



Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 1 av 8

Code of Conduct

Forretningsetiske retningslinjer

NOVEMBER 2023
ØYE, ELISABETH

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 2 av 8

1. Formål

Code of Conduct – eller forretningsetiske retningslinjer – handler om mer enn å unngå lovovertridelser. Det handler like mye om hvordan vi oppfører oss mot hverandre og omverdenen.

Castor er opptatt av å være etisk ansvarlig. Våre verdier er en god rettesnor for hvordan vi i fellesskap ivaretar en god forretningskultur. Vi er likevel helt avhengige av at hver enkelt tar ansvar. Bedriftens omdømme skapes av den enkelte medarbeiders opptreden. Alle medarbeidere plikter derfor å sette seg nøye inn i retningslinjene og overholde dem i praksis.

Ledere har ansvar for å gjøre retningslinjene kjent, og å følge opp at de blir overholdt.

Som en oppsummering av hovedinnholdet i vår Code of Conduct har vi formulert følgende prinsipper. Vi håper dette gjør din arbeidshverdag enklere når du står foran et dilemma eller en vanskelig beslutning. Som ansatt hos Castor, forventer vi at du:

- handler i tråd med våre verdier
- respekterer interne retningslinjer
- følger lover og regler
- har null-toleranse for korrupsjon
- er åpen overfor nærmeste leder eller kolleger om dilemmaer du kommer opp i
- aldri setter egen vinning foran bedriftens beste
- respekterer taushetsplikten
- våger å si fra når du mener noe er feil

1.1. Våre verdier


C	Customer focus	Vi skal prioritere våre kunder
A	Availability	Våre produkter og vi skal være tilgjengelig for våre kunder
S	Strong work ethic	Vi skal ha en god arbeidsmoral og respekt for våre kunder og kollegaer
T	Time Saving	Vi skal hele tiden effektivisere måten vi jobber på, og våre produkter skal være tidsbesparende
O	Opportunity	Vi skal gripe muligheten og være sultne etter å oppnå gode resultater
R	Responsibility	Tenk bærekraftig, handle ansvarlig og ta konsekvensene

1.2. Omfang

Alle ansatte har ansvar for å følge retningslinjenes innhold på beste måte.

2. Mangfold, likestilling og inkludering

Castors syn på mangfold og likeverd bygger på troen på at menneskers forskjeller bidrar til en attraktiv og dynamisk arbeidsplass. Vi skal tilby en arbeidsplass der forskjeller blir respektert og verdsatt. Både våre medarbeidere og kunder skal føle seg inkludert. Ingen ansatte skal utsettes for krenkende særbehandling, som f.eks. mobbing, psykisk vold, sosial ekskludering, seksuell trakassering eller andre former for trakassering.

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 3 av 8

- Vi gir like muligheter til alle, uavhengig av rase, hudfarge, kjønn, nasjonalitet, religion, etnisk tilhørighet eller andre særpreg. Vi aksepterer ikke diskriminering eller mobbing.
- Vi diskriminerer ikke i rekruttering, lønnssetting, kompetanseheving, forfremmelse, oppsigelse eller i våre daglige møter med hverandre. Det skjer på bakgrunn av kompetanse, kvalifikasjoner; meritter og prestasjoner.
- Vi behandler våre kunder og andre interessenter rettferdig og uten fordommer.

Slik påvirker det deg:

- Du viser god dømmekraft overfor dine kollegaer, våre kunder og andre forbindelser. Dette betyr bl.a. ikke å opptre med en holdning, språk eller oppførsel som kan oppfattes som støtende, sexistisk eller ekskluderende.
- Hvis du oppdager at en annen ansatt krenker, trakasserer eller diskriminerer en kollega eller en ekstern kontakt, har du et ansvar for å handle. Du kan alltid bruke varslingsystemet.

3. Sosialt ansvar, grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsvilkår


Et godt og stabilt forhold til alle ansatte, basert på gjensidig respekt og verdighet er vesentlig for Castor.

Vi aksepterer ingen former av moderne slaveri. Vi respekterer barns rett til personlig utvikling, utdanning og vi benytter ikke barnarbeid. Vi tar avstand fra kjøp av seksuelle tjenester og andre aktiviteter som kan innebære støtte til menneskehandel, enten det skjer i eller etter arbeidstid i forbindelse med en tjenestereise. Dette betyr enhver involvering i handel med seksuelle tjenester, for eksempel betaling for seksuelle tjenester eller besøk på porno- eller strippeklubber. Dette gjelder uavhengig av i hvilket land det foregår og om det er tillatt eller forbudt i det landet. Dersom det har vært et brudd på menneskerettighetene innenfor Castors virksomhet, må vi alltid rette på det konkrete problemet og sikre at det ikke skjer igjen.

- Vi tilstreber et sunt og trygt arbeidsmiljø, og forplikter oss til å forbedre oss kontinuerlig.
- Vi legger til rette for at ansatte, eller andre personer knyttet til Castor, kan rapportere legitime bekymringer eller misnøye på en slik måte at det sikrer riktig behandling og riktige tiltak, uten at den som rapporterer risikerer gjengjeldelse (jf. rutine om intern varslings).
- Vi aksepterer ansattes rett til å opprette eller bli medlem av fagforeninger.
- Vi tilbyr opplæring og utvikling til våre ansatte.

4. Sosiale medier

Sosiale medier, som Facebook, Twitter, LinkedIn osv., har blitt en viktig kommunikasjonskanal for både privatpersoner, bedrifter og offentlige institusjoner.

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 4 av 8

Uttalelser på vegne av selskapet:

- Uttalelser i sosiale medier på vegne av selskapet skal kun gjøres av, eller etter avtale med, Daglig Leder eller Markedssjef.
- Verdiene våre skal være grunnlaget for all kommunikasjon.
- Vi skal framstå med åpenhet og transparens.
- Vi skal være ærlige og snakke sant.
- Vi skal opptre med aktsomhet, informativt og profesjonelt.

Privat bruk av sosiale medier:

- Tenk på ditt personlige digitale fotavtrykk. Det du selv publiserer i sosiale medier spres lett og blir gjerne synlig og søkbart i lang tid framover.
- Ta diskusjoner som angår jobben med din leder – ikke på nett.
- Når det gjelder jobben, skal vi ikke omtale:
 - o Virksomhetssensitive og taushetsbelagte tema
 - o Kollegaer og ledere
 - o Kunder, leverandører og samarbeidspartnere
 - o Konkrete arbeidsoppgaver
 - o Annet som kan skade Castor eller våre partnere, som f.eks. ekstreme ytringer om religion, rasisme e.l.

5. Generelle prinsipper – eksterne partnere


Castor visjon er å være el.bransjens førstevalg på løsninger som forenkler hverdagen. Som medarbeider skal du også alltid søke å ivareta kundens behov på beste måte. Vårt hovedmål er å utvikle og opprettholde en økonomisk sunn og fremgangsrik virksomhet. Castor tar ansvar for de områder som vi har kontroll over. Dette betyr at vi har et ansvar overfor lokalsamfunn og nærmiljø vi opererer i, samt overfor våre ansatte, kunder, leverandører, og samfunnet ellers. Vi viser ekte engasjement for vårt forretningsområde og gjør det beste for vår bedrift og våre omgivelser.

Våre leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. Ved inngåelse av nye leverandøravtaler skal våre etiske retningslinjer presenteres. Det er ikke tillatt å motta personlige gaver eller andre fordeler i forbindelse med en kontrakt. Samarbeid med konkurrenter som hindrer fri konkurranse er forbudt. Du skal ikke under noen omstendighet forårsake eller bidra til brudd på alminnelige og spesielle konkurranseregler, ved for eksempel ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling eller annen adferd i strid med gjeldende konkurranselovgivning. Forholdet til offentlige myndigheter skal alltid håndteres på en profesjonell måte.

5.1. Forretningsetikk

Korrupsjon, bestikkelser og konkurransehindrende aktiviteter ødelegger markeder og hindrer økonomisk, sosial og demokratisk utvikling. Castor har nulltoleranse for slike aktiviteter.

- Vi skal ikke bryte gjeldende konkurranselovgivning.
- Vi skal ikke, direkte eller indirekte, for å oppnå eller beholde forretningsaktiviteter eller sikre annen urettmessig fordel for Castor, tilby eller

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 5 av 8

gi urettmessige penger eller andre verdier til noen person eller selskap i den hensikt å påvirke denne personen eller dette selskapet til å handle i strid med de plikter vedkommende person eller selskap er bundet av.

- Vi skal ikke, direkte eller indirekte, anmode om eller akseptere noen form for urettmessig betaling eller andre verdier som tilbys oss, i den hensikt å påvirke oss til å handle i strid med de plikter vi er bundet av.
- Vi rapporterer regnskapsmessige transaksjoner korrekt ved å rapportere i henhold til nasjonale regnskapsprinsipper, og i all konsernrapportering gjeldende nasjonalt regelverk, konsernets retningslinjer, samt policyer og regler i Castor.
- Vi har kontrollsystemer i våre IT-prosedyrer som sikrer et tilstrekkelig nivå av datasikkerhet for våre kunder.

6. Helse, Miljø og Sikkerhet

Et godt og sikkert arbeidsmiljø er en strategisk viktig del av Castors utvikling og for medarbeiderne. Castor har hovedansvar for arbeidsmiljø og vi skal arbeide systematisk med arbeidsmiljø og brannvern. Målet er å skape en fysisk, psykisk og sosial sunn og utviklende arbeidsplass for alle medarbeidere der risiko for arbeidsskader og arbeidsrelatert helseskader forebygges. Ledere har et ansvar for ansattes sikkerhet. I tillegg til å gi instruksjoner og påse at disse følges, skal de også skape forståelse for nødvendige sikkerhetstiltak. Alle medarbeidere har et ansvar for egen sikkerhet gjennom å følge sikkerhetsforskrifter og påpeke risikoer og mangler ved arbeidsmiljøet til nærmeste leder.


Arbeidstilpasning og attføringsspørsmål skal inngå som en viktig og naturlig del av arbeidsmiljøarbeidet. Castor har et kompromissløst syn på narkotika. Vårt mål er å holde selskapet fri fra misbruk. En alkohol- og rusfri arbeidsplass er en nødvendig forutsetning for våre ansattes sikkerhet, arbeidsklima, helse og sikkerhet.

Slik påvirker det deg:

- Du som medarbeider skal være delaktig i arbeidsmiljøarbeidet gjennom å påpeke risikoer og svakheter i arbeidsmiljøet til din nærmeste sjef samt rapportere avvik.
- Du skal følge sikkerhetsforskrifter og bruke verneutstyr.
- Du skal aktivt delta i din rehabilitering og arbeidstilpasning.
- Du får ikke være påvirket av alkohol eller narkotika i arbeidstiden.
- Om du ser at noen er påvirket av alkohol eller andre narkotiske stoffer, skal du umiddelbart melde det til din nærmeste leder som er ansvarlig for at nødvendige tiltak iverksettes.

7. Miljøansvar

Castor er opptatt av og forplikter seg til å bidra til en så miljøvennlig drift som mulig. Castors største miljøpåvirkning ligger innenfor områdene transport, energibruk i lokalet og avfallshåndtering. Miljøspørsmål skal være en integrert del i forretningsdriften og bidra til å skape verdi for våre interessenter. Castor jobber aktivt for å redusere bruken av energi og begrense utslippene av miljøgifter.

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 6 av 8

- Vi har organisasjonsstrukturer, styringssystemer, prosedyrer og opplæringstiltak som skal sørge for at Castor, som et minimum, overholder relevante lover, forskrifter og standarder.
- Vårt mål er kontinuerlig forbedring av miljøprestasjonen i våre prosjekter, produkter og tjenester. Vi søker aktivt etter muligheter for å redusere negativ miljøpåvirkning i et livsløpsperspektiv

8. Lojalitet, habilitet og interessekonflikt

Castor har tillit til sine medarbeidere. Vi er en desentralisert organisasjon hvor mange medarbeidere har tilgang til mange av våre systemer. Det er viktig at du i ditt daglige arbeid tenker gjennom hvor langt dine fullmakter går. Videre ber vi deg tenke på prinsippene om «ditt og mitt».

- Du skal ikke la egne personlige interesser påvirke ditt arbeid eller la personlig interesse eller vinning komme foran ditt arbeid i Castor.
- Du skal heller aldri ta del i eller prøve å påvirke en beslutning eller avgjørelse hvis det foreligger interessekonflikt eller andre forhold som kan svekke tillit til uavhengigheten.
- Det er ditt ansvar å unngå eller avverge interessekonflikt som du kan bli del av.
- Interessekonflikt kan inkludere for eksempel kunde, leverandør, samarbeidspartner, nåværende eller potensielle ansatte, konkurrenter eller annen forretningsvirksomhet.
- De ansatte kan ikke uten godkjenning fra daglig leder ha annen arbeidsgiver, styreverv, heller ikke eget firma, så lenge ansettelsesforholdet står ved lag.
- Dersom det er fare for en interessekonflikt, eller om du er i tvil om dette er tilfelle, skal du på eget initiativ forelegge problemstillingen for din nærmeste overordnede.


8.1. Habilitet

Dersom din habilitet utfordres gjennom din rolle i selskapet, må du konsultere din nærmeste overordnede. Eksempelvis kan du ikke påta deg en konsulentrolle, styreverv eller ekstrajobb hos en konkurrent, leverandør eller kunde uten godkjenning fra daglig leder. Eksempler på andre forhold som kan skape interessekonflikter er hvis du:

- Tilbyr et familiemedlem eller nær venn jobb i selskapet.
- Driver forretning på fritiden av samme art som din jobb i selskapet.
- Plasserer kontrakter på vegne av selskapet til en leverandør som er eid eller ledes av et familiemedlem eller en nær venn.

8.2. Bestikkelser og korrupsjon

Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Det tillates ikke at medarbeidere forsøker å styre individers beslutninger gjennom upassende påvirkning, eller at du selv lar deg påvirke gjennom bestikkelser. Korrupsjon og bestikkelser er en trussel mot god forretningsførsel og et hvert brudd på å følge våre retningslinjer rundt dette,

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 7 av 8

vil skade vårt omdømme og vår troverdighet. Representasjon dvs lunsj evt middag er ikke en bestikkelse så lenge kostnadene er innen rimelighetens grenser.

- Du må aldri ta imot personlige betalinger, gaver eller andre tjenester som motytelse for handlinger i ditt daglige arbeid.
- Og motsatt må du heller aldri yte personlige betalinger, gaver eller andre tjenester til forretningsforbindelser for å oppnå fordeler.
- Alle har plikt til å rapportere korruperte handlinger. Velger man å overse mistanke om bestiktelser og korrupsjon, kan dette føre til ansvar for både enkeltindivider og bedriften, i tillegg til at det vil skade vårt omdømme.

8.3. Gaver, underholdning, sponsorarrangement og representasjon

Ansatte i Castor må for seg selv eller andre ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller når ytelsen er egnet til eller av giveren er ment å påvirke vedkommendes tjenstlige handlinger.

Gjестfrihet som sosiale arrangementer, måltider eller underholdning kan bli akseptert av den ansatte hvis det er en klar forretningsmessig grunn, forutsatt at kostnadene ved en slik gjestfrihet er innen rimelige grenser.

Større arrangement hvor både reise og opphold er dekket, skal vi avstå fra, med mindre dette er godkjent av bedriftens ledelse.

9. Ansattes yringsfrihet og rett til å varsle

Ansatte i Castor kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsområde. Som alle andre borgere kan bedriftens ansatte delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne.

Kritikkverdige forhold i en virksomhet bør tas opp, slik at forholdene kan bedres. Varsling bør først skje internt, men ansatte har rett til å varsle offentlig når dette er formålstjenlig.

For mer om varsling, se egen varslingsrutine.


10. Castors' eiendeler

Sikring av eiendeler og arkiver som tilhører Castor og bedriftens kunder er et ansvar som hviler på alle våre ansatte. Dette skal oppbevares med forsiktighet og respekt og sikres mot ødeleggelse og misbruk. Bruk av bedriftens eiendeler eller utstyr til privat formål er ikke tillatt uten tillatelse fra bedriftens ledelse.

Utstyr som den ansatte får utlevert, skal tas godt vare på, og skal innleveres hvis arbeidsforholdet opphører.

Skader på bedriftens utstyr kan faktureres den ansatte ved mislighold.

Se egen rutine for firmabiler.

Code of Conduct	Opprettet: 12.11.23	
	Skrevet av: EØ	
Dokument nr.: 0001	Revidert av: EØ	Revidert: 12.11.23
Versjon nr.: 01	Godkjent av: Styret	Side 8 av 8

11. Lederansvar

Ledere i Castor skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar bedriftens verdigrunnlag og etiske regler. Ledere på alle nivåer skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse.

12. Personlig ansvar

Ansatte i Castor har et personlig og selvstendig ansvar for å følge bedriftens etiske regler. Ansatte må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske reglene med sin nærmeste leder. Bedriftens ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene.

Brudd på de etiske retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet