

# TESS

TEKNISK FAGHANDEL

## Etiske retningslinjer



# INNHold

PÅ ETISK VEI	3
Formål / TESS Verdigrunnlag	4
<b>ETIKK INTERNE FORHOLD</b>	<b>5 - 11</b>
Menneskeverd	5
Arbeidsmiljø og personalpolitikk	5
Habilitetsspørsmål	5
Ærlighet	5
Informasjon og IT-systemer	6
Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	7
Kvalitet	8
Sertifikater	8
Forhold mellom medarbeidere	9
Ansattes fordeler	9
Krisesituasjoner	9
Presse	9
Politisk virksomhet	10
Sponsing	10
Taushetsplikt	11
<b>FORHOLD TIL KUNDER OG LEVERANDØRER</b>	<b>12-15</b>
Gaver	14
Korrupsjon	15
<b>RAPPORTERING OG ANSVAR</b>	<b>15-16</b>
<b>KONSEKVENSER</b>	<b>16</b>
<b>ÅRLIG KONTROLL</b>	<b>16</b>
<b>UTDRAG FRA STRAFFELOVEN</b>	<b>17</b>



## PÅ ETISK VEI

TESS har mer enn 1300 ansatte og 140 veletablerte servicesentre både i innland og utland. Mange krevende kunder forlanger at HMS og etikk settes i fokus. HMS er veletablert i TESS med faste oppfølginger både på styrenivå og personlig nivå.

Vi ønsker fortsatt å synliggjøre at våre etiske retningslinjer skal være i fokus hos alle ansatte.

Etikkskjema for ansatte ble første gang tatt i bruk i 2005 og skal besvares årlig av alle ansatte. Med disse etiske retningslinjene har vi lagt grunnlag for at våre forbindelser opplever god etisk adferd i TESS.

Med sannhet og ærlighet skal relasjoner bygges.

Lykke til i et etisk riktig og givende samarbeid.

Erik Jølberg

Eier

## FORMÅL

TESS er et konsern med voksende firmaer som er opptatt av forretningsvirksomhet på en etisk og samfunnsansvarlig måte. Vi forsøker å skape et miljø og arbeidsplasser hvor folk med forventning ser frem til å komme på jobben for å arbeide, og hvor dagen avsluttes med fornøydhet og utbytte. Åpenhet, ærlighet og tillit er essensielle stikkord som står sentralt i TESS og et godt omdømme er avgjørende for vår virksomhet.

Det er viktig å ha et bevisst forhold til etikk og hvilke holdninger vi skal ha. Dette dokumentet er et verktøy for å påvirke atferden og kulturen i TESS og gjelder ansatte, styremedlemmer, innleide konsulenter og andre som opptrer på vegne av TESS. TESS etiske retningslinjer skal distribueres til alle ansatte og ligge ved alle ansettelses- og innleie-/konsulentavtaler.

Det gjennomføres også en årlig oppfølging. Ved inngåelse av leverandøravtaler og agentavtaler skal våre etiske retningslinjer være en del av avtaleverket.

Det er hver enkelt leders ansvar å sørge for at retningslinjene blir gjennomgått og kommunisert i eget servicesenter, team og overfor nye medarbeidere, innleide og vikarer.

TESS skal overholde samfunnets lover, regler og menneskekonvensjoner, med ekstra fokus på grunnleggende menneskerettigheter, barnearbeid og akseptable arbeidsforhold.

## TESS VERDIGRUNNLAG

Uavhengighet, nøkternhet og selvråderett skal kjennetegne TESS. Tilgjengeligheten for våre kunder skal alltid være 24/7/365. Vi skal som firma være politisk uavhengige og nøytrale også med tanke på livssyn, etnisitet, legning og fagorganisering.

Forholdene til myndighetene skal være det beste og medarbeiderne var, er og skal være vår viktigste resurs.

TESS er eid av Stiftelsen Erik Jølberg og ansatte. Årlig støttes barn og unge med millionbeløp.

## ETIKK - INTERNE FORHOLD

### **Personer i sentrum**

Vi i TESS tror på personer og ikke papir.

### **Miljø**

Vi forsøker å skape et miljø og gode arbeidsplasser.

### **HMS**

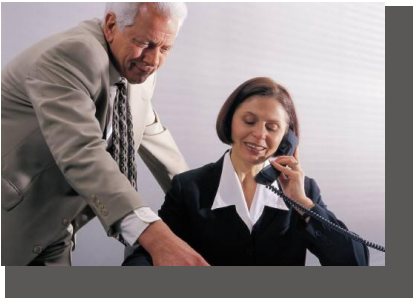
Vi har fokus på kontinuerlig forbedring innen vårt HMS-arbeid. Målene som er satt for HMS i TESS involverer alle ansatte. Våre viktigste mål er nullskadefilosofien og fornøyde kunder.

### **Forfremmelser**

Vi rekrutterer og forfremmer helst våre egne.

### **Vekst**

Vi prioriterer markeder, tjenester og/eller produkter som allerede har vist evne til inntjening. Størst på slanger og sveis.



### **Leverandører**

Vi velger våre leverandører med omhu. Vi søker derfor alltid de mest lønnsomme produkter og tjenester til våre kunder.

### **Myndigheter**

Forholdene skal være det beste.

### **Ærlighet**

TESS har fått ord på seg for å være ærlige!  
- Hva betyr det? Åpent ærlig, rett på sak.

## **Menneskeverd**

For TESS har alle mennesker samme verdi. Vi aksepterer ikke diskriminering av noen art, for eksempel på grunn av kjønn, alder, rase, religion eller legning.

## **Arbeidsmiljø og personalpolitikk**

Vi i TESS tror på personer for å få ting gjort. Ser vi mulighet til å få rutinemessig arbeid gjort ved hjelp av maskiner, blir et hvert forslag vurdert. Dermed frigjøres vår viktigste ressurs, -våre ansatte - til skapende arbeid. TESS skal være et utviklende sted å arbeide og ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor vi opptrer med respekt for våre kollegaer og andre vi møter i vårt arbeid.

## **Habilitetsspørsmål**

TESS respekterer den enkelte medarbeiders rett til privatliv og private interesser, men krever ærlighet, åpenhet og lojalitet overfor TESS og TESS sine interesser. En medarbeider skal ikke delta i økonomiske eller forretningsmessige aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom TESS sine interesser og hans eller hennes egne, eller nærstående tredjeparts interesser. Skulle en interessekonflikt oppstå, skal medarbeideren på eget initiativ vurdere og opplyse overordnede om mulig eller aktuell inhabilitet eller interessekonflikt.

## **Informasjon og IT-systemer**

Den enkeltes bruk av informasjon og IT-systemer må utøves ut fra forretningsmessige behov og ikke personlige og private interesser.

Informasjon som er produsert og lagret på TESS' IT-systemer blir vurdert som selskapets eiendom. TESS har eiendomsretten og forbeholder seg derfor selvfølgelig adgangsretten til all slik informasjon med mindre slik rett begrenses av lover eller avtaler. Den enkelte er ansvarlig for å holde orden i sine egne elektroniske filer og arkiv. Informasjon som kan virke krenkende eller utilbørlig skal under ingen omstendigheter nedlastes, lagres eller formidles. Bruk av programvare i strid med opphavsbestemmelser er forbudt.



Alle som i sitt arbeid har tilknytning til informasjon, har medansvar for at informasjonen etterleves etter gjeldende bestemmelser og etiske retningslinjer.

### **Helse, miljø og sikkerhet**

TESS ønsker gjennom gode relasjoner til sine medarbeidere, kunder og samfunnet rundt seg å skape vekst og varige verdier.

TESS skal utføre alle sine aktiviteter i henhold til lov, forskrifter og nullskadefilosofien.

TESS ønsker å hindre at det ytre miljøet forringes som følge av sin virksomhet.

Alle ansatte er ansvarlig for å sikre at det oppnås kontinuerlige og målbare forbedringer, samtidig som forurensning forebygges.

HMS-systemet i TESS er basert på ISO 14001:2015 og ISO 45001:2018.



Gode etiske retningslinjer sammen med god HMS-kultur bidrar til lønnsomhet, fornøyde kunder, tillit i næringslivet, sikring av viktige verdier og tryggere arbeidsplasser.





## **Forhold mellom medarbeidere**

I situasjoner hvor medarbeidere har et forhold til hverandre, skal dette informeres om til nærmeste leder. Ved ansettelse eller forfremmelse av familiemedlem/samboer skal ansettelsesprosessen gjøres av noen som ikke er partisk.

Ved ansettelse av et familiemedlem må man på forhånd foreta en konsekvensutredning av konflikter som kan oppstå på grunn av familieforhold. Ved ferievikariat er det akseptabelt å benytte familiemedlemmer.

## **Ansattes fordeler**

Ansatte i TESS har spesialpriser i henhold til TESS retningslinjer.

Spesialpriser til familie, venner og bekjente eksisterer ikke, om det ikke er av rent forretningsmessige forhold eller er avklart med overordnede på forhånd.

## **Presse**

Kun de som har fullmakt til å uttale seg til pressen skal gjøre det.

## **Krisesituasjoner**

TESS har egne kriseteam som skal kontaktes så snart en krise eller mulighet for krise oppstår. Medlemmer er en fast sentral stab.

## Politisk virksomhet

TESS er partipolitisk nøytral og støtter ingen politiske kandidater eller partier.

Hvis det er i firmaets forretningsmessige interesse, vil TESS kunne delta i offentlig debatt. Som enkeltperson står den enkelte selvfølgelig fritt til å delta i politisk arbeid og offentlig debatt, men da uten referanse til deres forhold til TESS.



## Sponsing

TESS prioriterer nærmiljøet og er opptatt av at nærmiljøet setter pris på vår tilstedeværelse. Sponsing av lokale lag, foreninger og organisasjoner kan det søkes om. Det er en stor fordel om det dreier seg om aktiviteter for barn og ungdom og at en TESS-ansatt er engasjert i laget eller foreningen.



## **Taushetsplikt**

Taushetsplikten skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade TESS virksomhet eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet. Vi må derfor vurdere med hvem, hvor og hvordan vi snakker om TESS-relaterte forhold slik at ikke uvedkommende får tilgang til TESS-intern informasjon.

I det offentlige rom bør det utøves særdeles varsomhet i forhold til å diskutere TESS-relaterte saker. Skal man snakke om TESS offentlig skal det være saker av positiv karakter som bidrar til et positivt omdømme. Lojalitetsplikt ovenfor TESS gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller at oppdraget er utført.

## FORHOLD TIL KUNDER OG LEVERANDØRER

Kunder skal møtes med innsikt, respekt og forståelse. TESS skal ivareta kundens behov på best mulig måte innenfor de etiske rammene som gjelder. Det er ikke tillatt å tilby goder på vegne av TESS i anbudsprosesser som er brudd på Straffelovens §387-389.

Relasjonsbygging er en viktig del av forretningslivet og skal skje på en etisk måte. Det er forskjell på relasjonsbygging og «kaffeslabberas». Det er viktig å ikke hefte kunden i det daglige arbeidet samtidig som selgere i TESS skal jobbe for å få en effektiv arbeidsdag.

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

Det skal hentes inn flere tilbud over en viss størrelse på alle innkjøp i TESS. Det mest kostnadseffektive og utviklende alternativ skal alltid velges. Sentrale innkjøpsavtaler reguleres av TESS as.

Det er ikke lov å motta vareprøver fra leverandører som skal benyttes til privat bruk. Deltakelse på moderate normale arbeidslunsjer og arbeidsmiddager er akseptabelt. Får man invitasjon alene, skal det avklares med nærmeste overordnede.

Deltakelse på dyre middager, arrangementer der ledsager er invitert skal avklares med nærmeste leder. Det samme gjelder også invitasjoner til private anledninger der invitasjon er mottatt som resultat av stilling i TESS.

Dert er tillatt å delta på faglige arrangementer der TESS selv dekker reise og opphold. En forutsetning for at kostnadene dekkes, er at det medfølger et faglig referat fra arrangementet.

Det er ikke tillatt å delta på kostbare reiser, opphold og arrangementer med lite faglig innhold der andre enn TESS dekker utgiftene.

Det er heller ikke tillatt å motta bevertning eller delta på arrangementer som er egnet til å påvirke i en tilbuds- eller forhandlingssituasjon.

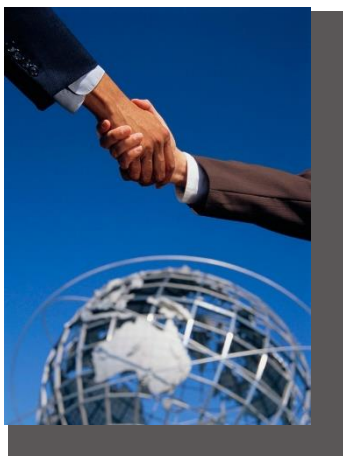
Det er ikke tillatt å foreta kontantsalg uten kvittering, forsikringssvindel, føre bilag på annet enn hva som er solgt og fakturere full pris mens man i virkeligheten gir rabatt.

TESS skal som et minimum opptre iht. de etiske verdier og normer som våre kunder krever. TESS er sluttbrukernes forlengede arm til produsentmarkedet.

Tenk gjennom om det er lovlig, om det er riktig, og om det lar seg forsvare.

God etikk er god butikk. Er du i tvil, så avstå eller snakk med din leder.

*Alle forsøk på korrupsjon eller påvirkningshandel skal meldes i henhold til Rutine for varsling i TESS*



## Gaver

Du skal utvise varsomhet i forhold til å tilby eller ta imot gaver og høflighetsgester. Du skal ikke motta gaver eller andre godtgjørelser dersom det er rimelig å anta at dette er egnet til å påvirke forretningsmessige beslutninger.

**Det er ikke tillatt å motta gaver i tjeneste for TESS som overstiger en verdi på kr. 500 i sin helhet.**

Gaver som er mottatt i annen sammenheng enn godtgjørelse for foredrag, rådgivning og kurs på fritiden skal leveres nærmeste leder som vurderer utlodning av gaven.

Gaver skal gis i begrenset omfang. Benytt gjerne gaver som er til glede for flere i firmaet. Det er akseptabelt å gi gaver til andre selskaper ved store anledninger, som for eksempel jubileum og "tunnelgjennomslag".

Gaver som gis og mottas skal ha symbolsk verdi og kan gjerne bestå av profileringsartikler.

Konterter og gaver med betingelser er uakseptabelt både å gi og ta imot. Det er heller ikke akseptabelt å ta imot gaver under forhandlinger.



## Korrupsjon

Korrupsjon omfatter bestiklinger og påvirkningshandel. Korrupsjon undergraver alle former for forretningsvirksomhet og fri konkurranse. Det er ødeleggende for omdømme og utsetter selskapet og den enkelte for risiko.

TESS har null-toleranse for alle former for korrupsjon. Tilretteleggingsbetaling (facilitation payment) er ikke tillatt med mindre det er fare for liv og helse.

Dersom tilretteleggingsbetaling må utføres skal dette alltid rapporteres til nærmeste leder og til lokale myndigheter.



## RAPPORTERING OG ANSVAR

Arbeidstaker har rett og også noen ganger plikt til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, men må ta et visst hensyn slik at arbeidsgiver, arbeidsmiljø og kolleger ikke skades unødig. I TESS har vi etablert rutiner for hvordan ansatte skal gå fram når det skal varsles om kritikkverdige forhold.

For å sikre åpenhet og god håndtering har TESS inngått avtale om anonym varsling via et advokatkontor. Den ansatte sender sitt "varsel" på e-post. Varselet blir vurdert av et panel hos advokatfirmaet.

Dersom varselet blir vurdert som kritikkverdig vil varselet bli sendt TESS ved HR-leder.

E-posten vil ikke kunne spores av TESS.

Eksempler på kritikkverdige forhold som bør varsles er:

- Brudd på bedriftens tydelig kommuniserte retningslinjer
- Brudd på lovverket
- Utslipp som forurensrer miljøet og ikke er varslet myndighetene
- Korrupsjon
- Medarbeidere som trakasseres, diskrimineres, mobbes eller fryses ut
- Brudd på skatteregler - Fare for liv og helse
- Innsidehandel
- Kriminelle forhold som økonomisk utroskap, underslag etc.

Forhold som en arbeidstaker mener at er kritikkverdige utelukkende ut fra egen politisk eller etisk overbevisning er ikke omfattet av den særlige varslingsbestemmelsen.

Det tolereres ikke noen form for represalier overfor den som i god tro rapporterer om overtredelse eller mistanke om overtredelse av disse retningslinjene, ref. Arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5.

## KONSEKVENSER

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

## ÅRLIG SJEKK

Hvert år må alle ansatte besvare spørsmål i forbindelse med etikk.

Avvikende svar blir omgående behandlet av nærmeste overordnede og informert om til ledelsen.



## Utdrag fra Straffeloven

### § 387. Korrupsjon

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag. Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

### § 388. Grov korrupsjon

Grov korrupsjon straffes med fengsel inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om korrupsjonen er grov skal det særlig legges vekt på om handlingen

- a) er forøvd av eller overfor en offentlig tjenestemann eller noen annen ved brudd på den særlige tillit som følger med hans stilling, verv eller oppdrag,
- b) om den har eller kunne ha hatt til følge betydelig økonomisk fordel,
- c) om det forelå risiko for betydelig skade av økonomisk eller annen art, og
- d) om det er registrert uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap.

### § 389. Påvirkningshandel

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag. Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

**TESS as**

Frydenlund Industriområde, 3414 Lierstranda

Postboks 1540 - 3007 Drammen

Telefon.: 32 84 40 00

[www.tess.no](http://www.tess.no)

