

ANEO

Aneos etiske regelverk

2024

Kjære kollega,

Jeg tror at nøkkelen til å lykkes med det vi har satt oss fore, starter og slutter med tillit.

Vi ber om å få låne natur og bygge fornybar kraft sammen med lokalsamfunn, vi ønsker å ta ansvaret for at bilene i borettslag og sameier alltid er fulladet når du forventer det – uten noe tull, og vi lover stor merverdi hvis vi får forvalte andre selskapers egen energiproduksjon. For å nevne noe.

Vi driver med viktige aktiviteter og tilbud for folk, grupper og selskaper som handler om deres jobb, hjem eller viktigste ressurser. For at vi skal kunne levere på dette, må motparten vår vite at vi er til å stole på. At vi gjør det vi sier vi skal gjøre, etterlever både regler og retningslinjer og opptre på en etterrettelig og åpen måte.

Man kan godt si at det er en forutsetning – og det er det, men det er også et konkurransefortrinn at vi har jobbet sammen med omverdenen om samfunnsoppdraget vårt i over 70 år og vist gjennom handling at vi er til å stole på.

Så er det likevel sant, slik klisjeen sier; tillit tar år å bygge opp, men kan ta et øyeblikk å rive ned. Så hver dag når vi går på jobb, i alt vi gjør, må vi alle være bevisste vårt ansvar og ha et gjennomtenkt forhold til hva som forventes av hver enkelt av oss i hvordan vi opptre.

Bruk litt tid og sett deg grundig inn i dette. Sørg for at vi rakrygget kan fortelle omverdenen at vi er til å stole på.

Med vennlig hilsen,

Gunnar Hovland
Konsernsjef

Innhold

1.	Om Aneos etiske regler	4
	1.1. Etterlevelse - vårt ansvar	4
	1.2. Lederansvaret	5
	1.3. Rapportering og varsling	5
	1.4. Konsekvenser av brudd på etiske regler og lov	6
2.	Våre medarbeidere og vår arbeidsplass	6
	2.1. Vi respekterer våre medarbeidere	6
	2.2. Vi sikrer helsefremmende og trygge arbeidsforhold	7
	2.2.1. Narkotika, alkohol og annen personlig adferd	8
3.	Bærekraft, miljø og menneskerettigheter	8
	3.1. Bærekraft, klima og ytre miljø	8
	3.2. Vi respekterer grunnleggende menneskerettigheter	9
	3.3. Vi gjør aktsomhetsvurderinger	10
4.	Regler for forretningsmessig adferd	11
	4.1. Vi etterlever lover og regler	11
	4.2. Vi foretar aldri ulovlige betalinger (korrupsjon, bestikkelser og bedrageri)	11
	4.3. Gaver, gjestfrihet og arrangementer	12
	4.4. Vi unngår interessekonflikter	13
	4.5. Vi beskytter konfidensiell informasjon	14
	4.6. Insideinformasjon	15
	4.7. Vi beskytter personvernet	15
5.	Våre samarbeidspartnere og leverandører	16
	5.1. Vi velger våre forretningspartnere med omhu	16
	5.2. Vi konkurrerer rettferdig	17

1. Om Aneos etiske regelverk

Aneos etiske regelverk beskriver hvilke etiske standarder vi skal følge i Aneo-konsernet. Reglene bygger på gjeldende lovgivning og ledende nasjonale og internasjonale standarder for ansvarlig næringsvirksomhet.

De etiske reglene gjelder for alle ansatte og alle selskaper i Aneo-konsernet, inkludert våre internasjonale datterselskaper. I deleide selskaper gjelder de dersom de er vedtatt av selskapets styre. Reglene gjelder også for Aneos styremedlemmer, selvstendige oppdragstakere og konsulenter, midlertidig ansatte, innleid personell og andre som opptrer på vegne av Aneo.

De etiske reglene er godkjent i Aneos konsernstyre.

1.1. Etterlevelse - vårt ansvar

Aneo som konsern kan ikke gjøre rett eller galt. Det er vi, menneskene i Aneo, og summen av våre handlinger som avgjør om Aneo opptrer lovlig og etisk forsvarlig. Derfor har hver og en av oss et personlig ansvar for å opptre i tråd med konsernets etiske regler.

Som ansatt i Aneo forventes det at du utfører arbeidet ditt med åpenhet og integritet, og at du bidrar til en kultur basert på en høy etisk standard. *Hver ansatt har et særskilt ansvar for å:*

→ alltid opptre i tråd med de etiske reglene, styrende dokumenter og gjeldende lover og regler

→ si ifra dersom du ser noen som opptrer i strid med de etiske reglene, styrende dokumenter og gjeldende lover og regler, eller hvis du har mistanke om dette

Hvis du noen gang er i tvil om en beslutning eller handling er i tråd med prinsippene nedfelt i disse reglene må du ikke nøle med å spørre og søke råd. Vi oppfordrer deg til å ta opp etiske dilemmaer slik at de kan bli drøftet. Åpne og ærlige diskusjoner trengs for å sikre at alle i Aneo er på samme spor.

Snakk med din leder, kontakt juridisk avdeling eller bruk varslingskanalene som er beskrevet i vår varslingsrutine hvis det er noe som bekymrer deg. Du skal aldri oppleve negative reaksjoner fra selskapets side hvis du sier fra om et problem på riktig måte og i god tro.

Det forventes at du setter deg inn i disse reglene og alltid opptre trygt innenfor de grensene som er satt.

Alle ansatte skal bekrefte skriftlig at de har lest og forstått de etiske reglene.

1.2. Lederansvaret

Ledere på alle nivåer i Aneo har et særskilt ansvar for å kjenne de etiske reglene.

Det forventes at ledere i Aneo viser eierskap til og tar ansvar for å følge våre etiske regler gjennom ord og handling. Som leder må du sørge for at alle aktiviteter innenfor ditt ansvarsområde utføres i samsvar med våre etiske regler, styrende dokumenter og gjeldende lovgivning.

Ledere i Aneo skal være gode rollemodeller og skal opptre med integritet. Som leder skal du også bidra til å skape et arbeidsmiljø preget av tillitt, hvor ansatte opplever at de kan si ifra uten å være redd for represalier eller gjengjeldelse.

Som leder skal du også umiddelbart ta opp bekymringer fra de ansatte vedrørende mistanke om regelbrudd og bringe saken videre til din overordnede, juridisk avdeling eller HR.

1.3. Rapportering og varslingsrutine

I Aneo er åpenhet viktig, og et godt og tillitsfullt ytringsklima er sentralt for at Aneos virksomhet skal kunne drives på best mulig måte.

Aneo ønsker også å rydde opp i ethvert forhold som innebærer brudd på eksterne og interne regler. Alle ansatte oppfordres derfor til å si ifra dersom kritikkverdige forhold, brudd på eksterne eller interne regler observeres. Det samme gjelder dersom du er bekymret – men ikke sikker på – om det foreligger et kritikkverdig eller ulovlig forhold.

Brudd og mulige brudd på de etiske reglene skal alltid varsles om til nærmeste leder eller i samsvar med retningslinjene for varslingsrutine. *Dette er nærmere beskrevet i:*

[Vår varslingsrutine ↗](#)

Her finner du informasjon om hvordan du kan gå frem for å varsle om et mulig kritikkverdig forhold.

Den som varsler om kritikkverdige forhold har et særskilt vern etter

arbeidsmiljøloven, og skal føle seg trygg på at varselet ikke vil føre til gjengjeldelse fra arbeidsgiver eller den som varselet gjelder. Aneo har rutiner for å sikre at gjengjeldelse ikke skjer og at varslere gis det vern de har krav på etter loven.

1.4. Konsekvenser av brudd på etiske regler og lov

Du har aldri tillatelse til å handle ulovlig eller i brudd med det etiske regelverket, selv ikke hvis en overordnet ber deg om å gjøre det eller du selv mener det er i Aneos beste interesse.

Brudd kan få alvorlige konsekvenser for ditt arbeidsforhold eller engasjement for Aneo, f.eks. i form av disiplinære tiltak eller oppsigelse. Det kan også i ytterste konsekvens medføre risiko for sivilrettslig ansvar, politianmeldelse og bøter/straff.

Brudd kan også få betydelige konsekvenser for Aneos omdømme.

2. Våre medarbeidere og vår arbeidsplass

2.1 Vi respekterer våre medarbeidere

I Aneo er hver enkelt medarbeider viktig. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø som er preget av likeverd, respekt, mangfold og rettferdighet.

Vi skal behandle alle med høflighet og verdighet. Dette er vårt felles ansvar.

Vi har nulltoleranse for trakassering, diskriminering og mobbing på bakgrunn av etnisitet, kjønn, alder, graviditet, seksuell legning, kjønnsidentitet, nasjonal eller sosial bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, religion, livssyn, politiske oppfatninger eller andre forhold.

Dette betyr at du:

→ Skal tenke over hva du sier og hvordan du opptrer og du skal aldri opptre på en måte som kan anses som truende, krenkende eller diskriminerende overfor andre

→ Ikke skal godta krenkende språk eller upassende vitser, for eksempel av etnisk, religiøs eller seksuell art (enten det er fra kollegaer eller fra forretningspartnere)

→ Skal respektere andres kultur og skikker

→ Aldri skal delta i trakassering eller mobbing

→ Ikke skal diskriminere eller forskjellsbehandle en ansatt på bakgrunn av kjønn, alder, nasjonal eller sosial bakgrunn, handikapp, seksuell legning, graviditet, religiøs tro eller politiske oppfatninger, verken direkte eller indirekte.

→ Skal gi beskjed til nærmeste leder eller varsle i tråd med konsernets varslingsrutiner dersom du opplever eller observerer trakassering, diskriminering eller kritikkverdig forskjellsbehandling på arbeidsplassen.

For mer veiledning kan du ta en kikk i:

[Vår personalhåndbok ↗](#)

[Vår HR-politikk ↗](#)

2.2. Vi sikrer helsefremmende og trygge arbeidsforhold

Vi skal ha en sikker, helsefremmende og trygg arbeidsplass. Person sikkerhet skal ha høyeste prioritet i alt vi utfører.

Aneos ambisjon for sikkert og helse er null arbeidsrelaterte ulykker, skader eller sykdom.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen er alles ansvar. Aneo som arbeidsgiver skal alltid oppfylle gjeldende lover og forskrifter knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Du må gjøre deg kjent med og følge retningslinjer, prosedyrer og instruksjoner som gjelder for ditt virksomhets- og arbeidsområde.

Du skal også være hjelpsom og samarbeidsvillig overfor de som har ansvar for å påse at helse- og sikkerhetskrav blir overholdt. I visse prosjekter kan vi også bli bedt om å oppfylle instruksjoner fra andre selskaper. Det er viktig alltid å oppfylle slike instruksjoner.

Alle som er ansatt i, eller jobber for Aneo, er ansvarlig for å jobbe forebyggende og for å unngå eller avbryte arbeid som kan medføre fare for liv, helse, miljø, eiendeler og eiendom.

Det kreves at du medvirker i det systematiske helse- og sikkerhetsarbeidet med tanke på både din egen og andres helse og sikkerhet. Du har en absolutt plikt til å stanse ethvert arbeid som du mener er utrygt.

Alvorlige hendelser knyttet til helse og sikkerhet, arbeidsrelatert skade eller sykdom må rapporteres umiddelbart. Dette kan du gjøre ved å ringe

beredskapstelefonen, i tillegg til å varsle relevant nødetat. Alle ansatte som er klar over en mulig farlig situasjon eller en nestenulykke, skal også rapportere dette umiddelbart. Du kan alltid rapportere om slike bekymringer til din nærmeste leder eller ved å følge fremgangsmåten i våre varslingsrutiner.

For mer informasjon kan du ta en kikk i:

Vår HMS-politikk ↗

Vår HMS-håndbok ↗

Vår Sikkerhetshåndbok ↗

2.2.1. Narkotika, alkohol og annen personlig adferd

Aneo er en rusfri arbeidsplass. Det er aldri tillatt å være påvirket av alkohol eller andre rusmidler når du er på jobb for Aneo. Begrensede mengder alkohol kan likevel serveres og inntas i forbindelse med representasjon eller bedriftsarrangementer dersom dette er i tråd med god lokal skikk og bruk.

Aneo oppfordrer alle ansatte til å være bevisst og vise måtehold på arrangementer i jobbsammenheng hvor det serveres alkohol.

Som ansatt eller representant for Aneo skal du aldri kjøpe seksuelle tjenester når du er på jobb, oppdrag eller reise for Aneo.

3. Bærekraft, miljø og menneskerettigheter

3.1 Bærekraft, klima og ytre miljø

Aneo «låner» og forvalter store og viktige ressurser i samfunnet. Det er vårt ansvar å forvalte disse ressursene til det beste for både naturen og samfunnet.

I en verden med betydelige klimautfordringer skal vi være en pådriver for produksjon av fornybar kraft og for utvikling av fornybare energiløsninger. Denne aktiviteten skal støtte en positiv samfunnsutvikling og skal være i tråd med klimamålene for 2030 og 2050.

Aneo skal kontinuerlig arbeide på en måte som er i tråd med FNs bærekraftsmål. Vi har en ambisjon om å være klimanøytrale i 2030.

Vi er alle ansvarlige for å verne om miljøet, og vi er forpliktet til å sikre at miljøpåvirkningene av våre operasjoner minimeres. Vi skal derfor overvåke og vurdere negative miljøpåvirkninger av våre operasjoner og vi skal kontinuerlig arbeide for forbedring.

Vi søker å sikre effektiv bruk av naturressurser og vil vurdere miljøpåvirkningen i prosjekter vi er engasjert i. Miljøhensyn og bærekraft skal være en integrert del av vurderingen i alle innkjøp og ved valg av leverandører, samt inngå i konsernets helhetlige strategi.

Som ansatt skal du rapportere om alle hendelser som inntreffer og som kan gå ut over miljøet. Du skal også rapportere om alle tilsynelatende brudd på miljølover til ledelsen, med sikte på at ledelsen kan undersøke hendelsen og dens årsak, og treffe videre tiltak.

For mer detaljer ta en kikk i vår:

[Bærekraftspolitik](#) ↗

[HMS-politikk](#) ↗

3.2. Vi respekterer grunnleggende menneskerettigheter

Aneo respekterer og støtter de grunnleggende prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring. Dette betyr at Aneo skal beskytte de grunnleggende menneskerettighetene til alle som berøres av vår virksomhet og våre aktiviteter.

I Aneo arbeider vi aktivt for å integrere menneskerettigheter i vår praksis og forretningsvirksomhet.

Vi skal:

- Unngå å skape eller bidra til krenkelse av menneskerettighetene gjennom våre operasjoner, og forplikte våre kontraktører og leverandører til det samme
- Arbeide aktivt mot negativ påvirkning på menneskerettighetene
- Aldri benytte barnarbeid eller tvangsarbeid i våre egne operasjoner, og forplikte våre kontraktører og leverandører til det samme
- Anerkjenne retten til kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet
- Gi alle våre ansatte anstendig lønn og regulert arbeidstid

→ Respektene kulturene til urfolk og anerkjenne deres rett til å praktisere sine tradisjoner og skikker

Vi erkjenner at respekten for menneskerettighetene er en global standard og at vårt ansvar for å respektere og overholde menneskerettighetene gjelder for alle virksomheter uansett hvor vi opererer. Denne standarden går foran nasjonale lover og skal sikre at grunnleggende rettigheter blir beskyttet når lokale lover og standarder ikke gir tilstrekkelig beskyttelse.

Vi forstår at vern av menneskerettighetene ikke bare er et ansvar for staten, men at Aneo som selskap har et selvstendig ansvar for å sikre menneskerettighetene gjennom vår virksomhet.

3.3. Vi gjør aktsomhetsvurderinger

Åpenhetsloven pålegger oss å gjennomføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger knyttet til vår egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser.

I Aneo legger vi til grunn OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper når vi utfører aktsomhetsvurderinger.

Etterlevelse av åpenhetsloven og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger knyttet til virksomheten vår er en integrert del av vårt interne kvalitetssystem, og vi utfører målrettede risikovurderinger mht. menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For mer informasjon, se våre:

[Retningslinjer for aktsomhetsvurderinger ↗](#)

4. Regler for forretningsmessig adferd

4.1 Vi etterlever lover og regler

Vi i Aneo skal alltid følge de lover og regler som gjelder for vår virksomhet.

Dette betyr at du har et ansvar for å følge de lover og regler som gjelder for dine oppgaver når du er på jobb eller for øvrig representerer Aneo. Det betyr også at du må holde deg orientert om hvilke lover og regler som gjelder innenfor ditt område. Konesjoner og andre offentlige tillatelser likestilles med lov/forskrift, og skal alltid følges.

På samme måte som for eksterne lover og regler, må du sette deg inn i hvilke interne retningslinjer, prosedyrer og styrende dokumenter som gjelder for deg og sørge for å overholde disse.

Vi forventer at du søker veiledning og ber din nærmeste leder eller juridisk avdeling om råd dersom du havner i en situasjon der du er usikker på om handlingene dine er lovlige. Du skal ikke operere i "gråsoner" og utsette deg selv og Aneo for unødvendig risiko.

På visse områder kan Aneo ha besluttet strengere regler enn det som kreves etter nasjonale lover. Der det er ulik standard mellom kravene som følger av lov og kravene i våre interne regler eller retningslinjer, gjelder den høyeste standarden.

4.2. Vi foretar aldri ulovlige betalinger (korrupsjon, bestikkelser og bedrageri)

Aneo aksepterer ikke ulovlige betalinger. Ulovlige betalinger omfatter alle slags betalinger som er ulovlige etter gjeldende lover og regler. Dette inkluderer korrupsjon, bestikkelser, tilretteleggingsbetalinger, underslag og bedrageri. Ethvert brudd fra en av våre ansatte vil være en trussel mot vårt omdømme og Aneos troverdighet.

Det er viktig at du kjenner til følgende:

→ Du skal aldri gi, tilby, akseptere eller motta en utilbørlig fordel til eller fra en person i offentlig eller privat sektor i anledning sin stilling. I tillegg til penger kan gaver, tjenester, tilbud om gunstige vilkår for et produkt eller en tjeneste, samt reiser og opphold, utgjøre en utilbørlig fordel.

→ En utilbørlig fordel er en fordel som ikke har en saklig forretningsgrunn, og som er gitt for å påvirke mottakers beslutninger.

→ Det er strengt forbudt å foreta en uautorisert overføring av penger eller annet av verdi fra Aneo til deg selv, til noen av dine nære slektninger eller en annen person som opptrer på dine vegne.

→ Å stjele Aneos ressurser eller midler vil aldri bli akseptert.

→ En eventuell forretningsfordel for Aneo vil aldri være en formildende omstendighet ved en ulovlig betaling.

Overtredelse av disse retningslinjene vil bli behandlet som et alvorlig regelbrudd.

For mer informasjon, les våre:

[Retningslinjer for anti-korrupsjon ↗](#)

4.3. Gaver, gjestfrihet og arrangementer

Det å gi eller akseptere gaver og gjestfrihet kan under visse omstendigheter bli ansett som korrupsjon. Vi har sterke begrensninger for når det er tillatt å gi eller motta gaver.

I Aneo skal vi følge disse reglene:

→ Du skal ikke gi eller motta gaver eller andre fordeler som strider mot god forretningsskikk, eller som ikke er kostnadmessig nøktern. En gave som er verdt mindre enn NOK 500, blomster eller reklameartikler er som tommelfingerregel å anse som nøktern.

→ Mottar eller gir du gaver eller andre fordeler som er utenfor disse rammene skal du innhente din leders godkjenning. Dersom du takker høflig nei til en gave du tilbys kan du vise til at det å akseptere gaven vil være i strid med våre etiske regler.

→ Enhver gave som gis eller mottas skal tilbys/mottas i full åpenhet.

→ Vær oppmerksom på at rabatter og andre økonomiske fordeler i konkrete tilfeller kan være like problematiske som gaver. Kontakt juridisk avdeling dersom du er i tvil.

Som ansatt eller representant for Aneo skal du ikke invitere til – eller delta på – arrangementer, bevertning eller reiser som ikke er tett forbundet med Aneos virksomhet, eller som strider mot god forretningsskikk, eller som ikke er kostnadmessig nøktern.

Arrangementer for kunder og leverandører skal alltid skje i full åpenhet.

Du skal informere din leder før du inviterer noen til et arrangement, reise eller bevertning på Aneos regning.

Dersom du er involvert i en forhandling, investerings- eller anskaffelsesprosess, eller har en stilling der du kan påvirke utfallet av en slik prosess, skal du aldri motta eller gi gaver, tjenester, reiser eller bevertning - uansett verdi – dersom en slik prosess er nær forestående eller pågående.

Reiser, bevertning mv. i forbindelse med en forhandling, prosjekt eller investering skal for ansatte eller representanter for Aneo alltid betales av Aneo selv.

4.4. Vi unngår interessekonflikter

Alle beslutninger du tar som ansatt i Aneo skal være tatt på bakgrunn av hva som er best for Aneo.

Interessekonflikter oppstår der våre personlige, sosiale, økonomiske eller politiske aktiviteter berører den jobben vi utfører eller vår lojalitet til Aneo. Vi forventer at du alltid opptrer i Aneos interesse, og ikke tar beslutninger basert på hva som vil begunstige deg personlig eller noen av dine nærstående.

Dersom det oppstår en situasjon der du selv eller noen som står deg nær har personlig interesse i utfallet av en beslutning eller handling (interessekonflikt), skal du varsle din leder om dette, avstå fra videre involvering i den aktuelle prosessen/beslutningen, og la en annen ta din plass. Dette skal du også gjøre dersom de konkrete omstendighetene kan skape inntrykk av at du eller en nærstående har personlig interesse i utfallet av en sak.

Det kan noen ganger være vanskelig å identifisere interessekonflikter. Du bør spørre deg selv om situasjonen påvirker hvordan du utfører jobben din eller om den påvirker beslutninger du tar for selskapet. Du må også vurdere hvordan situasjonen ser ut utenfra. Noen ganger kan bare det faktum at det synes å være en interessekonflikt være skadelig for Aneo.

Du skal alltid opplyse om en faktisk, mulig eller oppfattet interessekonflikt til din nærmeste leder. Vær åpen, informer og diskuter, og spør juridisk avdeling om råd dersom du er i tvil.

4.5.

Vi beskytter konfidensiell informasjon

Alle ansatte er forpliktet til å verne om forretningshemmeligheter og om konfidensiell informasjon. Dette gjelder både dersom opplysningene tilhører Aneo og dersom de tilhører våre forretningsforbindelser.

Forretningshemmeligheter og konfidensiell informasjon vil f.eks. kunne være strategier, forretningsmuligheter, metoder, prosedyrer, kundelister, pris- og kostnadsinformasjon, teknisk data, kontraktsmessige forhold, kommersielle forhold/opplysninger og annen type informasjon som er beskyttet av loven.

Du skal særlig sikre at du:

- Beskytter selskapets informasjon og aldri avslører fortrolig eller intern informasjon til ikke-ansatte. Denne forpliktelsen gjelder ikke bare under ditt ansettelsesforhold, men også etter at ditt ansettelsesforhold i Aneo har opphørt.
- Utviser varsomhet ved deling eller omtale av opplysninger som kan skade Aneos interesser (særlig i sosiale medier)
- Unngår å diskutere eller dele konfidensiell informasjon på offentlige steder
- Unngår å jobbe med konfidensielle dokumenter på offentlige steder hvor uvedkommende kan se skjermen din
- Oppbevarer konfidensiell informasjon sikkert og sørg for at konfidensiell informasjon lagres på områder med tilgangskontroll
- Snakker med din nærmeste leder dersom du har mistanke om, eller får kunnskap om at konfidensiell informasjon eller forretningshemmeligheter har blitt misbrukt eller kommet på avveie.

Som ansatt er din taushetsplikt nærmere beskrevet i din arbeidsavtale. Taushetsplikten skal også overholdes i forbindelse med privat bruk av sosiale medier.

All mediekontakt skal koordineres av kommunikasjonsdirektør eller konsernsjefen eller av en person med delegert myndighet til å komme med uttalelser på vegne av selskapet. Du har ikke tillatelse til å gi uttalelser til pressen om spørsmål som gjelder selskapet uten godkjenning på forhånd.

4.6. Innsideinformasjon

Du kan gjennom ditt arbeid bli kjent med informasjon som ikke er offentlig tilgjengelig om Aneo eller andre selskaper. Slik informasjon kan regnes som innsideinformasjon.

Innsideinformasjon er informasjon som merkbart kan påvirke prisen på et børsnotert selskap eller et børsnotert finansielt instrument, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller kjent i markedet. Hvis du er i tvil om du sitter på innsideinformasjon, skal du kontakte nærmeste leder eller Aneos representant for innsidetematikk.

Dersom du har innsideinformasjon, selv om du har fått denne ved en tilfeldighet, har du taushetsplikt i henhold til loven, og en plikt til å utvise nødvendig aktsomhet for å hindre at informasjonen ikke når uvedkommende. Enhver bruk av innsideinformasjon til personlig vinning, enten det gjelder Aneos eller et annet børsnotert selskap, er forbudt.

4.7. Vi beskytter personvernet

Personvernreglene beskytter integriteten og konfidensialiteten til en persons private informasjon.

Vi ivaretar personvernet til våre ansatte og alle vi kommer i kontakt med gjennom forretningsvirksomheten vår. Aneos håndtering av personopplysninger skal alltid utføres i tråd med gjeldende lover og regler for håndtering og behandling av personopplysninger.

Personopplysninger vil bare bli brukt der det er nødvendig. De vil bli behandlet i samsvar med gjeldende krav, og Aneos retningslinjer for behandling av personopplysninger.

Du har ansvar for å sørge for at du har tilstrekkelig kunnskap om og følger våre krav til behandling av personopplysninger, dersom jobben din innebærer håndtering av slike opplysninger.

For mer informasjon om hvordan vi sikrer personvern i Aneo ta en kikk i våre:

[Retningslinjer for håndtering av personopplysninger ↗](#)

5. Våre samarbeidspartnere og leverandører

5.1. Vi velger våre forretningspartnere med omhu

Våre forretningspartnere er viktige for selskapets suksess, og vi etterstreber å bygge gode og varige relasjoner med våre partnere. Uttrykket "forretningspartnere" omfatter både våre leverandører, kontraktører, partnere, agenter, kunder, konsulenter, profesjonelle rådgivere osv.

Det forventes av våre forretningsforbindelser følger alle lover og regler, samt prinsippene i:

[Aneos etiske retningslinjer for leverandører ↗](#)

Aneo blir identifisert med sine forretningspartnere og deres opptreden kan derfor påvirke vårt omdømme og eksponere oss for negative konsekvenser. Av denne grunn må vi velge våre forretningspartnere med omhu.

Hvilken gjennomgang som kreves av en ny forretningspartner vil avhenge av hvilke risikofaktorer som er til stede. *Vi forventer at du:*

- Utfører en risikobasert bakgrunns sjekk. Du må aldri samarbeide med en forretningspartner uten å foreta en første vurdering av selskapets omdømme og samle inn visse nøkkelopplysninger om det aktuelle selskapet
- Undersøker om forretningspartnerens hjemland anses å ha en høy risiko for korrupsjon (se Transparency International Corruption Perceptions Index)
- Bruker kontraktklausuler til å forplikte våre forretningspartnere til å følge våre standarder med hensyn til antikorrupsjon, arbeidsvilkår samt miljø og menneskerettigheter
- Er oppmerksom på risikoen for å motta eller håndtere utbytte fra en straffbar handling (hvitvasking). Du må alltid vite hvem forretningspartneren er, innhente bekreftelse på at overføringer blir gjort til og fra de riktige bankkontiene, og være på utkikk etter røde flagg i en konkret transaksjon.

5.2. Vi konkurrerer rettferdig

Aneo er forpliktet til å følge all gjeldende konkurranselovgivning i de markedene vi opererer i.

Konkurransereglene er kompliserte og krever ofte en grundig vurdering. Søk derfor råd hos juridisk avdeling i alle situasjoner du tror kan innebære en risiko for brudd på konkurranselovene.

