



**BEEREN
BERG**

Etiske retningslinjer

Rev: des.2009

1.	Innledning	s 3
1.1	Hovedformålet med etiske retningslinjer	s 3
1.2	Hvem retningslinjene gjelder for	s 3
1.3	Overordnede krav til medarbeideren	s 3
2.	Beerenbergs forretningspraksis	s 3
2.1	Forretningsmetode	s 3
2.2	Rettferdig konkurranse	s 4
2.3	Bekjempelse av korrupsjon	s 4
	Innledende bestemmelser	s 4
	Tilretteleggingsbetalinger	s 5
	Gaver og representasjon	s 5
	Bruk av mellomledd	s 5
	Obligatorisk bakgrunnsjekk av integritet	s 5
2.4	Korrekt informasjon, regnskap og rapportering	s 6
2.5	Politisk aktivitet	s 6
3.	Personlig adferd	s 6
3.1	Likebehandling	s 6
3.2	Konfidensialitet	s 6
3.3	Beskyttelse av Beerenbergs eiendom og ressurser	s 7
3.4	Interessekonflikter	s 7
3.5	Innsideinformasjon	s 7
3.6	Kjøp av seksuelle tjenester m.m.	s 7
3.7	Rusmidler	s 8
4.	Håndtering av etiske utfordringer	s 8
4.1	Varsling	s 8
4.2	Hjelpelinje	s 8
4.3	Reaksjoner ved brudd på de etiske retningslinjene	s 9
4.4	Ansvarserklæring	s 9
4.5	Hvordan løse et etisk dilemma	s 9

1. Innledning

1.1 HOVEDFORMÅLET MED ETISKE RETNINGSLINJER

De etiske retningslinjene skal sikre at alle som opptrer på vegne av Beerenberg-konsernet utfører sine aktiviteter på en etisk forsvarlig måte og i tråd med konsernets verdier og prinsipper for forretningspraksis og personlig atferd.

Dette dokumentet er godkjent av styret i Beerenberg Corp. AS.

1.2 HVEM RETNINGSLINJENE GJELDER FOR

Retningslinjene gjelder for alle selskapene i Beerenberg-konsernet i Norge og i utlandet (Beerenberg Holding AS med datterselskaper), heretter omtalt som "Beerenberg".

Retningslinjene gjelder for virksomheten og for hver enkelt ansatt, for styremedlemmer, innleid personale, konsulenter, agenter og andre mellomledd, lobbyister og andre som opptrer på vegne av Beerenberg, heretter omtalt som "medarbeideren".

1.3 OVERORDNEDE KRAV TIL MEDARBEIDEREN

Beerenberg er underlagt både norsk lovgivning og gjeldende lovgivning i de land Beerenberg driver virksomhet, herunder USA. Brudd på lover og etiske krav vil være en trussel mot selskapets omdømme og konkurransekraft. Det er derfor viktig at medarbeideren opererer godt innenfor de kravene som følger av gjeldende lovgivning og av selskapets etiske retningslinjer.

2. Beerenbergs forretningspraksis

2.1 FORRETNINGSMETODE

Beerenberg skal være kjent som et pålitelig selskap som leverer kvalitet til riktig tid.

Leverandører, kunder og samarbeidspartnere skal kunne ha tillit til konsernet og dets medarbeidere. Konsernet og medarbeiderne forplikter seg derfor til å rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, etterleve en høy etisk standard og ta aktivt samfunnsansvar i sin forretningsutøvelse. Medarbeideren skal innrette seg etter de regler og retningslinjer kunden har fastsatt for det enkelte oppdrag, herunder også de krav som gjelder for opphold på kundens eiendom utenom arbeidstid.

Beerenberg skal oppfordre sine forretningsforbindelser til å etterleve etiske standarder som samsvarer med Beerenbergs etiske krav. Beerenberg skal ha en forretningskultur som kjennetegnes av selskapets fastsatte verdigrunnlag:

- inkluderende
- nyskapende
- ansvarlig

Når vi er i konkurranse, skal vi fremme Beerenbergs konkurransefortrinn fremfor å fremme svakheter hos konkurrentene

Morten Walde
Konsernsjef

2. Beerenbergs forretningspraksis (forts)

2.2 RETTFERDIG KONKURRANSE

Beerenberg skal konkurrere innenfor gjeldende konkurranseregulering i det markedet selskapet opererer i, og for øvrig på en hederlig og etisk forsvarlig måte.

Medarbeideren skal fokusere på Beerenbergs konkurransefortrinn, og skal unngå å fremme svakheter blant konkurrentene eller andre i bransjen.

2.3 BEKJEMPELSE AV KORRUPSJON - INNLEDENDE BESTEMMELSER

Korrupsjon fører til konkurransevridning, undergraver lovlig forretningsvirksomhet og utsetter selskapet for risiko og tap av omdømme. Enhver form for korrupsjon er uakseptabelt i Beerenberg.

Korrupsjon kan forekomme på ulike måter. Bestikkelse kan for eksempel foreligge dersom en medarbeider forsøker å påvirke noen i utførelsen av deres arbeid ved å gi eller tilby dem en urettmessig fordel. Påvirkningshandel kan foreligge dersom en medarbeider gir eller tilbyr noen en urettmessig fordel for å påvirke utførelsen av arbeidet til en tredjepart.

Forbudet mot korrupsjon gjelder både for vedkommende som gir eller tilbyr den urettmessige fordel, og for vedkommende som ber om, mottar eller aksepterer den. Forbudet gjelder både i privat og offentlig sektor, og både i Norge og i utlandet.

En urettmessig fordel kan for eksempel bestå i kontanter, gjenstander, rabatter, dekning av reise- eller overnattingsutgifter, deltakelse på arrangementer eller tjenester.

Beerenberg er i utgangspunktet ansvarlig for korrupsjonshandlinger begått av selskapets medarbeidere. I tillegg kan Beerenberg holdes ansvarlig for korrupsjonshandlinger begått av tredjeparter som har inngått kontrakt med Beerenberg, og andre tilfeller der Beerenberg kan dra fordeler av korrupsjonshandlinger begått av tredjeparter. Beerenberg skal derfor arbeide aktivt for å redusere risikoen for korrupsjon i selskapets virksomhet, og vil i alle kontraktsforhold forplikte tredjeparter til å slutte seg til de samme regler og prosedyrer som gjelder for Beerenberg i forhold til korrupsjon.

TILRETTELEGGINGSBETALINGER

Tilretteleggingsbetalinger (facilitation payments) er betalinger som skal påskynde eller sikre levering av tjenester eller produkter som man har rettmessig krav på. Dette kan være betalinger medarbeideren blir avkrevd for å få varer raskere ut av toll, for å komme raskere gjennom passkontrollen etc. Slike betalinger er som hovedregel ulovlige etter norsk lovgivning. Beerenberg aksepterer ikke slike betalinger, unntatt i tilfeller hvor det kan være fare for medarbeiderens eller andres liv eller helse. Enhver slik betaling skal refereres i et notat til Beerenbergs finansdirektør hvor det redegjøres for hvorfor beløpet ble betalt. Utgiften skal regnskapsføres som "tilretteleggingsbetaling".

Nulltoleranse for korrupsjon er helt avgjørende for Beerenbergs konkurransekraft.

Morten Walde
Konsernsjef

2. Beerenbergs forretningspraksis (forts)

GAVER OG REPRESENTASJON

Medarbeidere kan ikke gi eller motta gaver, med unntak av gaver som ikke overstiger en verdi av ca. kr 200, fortrinnsvis reklameartikler. Dersom det klart vil vekke anstøt å avslå, kan man likevel motta andre gaver. I så fall må gaven umiddelbart leveres videre til Beerenberg.

Dersom det er klart forretningsrelatert, kan medarbeideren delta på sosiale sammenkomster, motta servering og/eller underholdning, forutsatt at kostnaden er innenfor rimelighetens grenser. Beerenberg skal i denne sammenheng selv betale reiser, overnatting og andre utgifter for ansatte. Tilsvarende kan medarbeidere som opptrer på vegne av Beerenberg, ikke tilby eller betale for gjestfrihet i strid med ovennevnte prinsipper.

Medarbeideren må utvise høy grad av varsomhet ved eventuelle tilbud om eller mottak av gaver eller representasjon overfor eller fra representant for virksomhet som Beerenberg er i anbudsfasen med.

Medarbeideren må utvise høy grad av varsomhet ved eventuelle tilbud om gaver eller representasjon overfor offentlige tjenestemenn, og det skal i slike tilfeller alltid innhentes skriftlig forhåndsgodkjenning fra overordnet ledelse. Medarbeideren må utvise tilsvarende varsomhet ved mottak av gaver eller representasjon fra offentlige tjenestemenn.

BRUK AV MELLOMLEDD

Enhver avtale mellom Beerenberg og en agent, konsulent, lobbyist og andre som fungerer som et mellomledd mellom Beerenberg og en tredjepart, skal være skriftlig og beskrive det reelle forholdet mellom partene. Det må være samsvar mellom avtalt godtgjørelse og den beskrevne tjenesten som skal leveres.

Kontrakten må inneholde et krav om at mellomleddet skal følge Beerenbergs etiske retningslinjer. Retningslinjene skal gjennomgås med mellomleddet før kontrakt inngås, der det særlig fokuseres på forbudet mot korrupsjon. Kontrakten skal regulere at Beerenberg skal ha fullt innsyn i det mellomleddet gjør på selskapets vegne, herunder adgang til å foreta revisjon av mellomleddet, og at Beerenberg har rett til å gå fra avtalen dersom det avdekkes korrupsjon.

Beerenberg kan kun gjøre bruk av lobbyist til å påvirke beslutninger i offentlig eller privat sektor dersom lobbyisten meddeler den Beerenberg ønsker å påvirke, at vedkommende representerer Beerenberg. Kontrakten med lobbyisten må inneholde en klausul om at lobbyisten plikter å meddele denne informasjonen.

OBLIGATORISK BAKGRUNNSJEKK AV INTEGRITET

Før det inngås kontrakt med en ny forretningsforbindelse, skal det alltid gjennomføres en bakgrunnssjekk av forretningsforbindelsen med hensyn til økonomisk og omdømmemessig risiko for Beerenberg. Det skal bare inngås kontrakt der forretningsforbindelsen tilfredsstiller Beerenbergs sine krav til Integrity Due Diligence.

Kravet om bakgrunnssjekk gjelder i forhold til alle forretningsforbindelser, herunder samarbeidspartnere, leverandører, konsulenter, kunder, agenter og andre mellomledd.

2. Beerenbergs forretningspraksis (forts)

2.4 KORREKT INFORMASJON, REGNSKAP OG RAPPORTERING

Alle transaksjoner skal dokumenteres og regnskapsføres. Regnskapsinformasjon skal være korrekt, dokumentert og registrert i overensstemmelse med relevant regelverk.

Beerenberg skal gi fullstendig, nøyaktig og forståelig informasjon i sine finansielle rapporter, i sin dokumentasjon overfor og i sin kommunikasjon med offentlige myndigheter. Ansatte skal utvise den største forsiktighet i utarbeidelsen av dette materialet.

2.5 POLITISK AKTIVITET

Beerenberg er et politisk nøytralt selskap. Dette forhindrer ikke Beerenberg i å støtte politiske synspunkter som fremmer selskapets interesser.

Medarbeideren kan fritt delta i politiske aktiviteter så lenge det skjer uten referanse til vedkommendes relasjon til Beerenberg.

Vårt rennømmé er avhengig av at hver enkelt medarbeider tar ansvar for forretningsutøvelsen

Morten Walde
Konsernsjef

3. Personlig adferd

3.1 LIKEBEHANDLING

Beerenberg skal vise respekt for alle individer. Selskapet skal rekruttere på grunnlag av kompetanse, uavhengig av medarbeiderens kjønn, alder, handikap, etnisitet, religion og kulturell bakgrunn.

Beerenberg ønsker en inkluderende arbeidskultur og arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø. Alle ansatte skal sikres lønns- og arbeidsvilkår som hindrer sosial dumping.

Selskapet aksepterer ikke atferd som kollegaer eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende, herunder trakassering / mobbing og diskriminering.

3.2 KONFIDENSIALITET

Konfidensialitet skal sikre at uvedkommende ikke får adgang til informasjon som kan skade Beerenbergs forretningsvirksomhet eller omdømme. Sensitiv informasjon relatert til medarbeidere, forretningsmessige, kommersielle, tekniske, kontraktsmessige eller sikkerhetsmessige forhold og konfidensiell informasjon for øvrig skal ikke videreformidles til uvedkommende. Det samme gjelder for informasjon som er lovbeskyttet.

Plikten til konfidensialitet gjelder også etter at arbeidsforholdet eller oppdraget av avsluttet.

3. Personlig adferd (forts)

3.3 BESKYTTELSE AV BEERENBERGS EIENDOM OG RESSURSER

Beerenbergs know-how, produksjonsmetoder og ideer er avgjørende for selskapets suksess. Medarbeideren må verne om denne kunnskapen og kun benytte den i selskapets interesse.

Medarbeideren må behandle og oppbevare Beerenbergs aktiva på en forsvarlig måte og sikre det mot ødeleggelse og misbruk. Bruk av Beerenbergs bygninger, utstyr, materialer, kapital og øvrige eiendeler som ikke er direkte tilknyttet selskapets virksomhet, er forbudt uten tillatelse fra overordnet ledelse.

3.4 INTERESSEKONFLIKTER

Medarbeideren må ikke bli involvert i relasjoner som kan være eller bli oppfattet å være i konflikt med Beerenbergs interesser.

Medarbeideren kan ikke ha oppdrag for eller eierinteresser i konkurrerende virksomhet, hos kunder eller leverandører.

Ingen medarbeider kan arbeide med eller behandle saker hvor de selv, deres partner/ektefelle eller andre personer som de har nære relasjoner til, direkte eller indirekte har økonomiske interesser, eller saker hvor det foreligger andre forhold som kan undergrave tilliten til medarbeiderens upartiskhet eller til integriteten i det utførte arbeidet.

Ansatte i Beerenberg skal ikke engasjere seg i betalte styreverv, ansettelses, eller oppdrag for andre selskap enn Beerenberg uten at dette er godkjent av Beerenberg.

3.5 INNSIDEINFORMASJON

Med innsideinformasjon menes presise opplysninger som kan påvirke kursen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet.

Medarbeideren må behandle innsideinformasjon konfidensielt og hindre at den blir kjent for uvedkommende. Medarbeidere som besitter innsideinformasjon om Beerenberg eller andre virksomheter, kan ikke handle i de relevante verdipapirer verken for egen eller andres regning.

3.6 KJØP AV SEKSUELLE TJENESTER M.M.

Beerenberg er imot kjøp av seksuelle tjenester. Medarbeideren må avstå fra kjøp av seksuelle tjenester når vedkommende er i arbeid eller på forretningsreise for Beerenberg.

Medarbeideren må i den sammenheng også avstå fra å delta på arrangementer eller lignende som kan sette Beerenberg eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

Dilemma:

Jeg har fått tilbud om å kjøpe aksjer i et selskap som er leverandør til Beerenberg. Hvis jeg ikke involverer meg i selskapet utover å inneha aksjeposten, er det noen interessekonflikt da?

Løsning:

Dette kan potensielt utgjøre en interessekonflikt avhengig av investeringens størrelse, din posisjon i Beerenberg, din påvirkningsmulighet angående kjøp fra denne leverandøren samt din kunnskap om Beerenbergs bruk av denne leverandøren i fremtiden. Du bør drøfte dette med ledelsen i Beerenberg

3. Personlig adferd (forts)

3.7 RUSMIDLER

Beerenberg er en rusfri arbeidsplass. Ingen skal nyte eller være påvirket av alkohol eller andre rusmidler under arbeid for Beerenberg. Dette gjelder tilsvarende for medarbeider som er i beredskap.

Begrensede mengder alkohol kan likevel bli servert og nytes når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at det ikke går ut over prestasjonsevnen eller sikkerheten.

Medarbeidere som er på oppdrag på anlegg med generelt forbud mot rusmidler, må innrette seg etter dette under hele oppholdet.

Ingen medarbeider skal bruke, og heller ikke oppmuntre andre til å bruke, rusmidler på en måte som kan sette brukeren, Beerenberg eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

Dilemma:

Jeg tror kollegaen min har tatt imot en bestikkelse fra en leverandør, men jeg er ikke sikker. Hva skal jeg gjøre?

Løsning:

Ta kontakt med din overordnede eller med varslingsmottaket straks og forklar situasjonen. La din overordnede eller varslingsmottaket avgjøre hvorvidt mistanken gir grunnlag for videre tiltak eller ikke. Uansett vil enhver form for ugunstig reaksjon mot varsleren være forbudt når varselet er inngitt på forsvarlig vis.

4. Håndtering av etiske utfordringer

4.1. VARSLING

Medarbeider som kommer over forhold som innebærer mulige lovbrudd, brudd på Beerenbergs etiske retningslinjer eller andre kritikkverdige forhold, bør varsle om dette.

Varsling kan skje til nærmeste overordnede, til en representant for ledelsen, tillitsvalgte, verneombud eller til det etablerte varslingsmottaket som betjenes av PricewaterhouseCoopers (PwC).

Dette varslingsmottaket kan nås via Beerenbergs Intranett, pr. tlf. (+ 47) 952 60 033 eller pr. e-post: varsling@no.pwc.com. Se Beerenbergs varslingsrutiner og varslingsplakat for nærmere informasjon og fremgangsmåte.

Beerenberg vil ikke iverksette noen form for sanksjoner mot ansatte som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte. Beerenberg vil behandle alle varsel på forsvarlig vis.

4.2 HJELPELINJE

De etiske retningslinjene angir rammene for det Beerenberg anser som etisk atferd, men er ikke uttømmende. Medarbeideren skal alltid søke å utvise godt skjønn.

Ved tvil om en bestemt aktivitet er lovlig eller etisk akseptabel, bør medarbeideren rådføre seg med nærmeste overordnede eller med Beerenbergs compliance officer.

4. Håndtering av etiske utfordringer (forts)

4.3 REAKSJONER VED BRUDD PÅ DE ETISKE RETNINGSLINJENE

Brudd på selskapets etiske retningslinjer vil ikke bli tolerert. Brudd på retningslinjene kan gi grunnlag for interne disiplinærtiltak, oppsigelse/avskjed og rapportering til offentlige myndigheter.

4.4 ANSVARSERKLÆRING

Ingen av bestemmelsene i dette dokument skal fortolkes slik at de gir rettigheter til tredjeparter.

4.5 HVORDAN LØSE ET ETISK DILEMMA?

Å fatte en riktig beslutning når man står overfor et etisk dilemma, kan være utfordrende. På baksiden av dette heftet følger noen spørsmål du bør stille deg selv før du fatter en slik beslutning.

Vær åpen om dine beslutninger og søk råd før du handler

- Har jeg tenkt nøye gjennom innholdet og eventuelle konsekvenser av beslutningen?
- Føles beslutningen riktig?
- Hvorfor er dette en god beslutning?
- Er det i samsvar med Beerenbergs verdier og interesser?
- Er det i samsvar med Beerenbergs etiske regler?
- Er beslutningen lovlig?
- Vil beslutningen kunne ha negative konsekvenser for Beerenberg?
- Vil du bli brydd dersom andre får kunnskap om beslutningen?
- Tåler beslutningen å bli omtalt i avisen?
- Hva ville en annen fornuftig person gjort?
- Finnes det andre handlingsalternativer?

