske retningslinjer eller relevante lovbestemmelser kan medføre disiplinære reaksjoner, oppsigelse, avskjed og anmeldelse til relevant myndighet.

4.7 Plikt til lojalitet

Din plikt til lojalitet overfor konsernet handler om å bidra til at virksomheten lykkes med sine mål. Du skal unngå situasjoner der konsernets interesse kommer i konflikt med egeninteresse. Kravet til lojalitet omfatter også en plikt til å informere nærmeste overordnede/oppdragsgiver dersom det kan eller har oppstått en interessekonflikt.

4.8 Bevissthet om habilitet

Å være "inhabil" innebærer at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til personens upartiskhet. Man kan være inhabil i både beslutninger og arbeid frem mot beslutninger.

Som ansatt skal du ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål:

- som er av direkte eller indirekte betydning for deg selv eller ektefelle, samboer, barn, foreldre, søsken eller andre nærstående personer;
- som er av direkte eller indirekte betydning for selskap, organisasjon eller offentlig organ der du er medlem av styrende organ eller har annen innflytelse eller særlig interesse;
- når det foreligger andre forhold som er egnet til å svekke tilliten til din upartiskhet.

For å ivareta tillit skal vi behandle habilitetsspørsmål etter et føre-var-prinsipp.

Du har selv plikt til å vurdere om du er inhabil. Ved tvil, om du finner grunn til det eller andre stiller spørsmål ved din habilitet, er du forpliktet til å informere nærmeste overordnede eller konsernsjef.

I styret i datterselskapene treffes avgjørelsen om habilitet av styret, men uten at medlemmene selv deltar i avgjørelsen. Styremedlemmer skal selv gjøre oppmerksom på forhold som kan tenkes å føre til inhabilitet.

Det skal ikke forekomme nære relasjoner (familiære eller parforhold) der begge parter har et ansettelsesforhold eller annen tilknytning til Agder Energi hvor de står i direkte rapporteringslinje til hverandre og/eller jobber innenfor samme avdeling. Dersom nære relasjoner oppstår skal du informere nærmeste leder.

4.9 Miljøbevisste valg

Agder Energi tilstreber å ha så lite klimafotavtrykk som mulig. Ansatte skal ta miljøbevisste valg i arbeidshverdagen og oppfordre andre til å gjøre det samme.

4.10 Reiser gjennomføres økonomisk og miljøvennlig

I Agder Energi konsernet reises det på den mest økonomiske og miljøvennlige måten. Reisereglementet gjelder for alle ansatte på reise i Agder Energis tjeneste. I særlige tilfeller kan styreleder, konsernsjef eller daglig leder forhåndsgodkjenne unntak.

4.11 God adferd på tjenestereiser

Ansatte skal følge de til enhver tid gjeldende lover og regler i det landet man jobber i eller besøker på tjenestereise. Ansatte som er på tjenestereise eller annet oppdrag for Agder Energi skal ikke oppføre seg på en

måte som kan krenke menneskeverd, og skal derfor avstå fra kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i den ansattes fritid på slike oppdrag.

4.12 En rusfri arbeidsplass

Agder Energi er en rusfri arbeidsplass. Bruk av narkotika er forbudt, også på tjenestereiser. Alkohol kan serveres i forbindelse med representasjon eller bedriftsarrangementer, forutsatt at forbruket er moderat, og forutsatt at det ikke vil bli kombinert med håndtering av maskiner, bilkjøring eller annet arbeid som er uforenlig med inntak av alkohol.

4.13 Forsvarlig bruk av konsernets eiendeler

Den enkelte har ikke anledning til å benytte konsernets driftsutstyr, så som kjøretøy, verktøy, kopimaskiner og lignende til privat bruk uten godkjennelse fra nærmeste overordnet eller den som forvalter utstyret. Dette gjelder likevel ikke for benyttelse i ubetydelig omfang, beregnet for personlig bruk (for eksempel kopiering).

Agder Energis eiendom og eiendeler skal behandles på en forsvarlig måte og skal kun benyttes til de formål de er ment å tjene. Den enkelte skal beskytte konsernets eiendom og eiendeler mot tap, skade og misbruk.

Det er utarbeidet egen instruks for bruk av konsernets IKT-utstyr.

4.14 Interne arrangementer i moderate former

I Agder Energi gjennomføres interne arrangementer i moderate former og med hensyn til klima og miljø. Det forutsettes at den enkelte utøver måtehold og godt skjønn.

5 Personvern (GDPR)

Agder Energi er i overensstemmelse med EUs regelverk om personvern (GDPR). Konsernet har et personvernombud som kan kontaktes for råd og veiledning.

Alle har et ansvar for å si ifra ved mistanke om eller ved brudd på taushetsplikt eller gjeldende personvernlovgivning.

Her finner du link til utfyllende informasjon om GDPR

<https://cp.compendia.no/agder-energi/personalhandbok/612517>

6 God forretningsskikk

6.1 Eksterne relasjoner

Den enkelte skal opptre på en måte som inviterer til respekt og gir et godt inntrykk av Agder Energi. Ansatte skal ikke søke å oppnå fordeler for seg selv eller nærstående personer som gjør at det kan stilles spørsmål ved vedkommende integritet.

Den enkelte har videre en plikt til å sørge for at alle beslutninger treffes på forretningsmessige premisser. Gjestfrihet og moderate former for sosialt samvær er et aspekt ved høflig forretningsomgang.

Ved langvarige avtaleforhold er det heller ikke unaturlig at det utvikles relasjoner med kunder og leverandører. Slike relasjoner kan gi selskapet legitime fordeler, men i disse tilfellene er det særlig viktig å søke å unngå at det tas utenforliggende hensyn. Den enkelte leder må vurdere hvilke kontrolltiltak som er nødvendige for å sikre dette, herunder om det er nødvendig å veksle på hvem som ivaretar relasjonen på selskapets vegne. Det må også utvises varsomhet og årvåkenhet med hensyn til hvordan forholdet fremstår utad.

Grensen mellom ulovlig "smøring" og lovlig kundepleie kan være utydelig, og det er derfor viktig at kundepleie er gjennomtenkt og tåler dagens lys. Etter omstendighetene kan selv ytelser med begrenset økonomisk verdi anses som bestikkelser. Derfor bør det utvises tilbakeholdenhet og edrueighet.

6.2 Korrupsjon

Agder Energi aksepterer ingen former for korrupsjon og jobber mot korrupsjon i alle former i både offentlig og privat sektor. Vi verken tilbyr, gir, aksepterer eller tar imot smøring eller andre utilbørlige fordeler.

Korrupsjon er ulovlig og fører til konkurransevridning, skader konsernets omdømme og utsetter personer og selskaper for risiko. Forbudet mot korrupsjon rammer både det å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel (aktiv korrupsjon) og det å kreve, motta eller akseptere en slik fordel (passiv korrupsjon). Det er også korrupsjon om man gjennom en tredjemann forsøker å påvirke noen til å utføre sitt arbeid på en bestemt måte (påvirkningshandel).

Det er ikke et vilkår for korrupsjon at ytelsen gis for å påvirke mottakeren til å fatte en bestemt beslutning; bare det å gi en slik fordel til (evt. motta fra) en person som selskapet har en virksomhetsmessig kontakt med, kan rammes.

6.3 Bruk av mellommenn

Bruk av mellommenn har ofte vist seg å være forbundet med fare for korrupsjon. Mellommenn er tilretteleggere, agenter, konsulenter eller andre som i vår forretningsvirksomhet fungerer som bindeledd mellom Agder Energi og en tredjepart. Før mellommenn engasjeres skal den aktuelle leder forsikre seg om at mellommannens omdømme, bakgrunn og dyktighet er passende og tilfredsstillende.

Agder Energi krever at mellommenn handler i samsvar med Agder Energis etiske retningslinjer og dette kravet skal inkluderes i mellommannens kontrakt med Agder Energi. Avtaler med mellommenn skal være skriftlige og forretningsmessig og beskrive det reelle avtaleforhold. Egnede kontrolltiltak skal iverksettes for den enkelte kontrakt, etter samråd med konsernets sikkerhetssjef.

I enkelte land er det vanlig med tilretteleggingsbetalinger, det vil si betalinger som foretas for å fremskynde levering av produkter, tjenester mv. som man har rettmessig krav på. Agder Energi er prinsipielt motstander av slike betalinger, selv om de i det enkelte tilfellet anses lovlige.

6.4 Politisk virksomhet og politiske påvirkere

Agder Energi støtter ikke noe enkelt parti eller noen politiker, men kan ta del i den offentlige debatt der det er i konsernets og/eller datterselskapenes interesse. I saker der konsernet ønsker å påvirke noe eller noen, skal det være åpenhet rundt tema og deltakelse.

Politiske påvirkere er mellommenn som benyttes for å påvirke beslutninger både i offentlig og privat virksomhet. Det er bare tillatt å benytte en politisk påvirker dersom denne fullt ut tilkjennegir overfor den som søkes påvirket at vedkommende representerer Agder Energi. Det er derfor et ufravikelig krav at det i alle konsernets kontakter med politiske påvirkere pålegges en plikt til å opplyse om dette. For øvrig gjelder prinsippene for bruk av mellommenn også for bruk av politiske påvirkere.

Den enkelte står fritt til å delta i politisk arbeid, men da uten referanse til deres forhold til Agder Energi.

6.5 Gaver og påskjønnelse

I Agder Energi er hovedregelen at den enkelte, hverken for seg selv eller andre, ikke skal tilby eller motta gaver, provisjon, tjeneste eller annen ytelse. Prinsippet er at vi betaler for oss selv og det forventes at den enkelte utviser skjønn i alle situasjoner der en blir tilbudt gaver eller andre påskjønnelser av mindre verdi. I særlige tilfeller kan det gjøres unntak, forutsatt at godkjenning innhentes fra nærmeste overordnede.

Den enkelte har som hovedregel plikt til å avslå tilbud om personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester eller utlån av utstyr uten vederlag til privat bruk.

Agder Energi skal ikke godkjenne gaver eller betaling eller tilby noe av verdi til offentlige tjenestemenn. I rimelig utstrekning kan imidlertid Agder Energi dekke utgifter for offentlig tjenestemenn i forbindelse med salgsfremmende tiltak, demonstrasjoner av produkter og tjenester, inngåelse av kontrakter, m.v. Det skal innhentes forhåndsgodkjenning fra konserndirektørnivå før slike utgifter pådras. Dette kan typisk være rimelige

kostnader til reise og overnatting. Det skal ikke gis godkjenning dersom dekning av slike utgifter medfører brudd på korrupsjonslovgivning eller annet regelverk, eller hvis betalingen i offentlighetens øyne er egnet til å fremstå som urettmessig eller suspekt.

6.6 Reiser

Utgifter til reiser i anledning arbeidsforholdet skal dekkes av Agder Energi, med mindre noe annet er godkjent på forhånd av konsernsjefen.

6.7 Rettferdig konkurranse

Agder Energi skal konkurrere på en hederlig, skikkelig og etisk forsvarlig måte innenfor rammeverket til konkurranselovgivningen som gjelder i markedene der selskapet opererer.

Kraftbransjen er kjennetegnet av felleseide kraftverk og krysseierskap mellom aktører som opererer i samme markeder og av at enkeltaktører har store markedsandeler i sine hjemregioner. Årvåkenhet rundt etterlevelse av konkurransereglene er derfor særlig viktig.

Både uttrykte og stilltiende avtaler mellom to eller flere aktører innenfor en bransje om deling av markeder, begrensninger i produksjon, priser og rabatter, innhold i tilbud ved anbud, m.v. er forbudt. Ved slike avtaler begrenses eller elimineres konkurransen og kunden betaler en høyere pris enn hvis det hadde vært en reell konkurranse i markedet.

I tillegg er det forbudt å misbruke en dominerende stilling i markedet. I de markeder der konsernets selskaper er så store at de i betydelig grad kan opptre uavhengig av konkurrenter og kunder, vil selskapet ha et særlig ansvar for ikke å begrense konkurransen. Misbruk av dominerende stilling kan skje f.eks. i form av utestengelse av konkurrenter (typisk marginskvis, visse eksklusivitetsavtaler og lojalitetsrabatter/koblingshandel), overfor kunder direkte (typisk urimelige priser eller forretningsvilkår, visse forretningsnektelser og visse former for forskjellsbehandling).

Dersom man er i tvil om et tiltak eller en handling er forenlig med gjeldende konkurranselovgivning, skal tiltaket settes på vent inntil dets lovmessighet er avklart.

6.8 Markedsadferd

Agder Energi har børsnoterte obligasjoner og er derfor underlagt verdipapirloven. Det skal utvises særlig aktsomhet knyttet til håndtering av finansiell- og annen markedsinformasjon.

Agder Energi besitter mye informasjon som kan ha betydning både for prisdannelsen i kraftmarkedet og for verdien på de selskaper konsernet gjør forretninger med. Insideinformasjon er opplysninger egnet til å påvirke kursen på verdipapirer og prising i kraftmarkedet, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet.

Den enkelte skal ikke bruke eller medvirke til at andre bruker insideinformasjon om Agder Energi og dets virksomhet eller andre selskaper til å tegne eller handle kraft, kraftrelaterte verdipapirer, aksjer eller andre verdipapirer privat eller på vegne av Agder Energi.

Insideinformasjon skal aldri viderefremmes til utenforstående, og den enkelte skal også overfor kolleger utvise stor varsomhet ved omtale av forhold som potensielt kan være insideinformasjon.

Den enkelte må heller ikke bidra til spredning av, falsk, uriktig eller villedende informasjon om Agder Energi og dets virksomhet. Dette gjelder også om samarbeidspartnere, tilbud og etterspørsel etter kraft eller tilknyttede finansielle instrumenter, eller andre forhold som kan ha betydning for prisdannelsen i markeder der Agder Energi og/eller selskaper Agder Energi gjør forretninger med opptrer.

Misbruk av insideinformasjon og markedsmanipulasjon er straffbart etter norsk lov, det vil si at den enkelte ansatte og foretaket kan bli straffet.

6.9 Deltakelse i annen virksomhet

Ansatte i Agder Energi kan ikke uten tillatelse fra overordnet utføre annet lønnet arbeid eller drive privat næringsvirksomhet som vil være av et slikt omfang at det kan gå ut over den ansattes arbeidsytelse i Agder Energi.

Ansatte i Agder Energi har plikt til å informere nærmeste overordnet om eksterne styreverv. Ved tvil om vervet kan komme i konflikt med konsernets interesser avgjøres spørsmålet av daglig leder/konsernsjef. Tilsvarende har ansatte i Agder Energi ikke anledning til å investere i næringsvirksomhet som driver beslektet eller konkurrerende virksomhet med konsernets, dersom dette kan medføre interessekonflikt mellom vedkommende virksomhet og Agder Energi.

Ansatte i Agder Energi eller firma som helt eller i overveiende grad eies av ansatte eller deres nærstående er utelukket fra å delta i konkurranse om levering av varer og tjenester til noe selskap i konsernet. Ansatte kan ikke delta som konsulent, representant eller underleverandør for tilbyder til selskapene. Ansatte er forpliktet til å informere sin nærmeste overordnede om andre tillitsverv og investeringer som kan tenkes å være av betydning etter denne bestemmelse. Leders leder kan imidlertid godkjenne unntak fra forbud mot å handle fra ansattes nærstående dersom det skriftlig verifiseres at transaksjonen skjer til faste priser i markedet, at Agder Energi er en liten kunde av virksomheten, at transaksjonen er til beste for Agder Energi, og at det ville være urimelig å utelukke virksomheten fra å handle med Agder Energi. Den ansatte må i slike tilfeller ikke være involvert i kommunikasjon eller beslutninger i saken.

6.10 Skikkelighet i informasjon, regnskap og rapportering

Agder Energi skal gi fullstendige, korrekte og nøyaktige redegjørelser i sine rapporter til tilsynsmyndigheter og andre. All regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i overensstemmelse med lover, regler, relevante regnskapsstandarder samt god regnskapsskikk.

Den enkelte skal sikre at informasjon, regnskapsføring og rapportering er nøyaktig og fullstendig.

[Lenke til Generelle avtalevilkår for kjøp av tjenester](#)

6.11 Redelighet i eksternt kommunikasjonsarbeid

Agder Energi skal være redelig og etterrettelig i sitt eksterne kommunikasjonsarbeid uavhengig av hvem det kommuniseres med. Det skal etterstrebes åpenhet i eksternt kommunikasjon med saklig, faglig og etterprøvable informasjon.

7 Lederansvar

Ledere har et særlig ansvar for å påse at egen og medarbeideres adferd er i samsvar med de etiske retningslinjene. Man skal gå foran som et godt eksempel og det forventes at du er særlig bevisst på den rollen du har ved å vise integritet og god dømmekraft. Lederansvaret gjelder både på jobb og i mer uformelle og sosiale settinger.

Ledere skal også sørge for at alle som omfattes av reglene informeres om disse før de tiltrer sin stilling eller sitt verv, og har et særskilt ansvar for å agere ved brudd på krav og forventninger. Som leder skal man motta alle varsler og behandle dem på en forsvarlig måte.

Som leder har du ansvar for å aktivt bidra til diskusjoner rundt forretningsetikk, ansattes personlige ansvar, samt bidra til gode relasjoner mellom kolleger og på den måten legge til rette for et godt arbeidsmiljø.

8 Ansvarserklæring

Dokumentet skaper ingen rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller andre personer eller enheter.