

Eidsiva

Etiske regler i Eidsiva- konsernet



Vedtatt av styret i Eidsiva Energi AS (konsernstyret) 05.12.2024. Eidsiva Energi med datterselskaper, samt selskaper datterselskaper har kontrollende innflytelse i, er i det videre omtalt som Eidsiva.

Kjære medarbeider

I Eidsiva jobber vi som pådrivere for utvikling av infrastruktur og tjenester til det beste for samfunn, mennesker og klima. Vi er stolte over samfunnsoppdraget vårt og vi utfører det på en åpen og ansvarlig måte.

Tillit og troverdighet er viktig for oss i Eidsiva. Vi skal følge gjeldende lover og regler, utøve god eierstyring og selskapsledelse og drive vår virksomhet på en etisk, bærekraftig og samfunnsansvarlig måte. Det betyr også at vi opptrer i samsvar med relevante internasjonale konvensjoner og rammeverk, herunder OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, ILOs kjernekonvensjoner og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi deltar proaktivt i det offentlige ordskiftet om rammebetingelser som påvirker gjennomføringen av Eidsivas samfunnsoppdrag. Vår samhandling med andre interessenter, for eksempel myndigheter, lokalsamfunn, media, bransjeforeninger og internasjonale institusjoner, skal være preget av åpenhet.

For å kunne utøve samfunnsoppdraget og oppnå strategiske mål, må ansvarlig adferd og god forret-

ningsskikk være integrert i måten vi opptrer på. Dette er et ansvar som ligger på hver enkelt av oss, og vi må sammen bygge en kultur der vi aktivt søker råd og diskuterer etiske dilemmaer åpent. Vi gir vår fulle støtte til ansatte som tar opp bekymringer og oppfordrer hver ansatt til å be om veiledning dersom du er usikker på hvordan du skal gå frem. Dette vil hjelpe oss i å ta ansvarlige beslutninger. Når vi observerer kritikkverdige forhold, sier vi ifra og varsler om brudd på Eidsivas etiske regler. Vi krever også at våre leverandører og forretningspartnere følger etiske standarder som samsvarer med våre egne.

I Eidsiva tilstreber vi å ha «levende» etiske regler som brukes til refleksjon over egen praksis, slik at vi kontinuerlig kan forbedre oss og opprettholde høy etisk standard i alle aspekter av vår virksomhet.



Henning Olsen
Konsernsjef



Innhold

Del I: Etikk i Eidsiva

Hvem gjelder Eidsivas etiske regler for?	4
Personlig ansvar	4
Lederes ansvar	4
Håndtering av tvil	5
Hvor skal du rapportere mulige regelbrudd.	5
Etterlevelse og regelbrudd	5

Del II: Våre medarbeidere

HMS	6
Menneskeverd, mangfold og inkludering.	6
Personvern	6
Bruk av datasystemer, applikasjoner og enheter.	7
Informasjonsforvaltning og konfidensialitet	7
Lojal adferd og ekstern kommunikasjon.	7

Del III: Vår forretningspraksis

Habilitet og interessekonflikter	8
Korrupsjon og misligheter	8
Gaver og representasjon	8
Krav om nøytral opptreden.	9

Del IV: Vårt forhold til omverdenen

Ansvarlige forretningspartnere	11
Hensyn til miljøet	11
Hensyn til lokalsamfunn.	11

Del I: Etikk i Eidsiva

1. Hvem gjelder Eidsivas etiske regler for?

Våre etiske regler gjelder for alle ansatte, styre-medlemmer, innleid personell, rådgivere og andre som handler på vegne av eller representerer Eidsiva uavhengig av selskapstilhørighet.

Vi har nedfelt egne krav til eksterne forretningspartnere og leverandører av varer og tjenester, som samsvarer med de etiske reglene ([Krav til etikk og bærekraft for leverandører](#)).

2. Personlig ansvar

Hver enkelt har et selvstendig, personlig ansvar for å etterleve de etiske reglene, i tillegg til lover og regler som gjelder på ditt område. Ansvarlig atferd og god forretningsskikk skal være integrert i måten vi opptrer på. Vi skal ha lav terskel for å diskutere enkeltilfeller og etiske dilemma med hverandre.

Hva betyr dette for deg?

- Gjør deg kjent med etiske regler og gjeldende krav på ditt område.
- Følg selskapets opplæringsprogram og vær bevisst på at du i hverdagen setter eksempel for dine kollegaer gjennom din atferd.
- Dersom du er i tvil, søk råd hos leder eller bruk varslingskanalen (nærmere omtalt i del I punkt 5 under).

3. Lederes ansvar

Vi forventer at våre ledere viser eierskap til og tar ansvar for å følge våre etiske regler gjennom ord og handling, og gir rom for diskusjon om vanskelige saker. Ledere har ansvar for egen atferd og for å sette et godt eksempel for andre ansattes atferd.

Hva betyr dette for deg?

- Vis engasjement og vær toneangivende for kulturen i Eidsiva.
- Påse at dine ansatte har satt seg inn i etisk regelverk, og at aktiviteter innenfor ditt ansvarsområde utføres i samsvar med de etiske reglene og gjeldende krav.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- Etikkplakaten
- Ledelsesprinsipper

Del I: Etikk i Eidsiva

4. Håndtering av tvil

Vi oppfordrer til åpen kommunikasjon og refleksjon om etiske dilemma. Ved å si fra tidlig, kan vi unngå uheldige situasjoner og legge til rette for ansvarlige beslutninger. Hvis du som ansatt i Eidsiva er eller blir usikker på betydningen av noen del av de etiske reglene, eller om riktig handling i samsvar med dette, skal du søke råd og ta opp saken med din leder.

5. Hvor skal du rapportere mulige regelbrudd

Det er både ønskelig og lovlig at du tar opp saker ved mistanke om at en beslutning eller handling vil bryte eller bryter med våre juridiske eller etiske forpliktelser. Avhengig av type brudd, kan du som ansatt eller som handler på våre vegne, velge ulike måter å melde fra på, fra nærmeste leder til Eidsivas varslingskanal. Eksterne interessenter, herunder leverandører, kan også varsle via denne kanalen. Et varsel kan være navngitt, eller anonymt. Alle varsler blir behandlet strengt fortrolig av et eksternt varslingsmottak (BDO) og følges opp på en god og forutsigbar måte uten fare for gjengjeldelse.

Hva betyr dette for deg?

Du kan ta opp bekymringer om mulige brudd og kritikkverdige forhold i flere kanaler:

- Nærmeste leder, eller leder på høyere nivå
- Tillitsvalgt og/eller verneombud
- Eidsivas interne varslingsmottak eller dets medlemmer
- Ekstern varslingskanal via BDO

6. Etterlevelse og regelbrudd

Ved å etterleve de etiske reglene bidrar du som ansatt i Eidsiva til å skape og videreutvikle gode relasjoner internt og eksternt. Dette støtter opp om strategisk måloppnåelse og beskytter konsernets omdømme. Brudd på de etiske reglene anses som et brudd på arbeidsavtalen, og kan medføre disiplinærtiltak. Avhengig av alvorlighetsgrad, kan bruddet medføre oppsigelse, avskjed, omplassering og eventuelt anmeldelse til relevante myndigheter.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- Eidsivas varslingsrutine
- Ekstern varslingskanal

Del II: Våre medarbeidere

1. HMS

Eidsiva skal ha et sikkert og helsefremmende arbeidsmiljø – alle skal trives på jobb og komme trygt hjem. Vi bryr oss om hvordan aktivitetene våre påvirker andre, både sosialt og sikkerhetsmessig, i tråd med visjonen om å unngå arbeidsrelatert sykefravær, skader, og ulykker eller tap.

Hva betyr dette for deg?

- Vær opptatt av hvordan dine kollegaer har det og bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø.
- Tør å si fra når det trengs, og rapporter uønskede hendelser.
- Del erfaringer på tvers av organisasjonen og jobb for kontinuerlig forbedring.
- Bli kjent med forventninger til din rolle jf. HMS-håndboka og arbeidsreglementet.

2. Menneskeverd, mangfold og inkludering

Hver enkelt medarbeider er et like viktig medlem av Eidsiva-laget. Vi jobber aktivt for å skape et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø som fremmer medarbeidernes trivsel, opplevelse av likebehandling og tilhørighet. I Eidsiva respekterer vi alle arbeidstakers rettigheter og har nulltoleranse for alle former for trakassering og diskriminering både i egne virksomheter og hos våre forretningspartnere.

Hva betyr dette for deg?

- Vis respekt og omtanke for kollegaer.
- Vær konsekvent i beslutninger og følg prinsippet om likebehandling.
- Si fra på egne og andres vegne ved overtramp.
- Sett deg inn i krav om etikk og bærekraft vi har til leverandører jf. del IV under.

3. Personvern

I Eidsiva tar vi personvern på alvor og har ansvar for at personopplysninger om ansatte, innleide og kunder behandles på en lovlig, rettferdig og åpen måte, og ellers i tråd med gjeldende personvernlovgivning.

Hva betyr dette for deg?

- All behandling av personopplysninger må ha et klart formål og skal skje med respekt for personens integritet og rettigheter.
- Husk personvernet til din kollega.
- Involver personvernombudet tidlig i prosesser.
- Si fra dersom det har skjedd feil.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- EQS varslingssystem for HMS-saker
- HMS-håndboka
- Arbeidsreglementet
- Konsernfelles Personvernvedtregler

Del II: Våre medarbeidere

4. Bruk av datasystemer, applikasjoner og enheter

Våre datasystemer og -utstyr skal brukes i henhold til konsernpolicy for informasjonssikkerhet og IKT. Nettangrep og annen ondsinnet aktivitet er en kontinuerlig trussel for konsernet, og våre datasystemer og -utstyr overvåkes for å oppdage, eller stanse slike angrep. Vi har også søkelys på håndtering av risiko for at ansatte eller eksterne som jobber for oss ikke påfører virksomhetene skade eller tap.

Hva betyr dette for deg?

- Bruk Eidsivas eiendeler til de formål de er ment å tjene.
- Aldri bruk Eidsivas datasystemer til å utføre ulovlige eller uetiske handlinger som for eksempel nedlasting eller utsendelse av krenkende materiale.
- Vær oppmerksom på nettangrep og ondsinnede aktiviteter, slik som phishing, og rapporter slike hendelser umiddelbart.
- Følg tiltak som skal forebygges mot trusler og ubevisst/bevisst eksternt press eller påvirkning.
- Meld fra til leder dersom du skulle havne i en vanskelig situasjon.

5. Informasjonsforvaltning og konfidensialitet

I utførelsen av Eidsivas samfunnsoppdrag håndterer vi konfidensiell og sensitiv informasjon om virksomheten, ansatte, forretningspartnere og andre aktører. Informasjonen kan være lovmessig taushetsbelagt, forretningssensitiv, børssensitiv, eller av andre årsaker nødvendig å begrense tilgangen til. Deling av informasjon internt må skje basert på tjenstlig behov.

Hva betyr dette for deg?

- Bruk/del aldri taushetsbelagt informasjon uten et rettmessig og tjenstlig behov.

6. Lojal adferd og eksternt kommunikasjon

Alle skal bidra til konsernets mål og strategier. Bruk din kompetanse til å sikre gode prosesser og respekter beslutninger. Ved private ytringer om temaer som angår Eidsiva, tydeliggjør at det er dine meninger, ikke konsernets. Vi ønsker en trygg kultur for meningsutveksling, samtidig som selskapets integritet og omdømme opprettholdes.

Hva betyr dette for deg?

- Vis respekt for kollegaer, forretningspartnere og samfunnet vi er en del av i private ytringer, og unngå å dele taushetsbelagt informasjon utenfor offisielle kanaler.
- Kun godkjente talspersoner uttaler seg til mediene jf. Eidsivas fullmaktstruktur.
- Er du usikker på kommunikasjon med eksterne i en gitt situasjon, skal du ta opp problemstillingen med din leder.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- Konsernpolicy for informasjonssikkerhet og IKT
- Konsernretningslinje Innsideinformasjon
- Eidsivas fullmaktstruktur

Del III: Vår forretningspraksis

1. Habilitet og interessekonflikter

Vi forventer at du alltid setter Eidsivas interesser først når du representerer konsernet. Vær bevisst og søk tidlig avklaring med nærmeste leder i situasjoner som kan gi opphav til konflikt mellom individuelle, private interesser og konsernets interesser, eller som på noen måte kan ha en negativ effekt på Eidsivas handlefrihet eller dømmekraft. Styreverv hvor du ikke er Eidsivas representant, skal alltid godkjennes på nivå med virksomhetsdirektør eller høyere.

Hva betyr dette for deg?

- Ikke arbeid med transaksjoner, innkjøp eller kontraktstildelinger mot andre parter som du eller nærstående personer har økonomiske eller andre interesser i.
- Vær åpen, informer og snakk med din leder om enhver situasjon som er en faktisk, mulig eller oppfattet interessekonflikt, for eksempel verv, eierinteresser (herunder aksjer) eller andre økonomiske interesser og relasjoner.
- Saker der det kan reises tvil om habilitet skal løftes til nærmeste leder, eller til nivået over.
- Eidsivas strategi for sponsoraktiviteter og tildeling av regionale utviklingsmidler skal være åpen og tilgjengelig.

2. Korrupsjon og misligheter

Eidsiva har nulltoleranse for korrupsjon og andre former for økonomiske misligheter både internt, hos bedriftskunder, leverandører, hos forretningspartnere og myndighetskontakter. Vi skal følge alle lover og regler på området, opptre redelig og transparent, og sørge for at vi har den nødvendige kompetansen til å operere forsvarlig og kunne håndtere bekymringer.

Hva betyr dette for deg?

- Vi hverken tilbyr, gir, aksepterer, ber om eller mottar penger, gjenstander, tjenester eller andre upassende fordeler, enten direkte eller indirekte, for egen vinning, hverken for oss selv eller for andre.
- Utvis særlig aktsomhet i situasjoner med høyere risiko, for eksempel i anskaffelsesprosesser og forhandlinger.
- Du må sørge for at alle betalinger som foretas er korrekte og lovlige og at de er godkjent i tråd med interne regler.
- Søk råd hos nærmeste leder hvis du er i tvil i en bestemt situasjon.

3. Gaver og representasjon

Forretningsforhold med våre samarbeidspartnere kan bygges og forsterkes gjennom samvær og sosiale sammenkomster. Samtidig kan det å gi eller akseptere gaver og gjestfrihet påvirke objektivitet og uavhengighet. Under visse omstendigheter kan det også bli ansett som korrupsjon.

Hva betyr dette for deg?

- Vi gir og mottar kun gaver som har begrenset verdi (opptil NOK 500), og som gis eller mottas i åpenhet og er passende for anledningen.
- Du skal aldri motta gaver eller andre fordeler fra parter i en anskaffelses-, forhandlings- eller beslutningsprosess relatert til den aktuelle parten.
- Dersom du er i tvil om gaver og fordeler, skal du rådføre deg med din leder.
- Din deltakelse i forretningspartneres arrangementer skal avklares med nærmeste leder.
- Reiser og overnatting skal alltid dekkes av Eidsiva.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- Prosedyre og mal for habilitetsvurdering i forbindelse med anskaffelser

Del III: Vår forretningspraksis

4. Krav om nøytral opptreden

Ett av Eidsiva Energis datterselskaper, Elvia, er nettleverandør. Gjennom områdekonsesjon har nettselskapene monopol på overføring av strøm innenfor sitt geografiske område. For å unngå at nettselskapene utnytter sin monopol-situasjon ved å ta høy nettleie eller ha dårlig kvalitet på sin leveranse, blir vi regulert av Energidepartementet og Reguleringsmyndigheten for energi (RME).

Hva betyr dette for deg?

- Ansatte i Elvia og andre ansatte i Eidsiva-konsernet skal etterleve følgende hovedkrav til nøytral opptreden:
 1. **Det tillates ikke å gi, eller motta særlige fordeler:** De som jobber i eller for Elvia, tillates ikke å gi konserninterne virksomheter informasjon og/eller data, eller på andre måter særlige fordeler, som andre relevante aktører ikke får. De som jobber i Eidsiva tillates heller ikke forsøke å oppnå slike særlige fordeler fra Elvia.
 2. **Kryss-subsidiering er ikke tillatt:** Nettvirksomheten skal ikke belastes med kostnader som gjelder andre virksomheter i konsernet.
 3. **Konsernfelles samarbeid:** Krav til nøytral opptreden skal ikke være et hinder for konsernfelles samarbeid der samarbeid er mulig.
- Dersom du er i tvil om tolkningen av disse kravene, ta kontakt med nærmeste leder.



Del IV: Vårt forhold til omverdenen

1. Ansvarlige forretningspartnere

I Eidsiva tar vi på alvor ansvaret om å ha positiv innvirkning på mennesker og lokalsamfunn som berøres av virksomheten. Vi stiller krav til våre forretningspartnere som i egen virksomhet og i sine forsyningskjeder forventes å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige, sunne og trygge arbeidsforhold. Vi anerkjenner retten til kollektive forhandlinger, eliminering av alle former for tvangs- og pliktarbeid og avskaffelse av barnarbeid.

Hva betyr dette for deg?

- Sørg for at Eidsivas prosedyrer for bakgrundsundersøkelser og aktsomhetsvurderinger blir fulgt ved etablering eller løpende oppfølging av forholdet med forretningspartnere.
- Ved mistanke om brudd på kravene til leverandører, ber vi deg benytte varlingskanalen.

2. Hensyn til miljøet

Fornybar energi er en forutsetning for bedre klima og miljø. Vi prioriterer vekst og innovasjon som ivaretar klima og natur, og legger til rette for grønne valg.

Hva betyr dette for deg?

- Du bidrar til å redusere Eidsivas klima- og naturavtrykk i din arbeidshverdag.
- Si fra til nærmeste leder hvis du opplever at klimanatur, og miljøhensyn ikke blir tilstrekkelig ivaretatt i tråd med interne retningslinjer.

3. Hensyn til lokalsamfunn

Eidsivas påvirkning på lokalsamfunn er størst gjennom våre leveranser av strøm, varme og elektroniske kommunikasjonsnett- og tjenester. Vår ambisjon om å sørge for økt produksjon av fornybar energi, mer strømnnett og sikker og fremtidsrettet digital infrastruktur kan komme i konflikt med interessene til berørte lokalsamfunn eller ha negativ påvirkning på natur og biomangfold. Vi søker å løse slike mulige interessekonflikter gjennom dialog og samarbeid med lokale interesser på en måte som balanserer behovet for utbygging med nasjonale og lokale behov.

Hva betyr dette for deg?

- Eidsiva skal ha en åpen dialog med alle de lokalsamfunn som berøres av våre aktiviteter.
- Potensielle negative påvirkninger adresseres hovedsakelig gjennom konsesjonsprosesser og andre planprosesser i dialog med lokale myndigheter.



Henvisninger til annen dokumentasjon/verktøy:

- Krav til etikk og bærekraft for leverandører
- Konsernpolicy Bærekraft
- Konsernretningslinje Inngrep i natur
- Eidsivas bærekraftsrapport

Eidsiva

Vi er på.