



Etiske Retningslinjer

Innhold

1	Formål.....	2
2	Ansvarsområdet.....	2
3	Definisjoner og Termer.....	2
4	Utstyr/Programvarer.....	2
5	Policy	3

Dokumentkontroll

Utgave	Status	Revisjonsdato	Godkjenner	Forfatter
52	QA Dok. - Godkjent	29.12.2022	Tobias Cock	Marita Amberg

1 Formål

JSCs mål er å være det selvsagte valget for kunder og leverandører når det gjelder innkjøp og distribusjon av produkter til våre alle våre kundesegmenter. JSC streber etter å ha bransjens mest fornøyde kunder, de mest engasjerte medarbeiderne samt å skape bærekraftig og lønnsom vekst. JSCs visjon er å være markedsledende innenfor våre markeder og ta et økonomisk og sosialt ansvar.

Våre verdier *Grundighet, Ryddighet, Engasjement, Service, Kunnskap* og *Effektivitet* veileder oss i hverdagen. Sammen med våre etiske retningslinjer som oppsummerer de overgripende prinsippene for en ansvarlig atferd, utgjør de et rammeverk for hvordan vi skal opptre i vår daglige virksomhet. Siden våre forretningspartnere er en viktig del av virksomheten vår, forventer vi også at de respekterer og deler våre verdier og opptre ansvarlig.

2 Ansvarsområdet

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i JSC og alle våre forretningspartnere. Våre etiske retningslinjer brukes i forbindelse med evaluering av forretningspartnere.

De etiske retningslinjene er ikke en erstatning for lovgivning, og JSC skal alltid oppfylle de lovmessige krav og regelverk som finnes i de landene vi har virksomhet i. De samme kravene stiller vi til våre forretningspartnere. Dersom de etiske retningslinjene og lovgivningen skulle komme i konflikt med hverandre, er det lovgivningen som har forrang. Dersom de etiske retningslinjene setter en høyere standard enn eksisterende lovgivning, er det imidlertid de etiske retningslinjene som gjelder.

3 Definisjoner og Termer

JSC: J.S.Cock AS

Bestikkelser/korrupsjon: Å motta eller akseptere for seg selv eller andre et tilbud om en utilbørlig fordel (i form av penger, gaver, tjenester etc.) i anledning stilling, verv eller oppdrag. Å gi, kreve eller tilby en utilbørlig fordel for å påvirke en annen persons utføring av stilling, verv eller oppdrag. Korrupsjon i Norge er regulert gjennom straffelovens § 276a-c og er straffbart med fengsel i inntil 3 år, og i tilfeller av grov korrupsjon med inntil 10 år.

4 Utstyr/Programvarer

n/a

5 Policy

1. Barnearbeid

JSC anerkjenner ethvert barns rettigheter til å bli beskyttet mot økonomisk utnyttelse og mot å utføre arbeid som sannsynligvis er skadelig for den fysiske, mentale eller sjelelige helsen, ødeleggende for den moralske eller sosiale utviklingen eller går ut over barnets utdanning. I denne konteksten er et barn en person som er yngre enn 15 år. Noen land anvender definisjonen "unge arbeidere" for personer som er over minstealderen, noe som innebærer at det kan finnes juridiske begrensninger for hvilken type arbeid de har lov til å utføre.

2. Tvangsarbeid

JSC gjør ikke bruk av eller aksepterer noen form for tvangsarbeid, arbeid utført av fanger eller illegal arbeidskraft.

3. Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

JSCs ansatte står fritt til å bli medlem av eller opprette en forening etter eget ønske, til å organisere seg og forhandle kollektivt og individuelt. Ingen ansatte skal risikere å bli trakassert eller utsatt for represalier for å utøve disse rettighetene.

4. Arbeidskontrakter, arbeidstider og kompensasjon

JSC overholder lokale lover og vedtekter for arbeidskontrakter, arbeidstimer, inkludert overtid og overtidskompensasjon. Lønninger skal betales regelmessig og være i tråd med gjeldende lokal lovgivning og den lokale markedssituasjonen. Ansatte har rett til minst én fridag per uke og til å ha fri på nasjonale og lokale fridager/helligdager. Ansatte skal innvilges den stipulerte årlige ferien samt sykepermisjon og foreldrepermisjon uten at det får noen som helst negative konsekvenser.

5. Mangfold og likestilling

JSC verdsetter og fremmer mangfold. Dette inkluderer likestilling i ledende stillinger. JSC prioriterer det underrepresenterte kjønn ved ellers like kvalifikasjoner og fremmer mangfold i rekrutteringsprosessen.

6. Diskriminering, trakassering og like muligheter

JSC tilbyr et arbeidsmiljø der alle skal behandles med respekt og verdighet, og der alle får rettferdige og like muligheter til utvikling. Derfor tolererer ikke JSC noen form for diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen som følge av rase, etnisk bakgrunn, seksuell legning, kjønn, religion, alder, uførhet, politiske meninger, nasjonalitet eller noen som helst annen potensielt diskriminerende faktor.

7. Mobbing

Mobbing er alvorlig – Det dreier seg om situasjoner på arbeidsplassen der en person utsettes for negativ behandling og har vanskeligheter med å forsvare seg. Eksempler på negativ behandling er at noen snakker bak ens rygg, å bli latterliggjort eller fleipet med på en respektløs måte, eller å bli satt til å utføre arbeidsoppgaver som er nedverdiggende.

Ingen i JSC skal bli utsatt for eller finne seg i mobbing! Virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet. Både lederne og verneombud har kompetanse i konflikthåndtering og kunnskap om mobbing.

8. Seksuell Trakassering

Seksuell trakassering regnes som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsomt. Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).

Seksuell trakassering er både ulovlig og straffbart.

I JSC jobber man systematisk med BHT og risikovurdering for å forebygge seksuell trakassering.

På lik linje som diskriminering og mobbing har JSC nulltoleranse for seksuell trakassering.

9. Misbruk av alkohol og andre rusmidler

JSC er opptatt av å skape trygge og sikre arbeidsplasser for å forebygge ulykker og sykdom. JSC har derfor nulltoleranse for narkotika. Alkohol skal ikke konsumeres i arbeidstiden med unntak av forretningsrelaterte arrangementer, hvor alkohol i begrenset mengde er tillatt. Den enkelte ansatte skal til enhver tid opptre som en profesjonell representant for selskapet.

10. Korrupsjon og bestikkelser

Bedriften har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Ingen ansatte i bedriftene må:

- tilby bevertning, underholdning og gaver som kan skape en interessekonflikt og gi inntrykk av manglende objektivitet (se punkt 8.1);
- motta eller be om noe av verdi til seg selv som betaling for forretninger eller tjenester og/eller
- delta i handlinger som anses som indirekte bestikkelse gjennom en tredjepart.

10.1 *Beverting, underholdning og gaver*

Beverting, underholdning og gaver kan anses som bestikkelser, selv om intensjonen ikke er korrupsjon.

Å ta imot eller gi upassende, overdådige eller dyre gaver og underholdning er strengt forbudt i alle tilfeller.

Du skal ikke ta imot bevertning, underholdning eller gaver i følgende tilfeller, uansett verdi:

- Når det er et forsøk på å urettmessig oppnå en fordel fra JSC.
- Når det er et forsøk på å påvirke deg til å gjøre noe som er forbudt gjennom lov, forskrift eller de etiske retningslinjene.
- Når det er et forsøk på å oppnå urettferdige konkurransefordeler ved å påvirke en beslutning på en upassende måte eller få tilgang til konfidensiell informasjon.

Dersom du gjør forretninger med utenlandske parter, må du ta i betraktning deres økonomiske situasjon. Gaver som er av liten økonomisk verdi i Norge kan være svært verdifulle i andre land.

10.2 *Gaver til frivillige og veldedige organisasjoner*

Gaver og frivillige organisasjoner i seg selv kan brukes til bestikkelsesformål. JSC ønsker å støtte veldedige organisasjoner, særlig i sitt nærområde, men skal aldri gi gaver etter ønske fra kunder og/eller forretningspartnere uten skriftlig godkjenning av bedriftens ledelse.

- Veldedighetsbidrag på vegne av JSC må forhåndsgodkjennes av administrerende direktør.
- Det må ikke gis veldedighetsbidrag for urettmessig å påvirke andre.
- Alle veldedighetsbidrag som gis på vegne av JSC skal regnskapsføres.

**Hvis du er i tvil, spør
overordnede eller
Daglig leder!**

JSC gir ikke bidrag til politiske partier, kandidater eller politiske kampanjer.

10.3 Smøring

Smøring er betaling til offentlige tjenestemenn for å få dem til å utøve eller fremskynde den myndighet eller tjeneste som en person har krav på (f.eks. utstedelse av lisenser, tolldeklarasjoner). JSC aksepterer ikke noen form for smøring av offentlig tjenestemenn noe sted i verden.

I tilfeller hvor bedriften må betale offentlige ansatte for utføring av tjenester (f.eks. tollvesenet eller miljødirektoratet), forventes det at lover og regler blir fulgt av begge parter og at gebyrer er rettmessige. Før gebyrer betales, må grunnlaget for disse dokumenteres skriftlig av den offentlige ansatt og kvittering må utstedes. Utover dette er det ikke lov til å gi penger eller gaver til offentlige ansatte.

11. Tredjepart

Bedriften kan straffes for forretninger utført av tredjepart på vegne av bedriften. Dette gjelder forhandlere, agenter, konsulenter etc. Alle tredjeparter som handler på vegne av bedriften må følge lover og forskrifter i de landene de utfører forretninger. Tredjeparter må aldri bes om å utføre forretninger som er ulovlige eller som strider imot bedriftens etiske retningslinjer.

Det forventes at våre samarbeidspartnere/forhandlere har egne, tilsvarende etiske retningslinjer. Om ikke det er tilfelle, forventes det at de følger JSC sine etiske retningslinjer ved kjøp og salg av våre produkter.

12. Konsekvenser av brudd av retningslinjene

Mulige konsekvenser av brudd av ovennevnte retningslinjer inkluderer:

Bedriften risikerer...

- meget store bøter,
- erstatningskrav på fortjenester,
- annullering av avtaler,
- å ikke få lov til å by på spesifikke prosjekter, signere avtaler eller kjøpe av ettertraktede leverandører
- å miste sitt gode omdømme.

Den ansatt risikerer ...

- disiplinærtiltak
- bøter (som ikke kan betales av bedriften på den ansattes vegne),
- avskjedigelse,
- straff iht. norsk lov.

JSC støtter enhver ansatt som nekter å tilby/gi bestikkelse eller drive med smøring uansett om dette måtte føre til tap av salg eller tilleggskostnader for bedriften. Ansatte må ikke involvere seg i handlinger som kan medføre fare for seg selv eller andre.

13. Rapportering av brudd på retningslinjer og arbeidsmiljøloven

JSC ønsker på det sterkeste at alle ansatte rapporterer potensielle brudd på retningslinjer eller arbeidsmiljøloven så snart de oppdages. Skulle det ikke være mulig å henvende seg til den nærmeste overordnede, skal Daglig leder kontaktes.

Hvor kan du søke råd?

- Din nærmeste overordnede
- HR/HMS-ansvarlig
- Daglig leder
- QA- leder
- Verneombud

Hvor og hvordan skal bekymringer eller regelbrudd rapporteres?

- Informer din nærmeste overordnede eller daglig leder.
- Opprett et avvik i M-Files slik at saken registreres offisielt.

Fremgangsmåte ved varsling

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c) i samsvar med varslingsplikt
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

14. Sikring av samsvar

Daglig leder har det overordnede ansvaret for implementering og etterlevelse av selskapets etiske retningslinjer. Avdelingslederne har ansvar for implementering og etterlevelse i sine avdelinger. De har ansvar for å vurdere og godkjenne gaver og bevertning.