

Forretningsetiske retningslinjer for NUNAOIL A/S

Formålet med NUNAOIL's forretningsetik er at tydeliggøre de principper, som skal styre virksomhedens drift og medarbejdernes adfærd.

Det påhviler den enkelte medarbejder at læse og forstå dette regelsæt om forretningsetisk adfærd.

Det gælder for NUNAOIL som selskab og for hver enkelt ansat at alle love, regler, bestemmelser og andre relevante retningslinjer til alle tider følges og respekteres – uden undtagelse.

For alle medarbejdere i NUNAOIL gælder det til stadighed at varetage selskabets interesser.

Arbejds miljø og ansvarlig adfærd

Det forventes, at den enkelte medarbejder bidrager til et inkluderende arbejds miljø uden mobning, chikane eller forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, alder, fødsel eller ethvert andet forhold.

Som ansat, leder eller bestyrelsesmedlem forventes det, at den enkelte varetager sine arbejdsopgaver og optræder korrekt over for myndigheder, forretningsforbindelser, kollegaer og andre med en relation til NUNAOIL.

Sundhed, Miljø og Sikkerhed

Indsats for at tage vare på sundhed, miljø og sikkerhed udgør en integreret del af vores virksomhed. Som en del af sit sociale ansvar og ud over de forpligtelser, der påhviler selskabet ved love, bestemmelser eller gennem licensaftaler i den grønlandske olieindustri, driver NUNAOIL forretningen på en bæredygtig måde der minimerer skadelige virkninger på miljøet.

Alle ansatte har medansvar for at arbejdet i selskabet sker under trygge forhold og på en måde som varetager og fremmer helse hos det enkelte menneske og tager vare på miljøet.

Sprogpolitik

Sprogpolitikken i NUNAOIL regulerer brug af sprog i al kommunikation.

Ledelsen i NUNAOIL har vedtaget følgende sprogpolitik, jvf. § 4 i Inatsisartutlov nr. 7 af 19. maj 2010 om sprogpolitik:

- NUNAOIL er en flersproget virksomhed og benytter sprogene grønlandsk, dansk og engelsk.
- NUNAOILs eksterne kommunikation via hjemmesiden sker på grønlandsk, dansk og hvor relevant også på engelsk.

- NUNAOIL besvarer som udgangspunkt telefonopkald, mails og andre henvendelser på et af de tre hovedsprog.

NUNAOIL anerkender betydningen af sproglig uddannelse og ønsker flersprogede medarbejdere. Med udgangspunkt i olieindustriens globale orientering og branchens relativt spæde tilstedeværelse i Grønland vil styrkelse af engelskkundskaber altid være en fordel for selskabet. Tilbud om relevant sprogundervisning for ansatte er altid gældende i det omfang det er foreneligt med medarbejderens arbejds- og ansvarsområder.

Interessekonflikter, fortrolighed og misbrug af information

Den enkelte medarbejder skal sikre, at der ikke er nogen konflikt mellem deres private interesser og NUNAOILs interesser. Den ansatte må ikke søge at opnå fordele for sig selv eller for familiemedlemmer som kan skade selskabets interesser, uanset om denne type handlinger kan anses som strafbare eller ikke. Dette gælder også over for partnere i licenser, leverandører, organisationer, enkeltpersoner eller andre, der har eller søger kontakt med NUNAOIL.

NUNAOILs ansatte må ikke deltage i beslutninger, som vedrører familiemedlemmer, hverken direkte eller indirekte.

Medarbejdere må i forbindelse med deres arbejde for virksomheden ikke modtage kompensation fra andre end selskabet uden forudgående godkendelse fra NUNAOILs direktion.

Der er forbud mod at udnytte fortrolige eller interne oplysninger for at opnå en gevinst eller en fordel for NUNAOIL, en medarbejder eller en tredjepart. Dette omfatter eksempelvis:

- Handlinger i aktiemarkedet eller et andet marked af en ansat eller en tredjepart, hvor NUNAOILs interne eller anden ikke offentlig information bruges til at opnå gevinst eller begrænse tab for den ansatte eller en tredjepart.
- Brug af fortrolige eller interne oplysninger for at opnå en gevinst eller en fordel i forbindelse med tildeling af en kontrakt til en leverandør.

Bevidst urigtig brug eller -kommunikation af regnskabsmateriale betragtes som bedrageri uagtet om det kommer den ansatte eller andre til fordel.

Det vil være brud på tavshedspligten, hvis en medarbejder uden forudgående godkendelse fra NUNAOIL giver eller gør interne eller fortrolige oplysninger tilgængelige for personer, selskaber eller instanser som ikke har retmæssigt krav på disse oplysninger.

Ingen oplysninger skal holdes skjult for hverken interne eller eksterne revisorer.

Bestikkelse, gaver og fordele

NUNAOIL accepterer ikke bestikkelse, korrupsion eller andre forretningsmæssige uregelmæssigheder.

Gaver og andre fordele må aldrig modtages eller gives for at opnå en privat fordel, for NUNAOIL eller for tredjepart. De ansatte må ikke tilbyde, love, eller give nogen form for uretmæssig fordel til en offentlig tjenestemand eller en forretningsforbindelse med sigte på at få vedkommende til at optræde, eller lade være at optræde, på en bestemt måde i forhold til sit ansvarsområde, uanset om det hidrører strafbare eller ikke strafbare forhold.

Gaver eller andre fordele som gives eller modtages skal være i overensstemmelse med god forretningsskik. Gaver og andre fordele kan kun gives eller modtages hvis de er af beskeden størrelse, både med hensyn til værdi og hyppighed, og såfremt tid og sted ikke er upassende.

Modtager medarbejderen gaver af lille og symbolsk værdi, f.eks. ved et arrangement eller konference, hvor NUNAOIL deltager med en et oplæg anses det ikke som en interessekonflikt, så længe gaven ikke overstiger den i Personalehåndbogen nævnte grænse på DKK 300.

Medarbejderne skal altid udvise forsigtighed med deltagelse i arrangementer betalt af andre. En sådan deltagelse kan indebære interessekonflikter og skal altid godkendes af en overordnet, som er forpligtet til at diskutere problemstillingen med direktionen før godkendelsen evt. kan gives.

Medarbejderne må ikke betale middage, rejse eller bopæl for andre, medmindre dette er godkendt af direktionen.

Seksuelle tjenester, rusmidler

NUNAOIL anser køb og salg af seksuelle tjenester for uforeneligt med virksomhedens værdigrundlag.

NUNAOIL er en narkotika- og alkoholfri arbejdsplads, og indtagelse af rusmidler i arbejdstiden er generelt forbudt. Der kan imidlertid serveres begrænsede mængder alkohol ved specielle, udvalgte arrangementer godkendt af direktionen, forudsat at den som indtager alkohol ikke samtidigt har operatøransvar for maskiner eller installationer, ikke kører bil eller udfører aktiviteter som er uforenlige med nydelse af alkohol. Indtagelse af rusmidler uden for arbejdstiden er den ansattes eget ansvar, men må aldrig have en negativ effekt på arbejdsmiljøet eller særligt varetagelsen af den ansattes funktioner.

Ansatte med misbrugsproblemer tilbydes hjælp af NUNAOIL, da misbrug af rusmidler ikke anses for foreneligt med en forsvarlig varetagelse af den ansattes jobfunktioner og tillige har en negativt indvirkning på arbejdspladsens arbejdsmiljø.

NUNAOIL tilbyder rygestop tiltag i det omfang den ansatte selv opsøger det.

Ekstern kommunikation

Oplysninger fra NUNAOIL skal i alle henseender være pålidelige og korrekte og opretholde høje faglige og etiske standarder. Kommunikation med medierne eller offentligheden skal være i overensstemmelse med fastlagte retningslinjer, herunder fortrolighed. Medmindre andet er angivet, er det kun formanden eller direktionen der udtaler sig til medierne eller offentligheden på selskabets vegne.

Bestyrelsesposter, andet job eller politisk aktivitet

Accept af ledelseshverv i andre forretningsaktiviteter kan indebære en interessekonflikt. Medarbejdere må

ikke acceptere hverv i andre forretningsaktiviteter uden den administrerende direktørs forudgående kendskab og godkendelse. Direktøren vil i samråd med medarbejderen overveje om der kan være en interessekonflikt, og tage sagen op med formanden for bestyrelsen. Den endelige godkendelse gives af direktionen.

Medarbejderne er ikke tilladt at påtage sig andet arbejde af betydning uden NUNAOILs godkendelse medmindre der foreligger en forudgående tilladelse fra direktionen. Påtager medarbejderen sig andet arbejde eller bestyrelsesposter må dette ikke forringe medarbejderens udførelse af sine opgaver i NUNAOIL.

Godkendelse af arbejde eller en bestyrelsespost for en medarbejder kan til enhver tid ensidigt tilbagekaldes af NUNAOIL i det omfang, at funktionen ikke længere kan betragtes som foreneligt med NUNAOILs interesser.

Medarbejderne er fri til at deltage i politisk aktivitet, men en sådan aktivitet må ikke tilskrives NUNAOIL, og må ikke pågå i den betalte arbejdstid. En medarbejders deltagelse i politisk aktivitet må ikke forringe medarbejderens udførelse af sine opgaver i virksomheden.

Information og IT systemer

Alle ansatte og andre som repræsenterer NUNAOIL er ansvarlig for at sikre information og arkivmateriale som tilhører NUNAOIL og selskabets forretningsforbindelser med henblik på at undgå værditab eller misbrug. Fortrolig information og arkivmateriale skal behandles i henhold til selskabets procedurer.

Alle ansattes brug af information, IT-systemer og internet-tjenester skal styres af virksomhedens behov og ikke af personlige interesser.

Information der er fremstillet og lagret på NUNAOILs IT-systemer anses som selskabets ejendom. NUNAOIL forbeholder sig derfor retten til at få adgang til al information af denne type, såfremt dette ikke er begrænset ved lov eller af andre aftaler.

Den enkelte ansatte har ansvar for at varetage elektroniske filer og arkiver på en måde som er i overensstemmelse med selskabets IT politik.

Information der kan anses som ulovlig, stødende eller upassende må under ingen omstændigheder behandles, downloades, lagres eller distribueres.

Al downloading, lagring eller distribution af information og programvare som medfører brud på ophavsretslige love eller bestemmelser er ikke tilladt.

Klager og bekymringsmeldinger

NUNAOIL opfordrer alle sine ansatte til at føre en åben diskussion om ansvarlig adfærd i en konstruktiv og ubureaukratisk atmosfære. Det betyder at klager som hovedregel skal tages op med nærmeste overordnede.

Hvis en ansat i god tro henvender sig til en anden instans i selskabet end nærmeste overordnede med en bekymringsmelding om en mulig overtrædelse af love eller selskabets retningslinier, er den ansatte beskyttet mod sanktioner fra NUNAOIL. Det vil blive anset som brud på NUNAOIL's forretningsetiske retningslinier hvis der forekommer forskelsbehandling eller chikane mod nogen som rapporterer denne type overtrædelser. Den som rapporterer falske oplysninger af denne type i den åbenbare hensigt at skade nogen, risikerer en reaktion i henhold til gældende grønlandsk lovgivning og gældende personaleregler.

Instruktioner

I forbindelse med gennemførelsen af aktiviteter for NUNAOIL kan der opstå situationer, hvor der kan være behov for vejledning og afklaring omkring hvorvidt en aktivitet eller handling kan være i strid med NUNAOILs forretningsetik. Afklaring bør søges fra den ansattes nærmeste overordnede.

Konsekvenser af at overtræde NUNAOIL's forretningsetiske retningslinjer

Overtrædelse af NUNAOILs forretningsetik er en alvorlig forseelse. Det kan udsætte NUNAOIL for skader eller forringe ejerens eller samfunds tillid til forvaltningen af selvstyrets interesser og korrekt og tilfredsstillende drift og ledelse af selskabet. Overtrædelser vil blive mødt med en reaktion i overensstemmelse med overtrædelsens karakter og omfang. Overtrædelser vil blive behandlet efter grønlandsk lovgivning og gældende personaleregler og vil kunne få konsekvenser for medarbejderen, herunder opsigelse/afskedigelse, rapportering til de relevante myndigheder og krav om erstatning for tab eller skade.

Direktionsinstruks

Bestyrelsen har supplerende for nærværende udarbejdet en direktionsinstruks

Nuuk den 3. december 2013

Hans Kristian Olsen
Administrerende Direktør
NUNAOIL A/S