

Porsgrunn, Oslo, Drammen september 2023

ETISKE RETNINGSLINJER FOR SELTOR

Seltor tilbyr nybygg og rehabilitering av boliger og næringsbygg både til private og offentlige byggherrer, der prosjektutvikling, prosjektering og utførelse gjøres av egen organisasjon i kombinasjon med leveranser og underentrepriser fra en rekke samarbeidspartnere.

Seltor skal skape langsiktige verdier, gjennom utvikling og gjennomføring av byggeprosjekter.

Våre etiske retningslinjer er et viktig styringsdokument for å påvirke adferden og kulturen i selskapet.

Ledelsen ønsker å fremme en bedriftskultur som kjennetegnes med respekt og omtanke for miljøet, mennesker og eiendom ved at vi opptrer på en måte som inngir tillit.

Dette gjelder i forhold til våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere.

Retningslinjene stiller krav til våre medarbeidere og veileder oss til å ta gode beslutninger.

Seltor støtter UN Global Compacts ti prinsipper.

I dette landskapet er det et stort rom for utfordringer som krever at alle involverte hver dag etterlever et sett av etiske retningslinjer for å imøtekomme vår visjon om TÆL:

Trygghet, Ærlighet og Langsiktighet - TÆL

Våre etiske retningslinjer danner grunnlaget for våre verdier. Våre verdier skal prege våre handlinger med både kollegaer og kunder, leverandører og samarbeidspartnere.

- **Trygghet**
Seltor skal gjennomføre prosjekter uten skader på personell, miljø og materiell.
Seltor leverer det man har lovet kunden. (kvalitet, pris og tid)
- **Ærlighet**
Seltor er en forutsigbar samarbeidspartner, med høy etisk standard.
- **Langsiktighet**
Seltor skal skape og bevare tillit i markedet.
Beslutninger skal være lønnsomme i et langtidsperspektiv.
Seltor skal vise endringsvilje.

Det har i flere år blitt gjennomført interne spørreundersøkelser i forhold til TÆL.

Vi er opptatt av hvordan TÆL etterleveres, og tiltak iverksettes jevnlig.

HMS

Våre medarbeidere er vår største ressurs. For oss er det viktig at våre ansatte trives og at de skal føle seg trygge på arbeidsplassen. Seltor har en «nullvisjon» for skader på personell og omgivelser. Det betyr at vi har et stort søkelys på HMS og jobber systematisk og kontinuerlig for å bli enda bedre. HMS-holdninger og styringssystem skal være like på alle våre byggeplasser.

Seltor har arbeidsmiljøutvalg, AMU, som gjennomfører kvartals vise møter hvor de ansatte har en tydelig stemme.

Vi tror at et inkluderende miljø øker trivselen og kreativiteten på arbeidsplassen og generelt bidrar til en større mellommenneskelig toleranse som igjen gjør oss bedre i stand til å begeistre våre kunder. Seltor ønsker å dyrke mangfoldet med likeverd og gjensidig respekt uavhengig av alder, rase, kjønn, legning, etnisitet, nasjonalitet eller religion.

Status ansatte i Seltor per september 2023 er:

Menn	88%
Kvinner	12%
Norsk Opprinnelse	83%
Utenlandsk Opprinnelse	17%

I ARP tiltaksoversikt og handlingsplan er følgende definert:

Målet er at kvinneandelen i Seltor skal økes:

1. Fagarbeidere - minst opprettholde dagens andel
2. Ute på prosjekter - øke andel kvinner
3. Alltid ha høyere % andel kvinner enn gjennomsnittet i bransjen

Seltor har nulltoleranse overfor diskriminering og trakassering.

Det bestrebes å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Det bestrebes å ha en god sammensetning av ansatte uavhengig av alder, etnisitet og kjønn.

Det er en risiko for diskriminering i bransjen, bl.a. fordi det er en sammensatt bransje.

Diskrimineringsrisikoer blir avdekket via regelmessige medarbeidersamtaler og åpen dialog. Avvik blir umiddelbart tatt tak i, og tiltak iverksettes. Det gjennomføres også regelmessige «temperatursjekker» for å avdekke trivselsnivået på avdelingskontorer og på det enkelte prosjekt.

Språk kan være en faktor for diskriminering, det oppfordres til tett oppfølging på prosjekter og bestrebes å få ut viktig informasjon på flere språk.

Resultatet er en god og sunn kultur i Seltor AS som fremmer likeverd på alle plan i organisasjonen.

Alle ansatte som ønsker det, har rett til å bli medlem av fagforeninger og ledelsen oppfordrer aktivt til dette.

Det er en strukturert, løpende og tett dialog mellom de tillitsvalgte og ledelse.

Vi skal håndtere personopplysninger på en forsvarlig måte i tråd med gjeldende lovverk.

Forretningsetikk og hvitvasking

Seltor ønsker et marked i balanse, slik at både vi og samfunnet er en del av kan oppnå økonomisk, sosial og demokratisk vekst. Seltor er med på å bidra til dette ved å ta sterk avstand fra korrupsjon, bestikkelser og andre urettmessige tiltak som kan hindre en fri konkurranse.

Vi følger den til enhver tid gjeldende konkurranselovgevingen. Seltor tilbyr ikke penger eller andre verdier til noen person for å påvirke hans eller hennes avgjørelser på private vegne eller på vegne av sin organisasjon eller arbeidsgiver. Ansatte skal ikke utnytte egen posisjon for å gi fordeler til seg selv, familie eller venner.

Våre forretningsaktiviteter skal ikke basere seg på å presse noen til å handle i strid med sin profesjonelle plikt eller sine etiske retningslinjer.

På linje med punktene over, forplikter vi oss til å ikke motta noen form for urettmessig betaling eller andre verdier som tilbys oss i den hensikt å påvirke oss til å opptre i konflikt med profesjonelle plikter og etiske retningslinjer.

Lover og regler

Hovedmålet for bedriften er å opprettholde og videreutvikle en økonomisk bærekraftig og sunn virksomhet, med gode relasjoner til både kunder og samarbeidspartnere.

Vi skal drive vår virksomhet i overenstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis, med overholdelse av alle gjeldende lover og forskrifter.

Klima og ytre miljø

Seltor ønsker å fremme en bærekraftig utvikling og være vårt samfunnsansvar bevisst ved tidlig å identifisere vår miljøpåvirkning og deretter gjøre bevisste miljøvennlige valg av tekniske løsninger, materialer og produkter og påvirke byggherren til å gjøre det samme. Seltor skal ta initiativ til å fremme økt miljøansvar.

Vi akter å oppfylle og om mulig overgå alle gjeldende krav fra myndigheter og oppdragsgivere og samtidig arbeide for en kontinuerlig forbedring av organisasjonens miljøprestasjoner som beskrevet i våre funksjonsinstruksjoner og rollebeskrivelser og som er bekreftet ved vårt ISO 14001 sertifikat.

Miljøpåvirkning i denne kontekst skal sees i et livsløpsperspektiv slik at gevinster som man ikke kan oppnå i prosjektering eller utførelse like gjerne kan vinnes i driftsfasen.

Varsling

Ved kritikkverdige forhold er det viktig at noen varsler slik at kritikkverdige forhold kan rettes opp.

Eksempler på kritikkverdige forhold som bør varsles:

- Brudd på bedriftens retningslinjer og menneskerettigheter
- Brudd på arbeidsmiljøloven
- Medarbeidere opplever diskriminering eller trakassering
- Brudd på skatteregler
- Fare for liv og helse
- Hvitvasking, korrupsjon, utpressing og bestikkelser
- Økonomisk utroskap

Interne varslingskanaler:

Seltor har følgende interne varslingskanaler:

- Til nærmeste overordnede i linjen
- Til overordnedes leder
- Til hovedverneombud
- Til AMU utvalget
- Til Bedriftshelsetjenesten
- HR avdeling
- Til styrets leder/daglig leder

Ansatte må vurdere i det enkelte tilfellet hva som vil være naturlig varslingskanal i den gitte situasjon. Generelt skal problemer tas opp med nærmeste overordnede. Forhold kan også tas opp med verneombud eller HR avdeling. Varlingsmuligheter er lett tilgjengelig via skjema i Personelhåndbok og digital link i info og på plakater, anonymt om ønskelig.

Ekstern varsling:

I den grad ansatte ikke har tillit til at intern varsling fører frem, har ansatte rett til å varsle eksternt til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Dette kan være Politiet, Arbeidstilsynet, Kredittilsynet, Datatilsynet, Konkurransetilsynet, Statens forurensningstilsyn etc.

Varslingen skal skje på forsvarlig måte:

En arbeidstaker må også i varslersituasjonene ta ansvar for sine ytringer. Hva som er forsvarlig vil avhenge av en helhetsvurdering av om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for kritikken.

Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter uten at det har vært varslet internt anses normalt ikke å være forsvarlig. Særlig må arbeidstaker tenke seg om før varsling av media.

Arbeidstaker kan ikke fremme åpenbart uriktige påstander for å skade arbeidsgiver eller en eller flere kolleger. Opplysninger som kun er av personlig eller intern interesse, bør ikke komme ut og drøftes på den offentlige arena. Dette kan skade arbeidsmiljøet og omdømmet.

Unngå negative reaksjoner på varsling:

Varsling skal behandles i henhold til rutine for mottak av varsling. Det er ikke akseptabelt å reagere negativt mot ansatte som tar opp kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte. Eksempler på negative reaksjoner er:

- Forbigåelse i forhold til arbeidsoppgaver eller lønnsutvikling.
- Bruk av ulike hersketeknikker for å holde varsleren utenfor det sosiale miljø.
- Diskriminering eller trakassering.

Ledelsen har ansvar for at negative reaksjoner ikke forekommer, verken fra ledere eller fra kolleger.

En varslers skal alltid få tilbakemelding innen rimelig tid om hvordan saken er behandlet, og hva som har vært utfallet. Saken kan imidlertid dreie seg om personalforhold som ledelsen har taushetsplikt om.

Det er likevel viktig at varsleren får beskjed om at saken er håndtert, så langt det er mulig.

Det er også viktig at varsleren får beskjed dersom det viser seg å ikke være noen kritikkverdige forhold, og at dette blir forklart på en ordentlig måte, slik at varsleren også kan akseptere at saken er ute av verden og ikke behøver ytterligere oppfølging.

Den annen part – den det blir varslet om:

Den kritikken retter seg mot må få anledning til å besvare kritikken. Saken kan være misforstått.

Normalt må den det gjelder få en sjans til å gi sin versjon av hva som er skjedd. Når saken er ferdigbehandlet får den det er varslet om beskjed om utfallet av saken.

Det kan være en stor belastning å vite at grunnløse anklager er fremmet. Konsekvensene av at vedkommende blir kjent med anklagene må imidlertid vurderes, særlig i forhold til fare for gjengjeldelse.

Fortrolighet:

Varslerens identitet er en fortrolig opplysning for den som mottar varslingen. Den videre prosess må vurderes i det enkelte forhold. Det skal alltid være slik at så få som mulig skal kjenne til hvem varsleren er. Varsler skal gjøres oppmerksom på hvem det kan bli nødvendig å oppgi identiteten til for å utføre en nærmere undersøkelse av saken. Varslingssak vil oppbevares på personalmapper i en lukket mappe. Personalavdelingen skal kun åpne varslingsaken dersom dette vurderes som nødvendig i forbindelse med vurdering av senere personalsak. Personalavdelingen har taushetsplikt om alle personalsaker.

Anonymitet:

Arbeidstaker har rett til å varsle anonymt. Normalt vil imidlertid åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle parter. Hvem varsleren er, er fortrolig informasjon.

Seltor har utarbeidet skjema i sitt kvalitetssystem som kan benyttes for varsling av kritikkverdige forhold, samt et varslingssystem om man opplever eller observerer diskriminering og/eller trakassering i jobbsammenheng.

Leverandøroppfølging

Seltor stiller strenge krav til egen virksomhet. Vi ønsker at våre samarbeidspartnere, være seg kunder, underentreprenører eller leverandører, lever opp til de samme etiske reglene som vi stiller til oss selv.

Dette oppnår vi ved å gjennomføre bakgrunnsjekk av partnere under tilbudsevalueringer og at kravene blir formalisert når vi inngår kontrakt.

Alle medarbeidere har et ansvar for å sikre at svart arbeid og sosial dumping ikke forekommer, verken hos Seltor eller hos våre samarbeidspartnere og leverandører.

Alle samarbeidspartnere og leverandører forplikter seg til å holde avtaler og oppfylle forpliktelser, opplyse om eventuelle feil og mangler og uetiske forretningsmetoder skal ikke forekomme. All omtale av konkurrenter skal foregå innenfor de etiske rammer og retningslinjer og alle parter skal ha respekt for konkurranselovgivningen.