Etiske retningslinjer for Elotec AS

Versjon: 2.0
Godkjent av styret i Elotec AS: 23.10.2026

Innhold

1.0 Innledning 2
2.0 Generelle prinsipper 2
2.1 Overholde lover og forskrifter 2
2.2 Opptre i Elotecs interesse 2
2.3 Opptre med integritet 2
2.4 Opptre med respekt og omtanke for andre og miljøet 2
3.0 Konkrete prinsipper 3
3.1 Beskytt Elotecs eiendom og omdømme 3
3.2 Bidra til Elotecs visjon for helse, miljø og sikkerhet 3
3.3 Likestilling, inkludering og respektfull adferd 3
3.4 Håndter forretningsmessig informasjon med varsomhet 3
3.5 Informasjonssikkerhet og personvern 4
3.6 Unngå interessekonflikter 4
3.7 Bruk skriftlige avtaler 5
3.8 Vær nøyaktig i regnskapsførsel 5
3.9 Delta aldri i korrupsjon eller bestikkelser 5
3.10 Følg prinsippet om sunn konkurranse 5
3.11 Bidra aldri til hvitvasking 6
3.12 Si nei til kjøp av seksuelle tjenester 6
3.13 Narkotika og alkohol 6
3.14 Ansvarlig bruk av kunstig intelligens 6
4.0 Etterlevelse og iverksettelse 6
4.1 Plikten til å etterleve regelverket 6
4.2 Varsling 7
4.3 Iverksettelse og kontroll 7
5.0 Menneskerettigheter og arbeidsforhold 7
6.0 Leverandører, forretningspartnere og åpenhet 8
7.0 Godkjenning og revisjonshistorikk 8

1.0 Innledning

Elotec ønsker å drive sin virksomhet i overensstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis, og med overholdelse av alle gjeldende lover og offentlige forskrifter. Dette forutsetter samlet innsats av alle ansatte.

Elotecs etiske retningslinjer gjelder alle Elotec ansatte og styremedlemmer i virksomheten. Dokumentet gir en ramme for hva Elotec oppfatter som ansvarlig adferd, og definerer de ansattes personlige ansvar gjennom en kombinasjon av generelle prinsipper og konkrete krav. Elotecs etiske retningslinjer gir ikke en uttømmende oversikt over ansvarlig adferd. Ansvaret for å opptre i samsvar med lov og etikk vil alltid til slutt ligge hos den enkelte medarbeider.

2.0 Generelle prinsipper

2.1 Overholde lover og forskrifter

Alle ansatte og styremedlemmer skal overholde offentlig lovgivning og bindende internasjonale krav i all sin virksomhet for Elotec.

Elotecs ansatte og styremedlemmer skal alltid respektere gjeldende lokale lover og forskrifter. Alle ansatte skal også følge selskapets interne retningslinjer. I noen tilfeller er disse retningslinjene strengere enn offentlige lover og forskrifter.

2.2 Opptre i Elotecs interesse

Alle ansatte og styremedlemmer skal være lojale overfor Elotec og arbeide med selskapets beste for øyet.

Lojalitet betyr å arbeide for Elotecs beste, og innenfor rammen av loven og Elotecs retningslinjer gi Elotecs interesser prioritet fremfor andre interesser. Vi bør alltid bruke vårt beste skjønn til å øke Elotecs verdiskapning, beskytte Elotecs interesser og bidra til kontinuerlige forbedringer.

2.3 Opptre med integritet

Alle ansatte og styremedlemmer skal opptre med integritet i sine aktiviteter for Elotec.

Personlig integritet betyr å “gjøre det rette”, selv om ingen ser på. Vi skal alltid være ærlige, sannferdige og pålitelige. Vi bør opptre i samsvar med Elotecs kjerneverdier; **Trygghet, samfunnsnyttighet og kvalitet**, og fremme disse verdiene ved å opptre ansvarlig overfor kolleger, forretningsforbindelser og samfunnet som helhet.

2.4 Opptre med respekt og omtanke for andre og miljøet

Alle ansatte og styremedlemmer skal behandle andre mennesker og miljøet med respekt og behørig omtanke.

Elotec skal fremme en bedriftskultur som kjennetegnes ved respekt og omtanke for andre mennesker, deres eiendom og miljøet. Vi bør opptre på en måte som inngir tillit både i samarbeid med kolleger og i samspill med leverandører, kunder, andre forretningsforbindelser eller myndighetene.

Elotec arbeider systematisk for å redusere virksomhetens miljøpåvirkning og er sertifisert etter ISO 14001. Alle ansatte skal bidra til dette arbeidet gjennom ansvarlig ressursbruk, etterlevelse av relevante miljørutiner og ved å ta miljøhensyn i sitt daglige arbeid.

3.0 Konkrete prinsipper

3.1 Beskytt Elotecs eiendom og omdømme

Alle ansatte og styremedlemmer skal beskytte Elotecs eiendom, driftsmidler og omdømme.

Elotecs omdømme er viktig for vår evne til å lykkes. Ansatte og styremedlemmer skal unngå aktiviteter eller adferd som kan skade Elotecs omdømme.

Alle ansatte skal opptre ansvarlig og med varsomhet for å beskytte bygninger, maskiner, utstyr og andre eiendeler mot misbruk, tyveri, skade eller ødeleggelse. Immaterielle rettigheter som patenter, design, varemerker, oppskrifter, know how, ideer og informasjon skal også beskyttes. Elotecs eiendeler og aktiva skal ikke brukes til den ansattes eget formål, med mindre det er avtalt med autorisert personale.

Ved bruk av sosiale medier skal ansatte opptre ansvarlig og bidra til å ivareta Elotecs omdømme. Ansatte må ikke dele konfidensiell informasjon eller uttale seg på vegne av Elotec uten myndighet til dette.

3.2 Bidra til Elotecs visjon for helse, miljø og sikkerhet

Alle ansatte skal bidra til å oppnå Elotecs nullvisjon for skade på mennesker, miljøet og samfunnet.

De ansatte skal bidra til visjonen ved å samarbeide med ledelsen, etterleve Elotecs HMS-regler og ved å utvise godt skjønn. De ansatte skal underrette sin nærmeste overordnede om viktige forhold vedrørende helse, sikkerhet og miljø på arbeidsplassen.

3.3 Likestilling, inkludering og respektfull adferd

Alle ansatte skal bidra til et arbeidsmiljø preget av likestilling, inkludering, respekt og mangfold.

Elotec ønsker en arbeidsplass der alle medarbeidere har like muligheter til å bidra, utvikle seg og lykkes, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller andre forhold som er vernet av lovverket.

Alle ansatte skal behandle kolleger, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere med respekt og verdighet. Diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, mobbing og annen krenkende adferd aksepteres ikke.

Ansatte forventes å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø gjennom sine handlinger og sin kommunikasjon. Dette innebærer blant annet å vise respekt for ulike perspektiver og bakgrunner, inkludere kolleger i det faglige og sosiale fellesskapet og bidra til at alle blir møtt på en rettferdig og respektfull måte.

Ledere har et særskilt ansvar for å fremme likestilling og inkludering, forebygge diskriminering og trakassering, og sikre at ansatte behandles rettferdig og med respekt.

Ansatte som opplever eller blir kjent med forhold som kan innebære diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, mobbing eller annen krenkende adferd, oppfordres til å varsle i henhold til punkt 4.2 i disse retningslinjene.

3.4 Håndter forretningsmessig informasjon med varsomhet

Alle ansatte og styremedlemmer skal håndtere opplysninger om Elotec med varsomhet, og behandle informasjon som ikke er offentlig, konfidensielt.

Et tillitsforhold til kunder, forretningsforbindelser, kolleger og samfunnet skapes gjennom dialog og ved å dele perspektiver. Samtidig vil kommunikasjon av konfidensielle opplysninger til andre kunne skade Elotecs drift og omdømme. Med konfidensielle opplysninger mener vi generelt opplysninger som ikke er, eller ikke bør bli, kjent for allmennheten. Som eksempler på slike opplysninger kan nevnes forretningsplaner, budsjetter, markedsførings- og salgsplaner, oppskrifter, designspesifikasjoner, kundeopplysninger og lignende. Ansatte og styremedlemmer skal aldri gi videre konfidensielle opplysninger til personer utenfor selskapet, med mindre dette er uttrykkelig godkjent av en overordnet med fullmakt til dette, eller lovpålagt.

Informasjon om Elotec som ikke er kjent for offentligheten, skal behandles som Elotecs eiendom. Forpliktelsen til ikke å dele slik informasjon gjelder derfor uten tidsbegrensning også etter ansettelsesforholdets opphør, eller når tjenestetiden som styremedlem er utløpt.

3.5 Informasjonssikkerhet og personvern

Alle ansatte og styremedlemmer skal bidra til å beskytte Elotecs informasjon, systemer og data mot uautorisert tilgang, tap, misbruk eller skade.

Informasjon er en viktig verdi for Elotec. Ansatte og styremedlemmer skal følge gjeldende retningslinjer for informasjonssikkerhet og benytte virksomhetens systemer og digitale verktøy på en sikker og ansvarlig måte. Den enkelte skal være oppmerksom på risiko knyttet til blant annet phishing, svindelforsøk, skadevare og uautorisert deling av informasjon.

Personopplysninger skal behandles i samsvar med gjeldende personvernlovgivning og interne rutiner. Personopplysninger skal bare samles inn, brukes, lagres og deles når det foreligger et gyldig grunnlag og når dette er nødvendig for å utføre arbeidsoppgaver.

Enhver som blir kjent med eller mistenker brudd på informasjonssikkerheten, tap av data eller uautorisert tilgang til informasjon, skal uten ugrunnet opphold melde fra i henhold til virksomhetens rutiner.

Ved bruk av kunstig intelligens eller andre digitale verktøy skal ansatte sikre at konfidensiell informasjon, personopplysninger eller annen beskyttet informasjon ikke deles i strid med virksomhetens retningslinjer. Innhold generert ved hjelp av kunstig intelligens skal vurderes kritisk og kvalitetssikres før det tas i bruk.

3.6 Unngå interessekonflikter

Alle ansatte og styremedlemmer skal være lojale overfor Elotec ved å unngå enhver interessekonflikt.

Ansatte og styremedlemmer skal ikke søke å oppnå fordeler for seg selv eller andre, som er utilbørlige, eller som kan skade Elotecs interesser. Ingen bør ta del i, eller søke å påvirke en avgjørelse, dersom denne kan gi opphav til en faktisk eller antatt interessekonflikt. Særlig oppmerksomhet må gis til situasjoner der den ansatte eller styremedlemmet har en personlig interesse i saken av økonomisk eller annen art, direkte eller gjennom noen nærstående.

Ansatte eller styremedlemmer skal ikke akseptere oppdrag utenfor Elotec uten å underrette sin nærmeste overordnede. Oppdrag skal ikke være i strid med Elotecs interesser. En grundig vurdering bør gjøres for å unngå aktiviteter som kan oppfattes å fremme interessene til en konkurrent, en leverandør eller andre interessenter på Elotecs omkostning. Elotec tillater ikke at ansatte eller styremedlemmer markedsfører produkter eller tjenester som er i direkte konkurranse med Elotecs forretningsvirksomhet eller interesser.

Ansatte eller styremedlemmer som blir oppmerksom på en potensiell og uakseptabel interessekonflikt, skal snarest mulig informere sin nærmeste overordnede om dette.

3.7 Bruk skriftlige avtaler

Elotecs avtaler med ansatte, leverandører, kunder og forretningsforbindelser skal som en generell regel inngås skriftlig, og bli forsvarlig arkivert.

Elotec inngår regelmessig avtaler, og disse forretningsavtalene er avgjørende for selskapets suksess. Muntlige avtaler kan være vanskelige å dokumentere, og kan noen ganger lede til mistanker om at noe ulovlig eller uetisk har funnet sted. Alle avtaler som inngås av Elotec skal derfor, som en generell regel, inngås skriftlig, og avtalene skal arkiveres på en forsvarlig måte.

3.8 Vær nøyaktig i regnskapsførsel

Elotecs regnskaper skal alltid være nøyaktige.

Elotecs regnskaper er avgjørende for styringen av virksomheten og for evnen til å oppfylle forpliktelser overfor sine interessenter. Elotecs regnskaper skal derfor alltid være fullstendig nøyaktige. Ansatte som tar del i finansielle transaksjoner eller regnskapsførsel, skal påse at alle transaksjoner er fullstendig og nøyaktig dokumentert, og registrert i samsvar med gjeldende rett, god regnskapsskikk og interne krav. Uriktig eller misvisende bokføring er ikke under noen omstendigheter akseptabelt.

3.9 Delta aldri i korrupsjon eller bestikkelser

Alle ansatte og styremedlemmer skal avstå fra korrupsjon og bestikkelser i enhver form.

Elotecs ansatte og styremedlemmer skal ikke ta del i noen form for bestikkelse eller korrupsjon. Dette kravet er basert på antikorrupsjonslovgivning som alle Elotecs leverandører må rette seg etter, og gjelder alle Elotecs aktiviteter over hele verden. Enkeltpersoner som er innblandet i korrupsjon kan bli utsatt for sivilt erstatningsansvar og straffeansvar. Korrupt virksomhet straffes strengt av domstolene, og enkeltpersoner som finnes skyldig i overtredelse av loven, kan risikere fengselsstraff. Hvis en utfordrende situasjon oppstår som en del av arbeidet for Elotec, bør ansatte umiddelbart søke råd hos sine overordnede om hvordan situasjonen kan håndteres på lovlig måte. Slike diskusjoner er et viktig ledd i selskapets innsats for å forebygge korrupsjon og bestikkelser.

Det kan være tillatt å tilby og motta personlige høflighetsgaver forutsatt at de har en minimal økonomisk verdi, ikke gis ofte, og er klart passende under omstendighetene. Det er ikke tillatt å gi eller motta kontanter eller gaver som blir gitt som en motytelse for en tjeneste. Gaver må ikke gis i en sammenheng, eller på en måte som kan gi grunn til mistanke om at mottakeren vil holde gaven eller fordelen skjult for sin overordnede. Gaver bør for eksempel adresseres til mottakerens offisielle arbeidsadresse.

Arrangementer for kunder skal alltid ha et konkret og relevant forretningsmessig formål, og kan bare godtas dersom de er rimelige og hensiktsmessige når det gjelder både verdi og hyppighet. Deltakelse i slike arrangementer organisert av andre, må følge samme prinsipp, og reise og opphold må betales av Elotec. Ansatte eller styremedlemmer som er tilbudt, eller har mottatt gaver eller tjenester, må uten opphold underrette sin nærmeste overordnede, som vil avgjøre om gaven må returneres eller ikke.

3.10 Følg prinsippet om sunn konkurranse

Ansatte skal bidra til sunn konkurranse i samsvar med konkurranselovgivningen.

Elotec skal alltid konkurrere i markedet med respekt for, og i samsvar med, gjeldende konkurranse-, antitrust- og markedsføringslovgivning. Ansatte som er involvert i markedsføring, salg, innkjøp eller logistikk, skal forsikre seg om at de kjenner til gjeldende retningslinjer knyttet til markedsføring og salg. Dersom du er i tvil, rådfør deg med nærmeste overordnede som vurderer juridisk hjelp.

3.11 Bidra aldri til hvitvasking

Ansatte eller styremedlemmer må ikke på noen måte bidra til eller bli innblandet i hvitvasking av penger.

Med hvitvasking mener vi ordninger som gjennomføres for at penger som er ervervet ved kriminelle handlinger, skal se ut som de er lovlig tjent. Hvitvasking er forbudt ved lov, og vil ikke bli tolerert av Elotec. Dersom en ansatt blir kjent med aktiviteter som kan tyde på at hvitvasking finner sted, eller har funnet sted i forbindelse med selskapets virksomhet, skal han eller hun snarest mulig rapportere sin bekymring til Elotec.

De samme reglene gjelder for aktiviteter som har til hensikt å unngå at ulovlig eller illojal unndragelse av skatt, toll eller andre avgifter ikke oppdages.

3.12 Si nei til kjøp av seksuelle tjenester

Ansatte og styremedlemmer skal avstå fra å kjøpe seksuelle tjenester når de representerer Elotec.

Kjøp av seksuelle tjenester er forbudt ved lov i noen land. Selv i land uten rettslig forbud, tillater Elotec ikke slike aktiviteter i forbindelse med arbeid eller oppdrag for selskapet. På denne måten bidrar Elotec også til innsatsen for å bekjempe menneskehandel, som representerer brudd på menneskerettighetene.

3.13 Narkotika og alkohol

Ansatte og styremedlemmer skal ikke arbeide i rusmiddelpåvirket tilstand.

Bruk av narkotika er forbudt ved lov i de fleste land. Elotec aksepterer ikke bruk av narkotika i forbindelse med arbeid. Dette gjelder også ved arbeidsoppdrag og forretningsreiser for Elotec. Alkohol kan imidlertid 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.

3.14 Ansvarlig bruk av kunstig intelligens

Ansatte som benytter kunstig intelligens i arbeidet, skal gjøre dette på en ansvarlig måte. Konfidensiell informasjon, personopplysninger eller forretningskritiske opplysninger skal ikke legges inn i KI-tjenester uten at dette er godkjent og i samsvar med gjeldende rutiner. Ansatte skal være bevisste på at innhold generert av KI kan inneholde feil og skal kontrollere informasjon før den benyttes eller deles videre.

4.0 Etterlevelse og iverksettelse

4.1 Plikten til å etterleve regelverket

Hver ansatt og hvert styremedlem i Elotec har et personlig ansvar for å etterleve alle de krav som er angitt i Elotecs etiske retningslinjer. Ansatte og styremedlemmer skal ikke opptre, eller oppfordre andre til å opptre, i strid med de etiske retningslinjene. Dette kravet gjelder selv om brudd på et prinsipp kan synes å være i Elotecs interesse.

Eventuell usikkerhet om hvorvidt en bestemt aktivitet er i samsvar med prinsippene i de etiske retningslinjene, må, så langt det er mulig, diskuteres på forhånd, først og fremst med nærmeste overordnede. Elotec tror det er verdifullt å diskutere hva som er ansvarlig adferd på en forbedringsorientert og uformell måte. Allikevel kan brudd på reglene beskrevet i disse etiske retningslinjene føre til interne disiplinærtiltak, og i alvorlige tilfeller til oppsigelse og eventuelt straffeforfølgning.

4.2 Varsling

Alle ansatte har rett og oppfordres til å si fra om kritikkverdige forhold i Elotec.

Kritikkverdige forhold kan blant annet være brudd på lover og forskrifter, brudd på Elotecs etiske retningslinjer, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, mobbing, HMS-avvik, økonomiske misligheter, korrupsjon eller andre forhold som kan medføre skade for mennesker, virksomheten eller samfunnet.

Varsling skal skje i henhold til Elotecs gjeldende **Rutine for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold**. Alle varsler skal behandles seriøst, forsvarlig og innen rimelig tid.

Den som varsler i god tro, skal ikke utsettes for gjengjeldelse eller andre negative konsekvenser som følge av varslingen. Elotec skal bidra til et arbeidsmiljø preget av åpenhet, respekt og tillit, der ansatte opplever det som trygt å si fra om bekymringer eller uønskede forhold.

Ledere har et særskilt ansvar for å ta imot, følge opp og håndtere varsler på en profesjonell, objektiv og respektfull måte, samt sikre at nødvendige tiltak blir vurdert og gjennomført.

Personer som mottar eller behandler varsler, skal ivareta konfidensialitet og hensynet til både varsleren, den det varsles om og andre berørte i saken.

4.3 Iverksettelse og kontroll

Ansvaret for å iverksette de etiske retningslinjene i Elotec ligger hos daglig leder i samarbeid med avdelingsledere. De etiske retningslinjene skal distribueres til alle ansatte, ledere og styremedlemmer. Det skal også være henvisning til Elotecs etiske retningslinjer på Elotecs nettsider.

Alle ansatte, ledere og styremedlemmer må lese de etiske retningslinjene nøye.

Elotecs etiske retningslinjer gir uttrykk for visse grunnleggende prinsipper som gjelder de ansatte og styremedlemmenes opptreden. De innebærer ikke at det skapes noen juridiske rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller noen tredjepart.

5.0 Menneskerettigheter og arbeidsforhold

I Elotec skal vi arbeide for etterlevelse og beskyttelse av grunnleggende menneskerettigheter, samt jobbe for å sikre et ansvarlig arbeidsliv hvor vi i fellesskap skal bidra til ansvarlige og anstendige arbeidsforhold både i vår virksomhet og i vår verdikjede.

Elotec vil ikke akseptere brudd på sentrale menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, og setter krav til at alle ansatte, forretningsforbindelser og leverandører (jf. pkt. 6 nedenfor) overholder de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som fremgår av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Blant disse står følgende prinsipper sentralt:

- Enhver skal ha rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår, herunder en anstendig lønn og rimelig begrensning av arbeidstiden
- Det skal ikke foregå tvangsarbeid eller annen form for ufrivillige arbeid, og det skal være frihet til å være en del av fagforbund.
- Det skal ikke foregå barnearbeid
- Ingen skal utsettes for tortur eller grusom, umenneskelige eller nedverdigende behandling eller straff.
- Det skal ikke foregå noen diskriminering eller trakassering basert på etnisitet, religion, alder, kjønn, seksuell orientering eller annet.

Dersom en ansatt i Elotec mistenker eller blir gjort kjent med brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, skal vedkommende varsle i tråd med punkt 4.2 i disse etiske retningslinjene.

6.0 Leverandører, forretningspartnere og åpenhet

Elotec har utarbeidet en «Supplier Code of Conduct» («SCC») som gjelder både vår egen virksomhet, våre leverandører og våre forretningspartnere. Alle våre største leverandører og forretningspartnere er gjort kjent med SCC og har akseptert disse.

Alle ansatte i Elotec skal gjøre seg kjent med våre SCC, og etterleve disse.

I tillegg til å forvente aksept og etterlevelse av våre SCC både fra ansatte, leverandører og forretningspartnere, skal Elotec gjennomføre kartlegging og aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven av 18.06.2021.

Ansatte som inngår avtaler eller foretar innkjøp skal bidra til at Elotec etterlever åpenhetsloven ved å være oppmerksomme på risiko knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, korrupsjon og andre etiske forhold hos leverandører og forretningspartnere.

Elotec skal årlig rapportere på sitt arbeid i henhold til åpenhetsloven, og skal i tillegg gi informasjon til enhver som måtte etterspørre det, forutsatt at slik henvendelse er innenfor lovens rammer. Dersom en ansatt får en slik innsynsforespørsel direkte, skal henvendelsen registreres som sak i kundestøttesystemet, i kategori «Generelle henvendelser/Etisk». Ved eventuelle muntlige henvendelser må person henvises til etisk@elotec.no.

7.0 Godkjenning og revisjonshistorikk

Versjon	Dato	Beskrivelse
1.0	28.06.2022	Opprinnelig godkjent av styret i Elotec AS
2.0	23.10.2026	Revidert og godkjent av styret i Elotec AS