

Etiske retningslinjer

Sist godkjent dato	19.09.2025 (Anders Vedal)
Gyldighetsområde	Konsern

Dokumentkategori	Policy
------------------	--------

1. Innledning

Vedal-konsernets etiske retningslinjer er basert på våre verdier og allment aksepterte verdier, normer og regler i samfunnet. De etiske retningslinjene gir veiledning til hvordan vi behandler hverandre på arbeidsplassen, hvordan vi samhandler med kunder, samarbeidspartnere og leverandører og hvordan vi oppfører oss i samfunnet.

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte, innleide og styremedlemmer i alle selskaper hvor Vedal har majoritet.

2. Våre verdier

Verdiene våre er det vi strekker oss etter hver dag. De skal kjennetegne hvem vi er og det vi gjør.

- Langsiktig
- Ansvarsbevisst
- Kundeorientert
- Samarbeidsorientert
- Respektfull

Hvordan vi møter etiske problemstillinger bidrar til å kjennetegne hvem vi er. Tommelfingerregel for etikk skal legges til grunn ved vurdering av situasjoner med etiske dilemmaer: 'Alt vi gjør skal tåle å bli offentlig kjent'. Tvilstilfeller skal diskuteres med nærmeste leder.

3. Samfunn

Etikk og bærekraft

Vedal er opptatt av å opptre ærlig, redelig og skikkelig og holde en høy etisk standard. Dette innebærer å ta ansvar for våre omgivelser og bidra til en bærekraftig utvikling, innen miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold. Vi skal utøve vår virksomhet på en måte som er mest mulig skånsom for miljøet, som bidrar til økt sikkerhet, som respekterer menneskerettighetene, og som motarbeider enhver form for korrupsjon. Våre verdier og etiske retningslinjer er en ressurs for å håndtere utfordringer med å bidra til en bærekraftig utvikling.

Klima og miljø

Miljømessig påvirkning fra Vedals aktiviteter skal være så liten som mulig, både i egen drift og i prosjektene. Vedal skal legge vekt på å få til løsninger som reduserer negativ påvirkning på klima og miljø, i alle faser av våre prosjekter.

Arbeidsforhold og menneskerettigheter

Vedal skal bidra til at svart arbeid, sosial dumping, barnearbeid, tvangsarbeid eller andre forhold av tilsvarende karakter ikke forekommer. I våre prosjekter og leverandørledd tolereres ingen former for arbeidslivskriminalitet.

Etiske retningslinjer

Sist godkjent dato	19.09.2025 (Anders Vedal)
Gyldighetsområde	Konsern

Dokumentkategori	Policy
------------------	--------

Sikkerhet

Sikkerhet skal alltid være førsteprioritet og vi skal opptre på en slik måte at vi ikke setter egne medarbeidere eller andre i fare. Vedal skal ha fokus på sikkerhet og helse, og fremme løsninger som bidrar til bedre sikkerhet. Alle har en plikt til å si ifra om de ser adferd som strider imot dette.

4. Kunder

Vedals medarbeidere skal være ærlige, ordentlige og redelige i alle forhold som angår vår forretningsvirksomhet. Det skal ikke kunne stilles spørsmålstegn ved vår integritet og etiske standard.

I vår virksomhet skal vi hele tiden ha som siktemål et best mulig resultat for kunden og være bevisst på at kundenes ressurser og penger forvaltes på en god måte. Når vi rådgir våre kunder skal vi fokusere på hva som er best for kunden, ikke primært hva som er best for Vedal.

5. Samarbeidspartnere og leverandører

Vedal skal så langt det er mulig, bidra til at underleverandører utviser de samme høye krav til forretningsetikk som vi pålegger oss selv.

Vi er svært opptatt av at vi alltid skal kunne ha en åpen dialog med våre samarbeidspartnere og leverandører. Det er viktig å tilrettelegge for at samarbeidspartnere og leverandører får gjennomført sine oppgaver på en best mulig måte og å gi disse en rettferdig behandling.

6. Våre medarbeidere

Medarbeidere i Vedal skal handle med integritet og i full overensstemmelse med de lover og regler som gjelder. Dersom det er forskjellig nivå på lover og regler og Vedals etiske retningslinjer, skal strengeste krav følges.

Alle har et ansvar for å bidra til at konsernet opptre etisk forsvarlig, å søke råd med kolleger eller ledere dersom man er i tvil og å si ifra om bekymringer eller brudd.

Rettferdighet og respekt

Alle skal behandles med rettferdighet og respekt, uavhengig av kultur, religion, kjønn, etnisk bakgrunn, legning eller livssituasjon. Ingen av våre medarbeidere eller de vi samarbeider med skal oppleve diskriminering, trakassering eller mobbing. Den enkelte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø preget av dialog, åpenhet og trygghet.

Faglig integritet

I Vedals prosjekter skal vi utføre arbeid og levere produkter i overensstemmelse med etablerte tekniske og faglige prinsipper. Vi skal aldri gå på akkord med vår faglige integritet i forhandlinger med kunder eller leverandører.

Etiske retningslinjer

Sist godkjent dato 19.09.2025 (Anders Vedal)
Gyldighetsområde Konsern

Dokumentkategori Policy

Sosiale medier

Medarbeidere i Vedal skal opptre i sosiale medier slik man vil opptre i samfunnet for øvrig. I sosiale medier kan det være vanskelig å skille mellom privatperson og ansatt. Våre medarbeidere bestemmer selv hvor personlig man vil være, men skal være oppmerksom på at man kan oppfattes som en representant for Vedal også når man er privat og ikke opptre i sosiale medier på en måte som kan sette Vedal i et uheldig lys.

Rus og avhengighet

Medarbeidere i Vedal skal ikke være påvirket av noen form for rusmidler på arbeidsplassen. Medarbeidere som har risikofyllt arbeid og bruker sterke medisiner (med rød trekant) skal informere nærmeste leder. Hvis en kollega møter beruset på jobb, er det enhvers plikt å melde fra til nærmeste leder, blant annet av hensyn til sikkerhet. Vedals policy for rus- og spillavhengighet er forankret i sentralt AKAN (Arbeidslivets Kompetansesenter for Rus- og Avhengighetsproblematikk).

Ved representasjon og i sosiale anledninger i jobbsammenheng med tilgang på alkohol skal det utvises måtehold og medarbeidere skal opptre på en måte som ikke går utover Vedals omdømme, egen eller andres integritet.

Eksterne engasjement

Posisjon, verv eller engasjement for aktører utenfor konsernet skal avklares med daglig leder. Slike engasjement skal ikke gå ut over medarbeiders kapasitet og evne til å utføre arbeid for Vedal eller påvirke Vedal negativt.

Privatøkonomi

Privat kjøp av selskapets tjenester er ikke tillatt.

Privat bruk av overskuddsmateriell som ikke kan gjenbrukes er ikke tillatt. Eventuelle unntak skal godkjennes på forhånd av daglig leder i selskapet medarbeideren er tilknyttet og kunden.

Medarbeidere skal ikke bruke Vedals underleverandører privat. Eventuelle unntak skal godkjennes på forhånd av daglig leder i selskapet medarbeideren er tilknyttet.

Praksis for gaver fra konsernet til medarbeidere er som beskrevet i personalhåndboken.

7. Vår forretningspraksis**Bestikkelser og korrupsjon**

Korrupsjon er ulovlig. Vedal har nulltoleranse for misligheter og tar avstand fra enhver form for korrupsjon. Medarbeidere i Vedal skal ikke under noen omstendighet, verken direkte eller indirekte, ta del i noen form for bestikkelse eller korrupsjon, gi eller ta imot utilbørlig fordel som følge av stillingen eller vervet de innehar i Vedal. Medarbeidere som mistenker eller oppdager slike forhold skal umiddelbart varsle nærmeste leder, HR-avdelingen eller benytte konsernets varslingskanal.

Etiske retningslinjer

Sist godkjent dato	19.09.2025 (Anders Vedal)
Gyldighetsområde	Konsern

Dokumentkategori	Policy
------------------	--------

Medarbeidere i Vedal skal ikke motta eller gi gaver eller ytelser som kan være i strid med regelverk eller lov, som kan vurderes å påvirke beslutningsprosesser eller skape forventning om gjenytelse. Gaver og ytelser fra eller til forretningspartnere skal kun være av beskjedne art og alltid informeres om til nærmeste leder. En eventuell offentliggjøring av en gave eller ytelse skal ikke være egnet til å stille Vedal, våre kunder eller noen av kundens medarbeidere i en ukomfortabel situasjon.

Dersom en medarbeider i Vedal planlegger å gi en beskjedne gave/ytelse til en forretningspartner, skal det undersøkes i forkant om bedriften eller aktøren har eget regelverk for gaver og ytelser.

Deltagelse på arrangementer med leverandører og samarbeidspartnere skal klareres i forkant med daglig leder. Slik aktivitet skal ha et klart faglig eller forretningsmessig formål. Kostnad for en aktivitet skal være nøktern. Reise og opphold skal dekkes av Vedal, dersom ikke annet er særskilt avtalt med nærmeste leder.

Interessekonflikter

Alle medarbeidere skal opptre lojalt overfor konsernets interesser, og har ansvar for å gjøre arbeidsgiver kjent med eventuelle interessekonflikter ved for eksempel innkjøps-/forhandlingsprosesser. Medarbeidere i Vedal skal ikke på noen måte misbruke sin stilling i Vedal for å oppnå personlige fordeler. Dersom en medarbeider oppdager en mulig interessekonflikt, skal situasjonen vurderes i samråd med nærmeste leder.

Interessekonflikt kan oppstå overfor kunder hvor ulike Vedal-selskaper er involverte i ulike faser i et prosjekt. Slike situasjoner skal vurderes spesielt og involvering besluttet av ledelsen.

Behandling av informasjon

Informasjon og opplysninger gitt av kunder, samarbeidspartnere og leverandører eller produsert og behandlet i prosjekter skal beskyttes på profesjonelt vis og kun brukes slik den er tiltenkt og i henhold til avtale. Medarbeidere i Vedal har taushetsplikt når det gjelder slik informasjon, også etter avsluttet ansettelsesforhold.

Personopplysninger skal behandles, herunder innhenting, registrering, bruk, lagring og sletting, i henhold til gjeldende regelverk og konsernets retningslinjer.

Kun konsernleder eller selskapenes daglige ledere kan uttale seg til eksterne og media på saker som angår daglig drift. Etter avtale kan slike uttalelser delegeres til andre, dette vil særlig være aktuelt for prosjekter.

Konkurranseregler

Åpen og ærlig konkurranse på grunnlag av høy etisk standard innenfor det til enhver tid gjeldende lovverk, er utgangspunktet for vår forretningsmessige virksomhet. Vedal tar avstand fra alle former for ulovlig prissamarbeid og/eller markedsdeling. Forutsatt tillatt etter konkurranselovgivningen, kan

selskap i Vedal samarbeide med konkurrenter. Dette skal være vurdert og godkjent i forkant av konsernledelsen.

Alle medarbeidere skal omtale våre konkurrenter på en respektfull og saklig måte.

8. Varsling og konsekvenser

Varsling av kritikkverdige forhold

Alle medarbeidere i Vedal oppfordres til å ta opp bekymringer, klager og kritikkverdige forhold med ledelse i prosjekt eller linjen, HR-avdelingen eller AMU. Konsernets prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold og varslingskanal er tilgjengelig på konsernets nettside (vedal.no), og kan benyttes av interne og eksterne.

Varsling kan gjøres anonymt og behandles av en uavhengig part. Den som varsler i god tro skal ikke bli utsatt for sanksjoner.

Konsekvenser av brudd

Brudd på de etiske retningslinjene og gjeldende lover og regler er alvorlig og vil ha konsekvenser avhengig av alvorlighetsgraden av bruddet. Konsekvenser kan være muntlig eller skriftlig advarsel, oppsigelse eller avskjed. Ved alvorlige brudd kan det være aktuelt å rapportere videre til offentlige myndigheter.