

RETNINGSLINJER FOR ETIKK OG SAMFUNNSANSVAR

Vedtatt av konsernstyret i Amedia 20. mars 2014

Innledning

Amedia er en betydelig samfunnsaktør som gjennom sine virksomheter ivaretar pressens samfunnsrolle. Selskapet skal stå for en ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis. Gjeldende lover og offentlige forskrifter skal følges. Amedias etiske retningslinjer setter standard for konsernets samlede virksomhet og synliggjør ønsket atferd.

De etiske retningslinjene gjelder virksomheter der Amedia har mer enn 50 prosent eierskap eller på annen måte kontrollerende innflytelse. Retningslinjene gjelder alle som jobber for eller representerer Amedia eller et av konsernets datterselskaper. Retningslinjene er også førende for de forretningsavtaler og samhandlinger Amedia inngår med andre virksomheter.

De etiske retningslinjene utgjør sammen med flere andre strategi- og policydokumenter en verdimeslig helhet. De etiske standarder utdypes og konkretiseres i øvrige konserndokumenter. Hvert enkelt datterselskap kan i tillegg utarbeide egne retningslinjer der dette anses hensiktsmessig.

Skal Amedia utvikle seg i ønsket retning, må alle ansatte gi sitt bidrag. Alle medarbeidere plikter å sette seg inn i og følge de etiske retningslinjene. Disse inngår i overlevert dokumentasjon ved ansettelse. Ledere har et spesielt ansvar for å tilse at selskapets standarder etterleves og for å gripe fatt i avvik.

Amedia i samfunnet

Amedias primæroppgave er å eie og drive publisistisk virksomhet gjennom lokale mediebedrifter over hele landet og på alle tilgjengelige brukerplattformer. All publisistisk virksomhet skal skje i samsvar med de prinsipper og etiske retningslinjer som gjelder for den frie og uavhengige pressen. Dette forplikter alle ansatte i konsernet.

Amedia skal bidra til informasjons- og nyhetsformidling som er relevant for lesere og brukere, tilrettelegge for meningsytringer og debatt som er en forutsetning for demokratiets videre utvikling, og invitere til en brukermedvirkning som engasjerer og oppleves nyttig. Samtidig er vi en viktig formidler av budskap fra annonsører og interessegrupper.

Som mediekonsern har Amedia en grunnleggende plikt til å forsvare ytringsfriheten, pressefriheten, informasjonsfriheten, den redaksjonelle uavhengigheten og det åpne samfunnet. Våre medier skal samtidig ivareta rollen som en kritisk overvåker av samfunnsutviklingen og avdekke kritikkverdige forhold. Dette skjerper kravene til egen opptreden i alle ledd i organisasjonen og til all forretningsmessig handling.

Amedia skal opptre lovlydig, ryddig og med høy integritet. For å kunne ivareta og utvikle sin samfunnsrolle er Amedia og den enkelte bedrift avhengig av et godt omdømme, og av at alle medarbeidere forstår sitt eget viktige bidrag til det gjennom egen opptreden og handling. Omdømmet hviler på den eksterne oppfatningen av seriøsitet, ryddighet, integritet og troverdighet.

Amedia skal være sitt totale samfunnsansvar bevisst og arbeide for en bærekraftig utvikling knyttet til selskapets økonomiske, sosiale og miljømessige aktiviteter. Konsernet skal verne om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, holde i hevd etablerte standarder i arbeidslivet knyttet til arbeidstakeres rettigheter og sosiale forhold, og bekjempe enhver form for korrupsjon.

Amedia skal bidra til å ta vare på natur og ytre miljø gjennom å få utviklet og selv ta i bruk miljøvennlig teknologi og velge miljøvennlige løsninger knyttet til selskapets aktiviteter.

Amedia som bedrift

Amedia representerer et arbeidsfellesskap som skal arbeide etter omforente mål og ut fra en plattform med felles verdier. Amedia og underliggende virksomheter skal drives rasjonelt, effektivt og med en lønnsomhet som gjør at forpliktelser overfor samfunnet, eiere, ansatte, leverandører og kunder kan innfris. Eierskapet skal utøves på en måte som understøtter selskapets publisistiske primærvirksomhet og som sikrer utviklingskraft i et krevende marked. Amedia representerer en rekke kunnskapsbedrifter som tilbyr informasjon og tjenester basert på høy kompetanse og troverdighet. Dette må pleies og utvikles for at Amedia skal kunne være landets største og ledende lokalmediekonsern.

Dette innebærer følgende:

- Alle medarbeidere må aktivt bidra til å virkeliggjøre bedriftens visjoner, mål og verdier. Ansatte har plikt til å opptre lojalt og bruke sine ressurser og egenskaper til å ivareta egen bedrift og konsernets beste.
- Amedia skal bidra til at de ansatte gis tillit og ansvar med klare mål og utvikler seg faglig og menneskelig. Selskapet skal støtte opp om ansattes egne utviklingsinitiativ innenfor selskapets mål og løpende tilrettelegge for opplæring, kurs og videreutdanning.
- Tillitsvalgte har en viktig funksjon og et eget ansvar som bindeledd mellom ansatte og ledelse og skal utøve sin gjerning til beste for selskapets samlede utvikling. Funksjon og samarbeid følger Hovedavtalens bestemmelser.
- Alle ansatte skal ha ordnede lønnsforhold og tilfredsstillende økonomisk godtgjørelse for sin arbeidsinnsats. Ekstraordinære prestasjoner skal verdsettes på hensiktsmessig måte.
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og trakassering. Samtidig skal det være åpenhet for åpenhjertig kritikk og diskusjoner preget av gjensidig respekt. Det skal spesielt vises respekt for den enkeltes verdighet og private liv utenfor jobben.
- Amedia praktiserer likestilling på arbeidsplassen og respekt for alle menneskerettigheter. Ingen skal diskrimineres basert på alder, kjønn, sivilstand, seksuell legning, funksjonshemming, etnisk opprinnelse, hudfarge, språk, nasjonalitet, religion, livssyn, politisk tilknytning eller fagforeningsmedlemskap. I arbeidsrelaterte forhold tas beslutningen til fordel for den kandidaten som anses best, basert på kvalifikasjoner og evne til å utføre oppgavene og skape resultater.
- Amedia skal legge til rette for et sikkert og sunt arbeidsmiljø og påse at de ansattes helse, sikkerhet og velferd ivaretas. Selskapet skal ha et aktivt forhold til HMS-arbeid og de lovmessige kravene. De ansatte har plikt til selv å ta hensyn til egen og andres helse og sikkerhet relatert til arbeidsoppgavene.
- Amedia skal tilstrebe miljøvennlige løsninger for sin trykkerivirksomhet og ved investeringer, materiellinnkjøp og drift. Energisparing og -gjenvinning etableres der dette er mulig, og kildesortering er standard i alle virksomheter.

- Dersom ansatte inngår personlige forhold, kan de ikke ha stillinger som rapporterer til hverandre i direkte i linje. Det skal heller ikke forekomme særbehandling av noen i slike relasjoner.
- Anonymitetsretten og kildevernet er helt grunnleggende for våre publisistiske virksomheter. Ut over den kildebeskyttelse den enkelte redaktør og redaksjonelle medarbeider gir, skal Amedia bestrebe seg på å heve nivået for sikring av datakommunikasjon, spesielt sett mot behovet for å verne kilders identitet. Også informasjon om egne ansatte skal sikres best mulig.
- Amedia skal ha en klar og omforent ansvars- og beslutningsstruktur for å kunne opprettholde effektiv økonomisk og driftsmessig kontroll. Ingen kan uten tildelt fullmakt eller uten avtale med overordnet forplikte konsernet eller datterselskaper. Medarbeidere skal alltid overholde tildelt fullmaktramme.
- Amedia skal stå for en åpen og ærlig kommunikasjon. Selskapet skal sørge for å ha et informasjonssystem som sikrer medarbeiderne nødvendig informasjon knyttet til utførelse av egne arbeidsoppgaver. Relevant og felles interninformasjon skal løpende gjøres tilgjengelig for alle på hensiktsmessige måter og som inviterer til interaktivitet. Ansatte har også et eget ansvar for å oppsøke informasjon knyttet til egen funksjon.
- Kriser og nødssituasjoner skal håndteres ut fra egne beredskapsplaner som skal sikre fortsatt og kontinuerlig drift. Kriser som rammer enkeltpersoner, håndteres av nærmeste leder som må hensynta og følge opp alle berørte på arbeidsplassen. Informasjonsbehovet som oppstår ved kriser, skal aktivt møtes gjennom interne kanaler og utad av den/de som har myndighet til å uttale seg på bedriftens vegne.

Forretningsmessig atferd

Amedia skal framstå med høye standarder for god forretningskikk. Selskapet skal framstå som en seriøs, upartisk og ærlig aktør overfor kunder, leverandører og offentlige myndigheter. Integritet skal prege selskapet og dets medarbeidere i alle ledd. Høye standarder for god forretningskikk skal også prege og etterspørres fra våre leverandører og samarbeidspartnere.

Dette innebærer følgende:

- Korrupsjon og bestikkelser er uakseptabelt og skal motarbeides. Vi skal ikke tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver, forpleining eller andre godtgjørelser som er eller kan oppfattes som bestikkelser, for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler. Vi skal ikke gjøre avtaler med mellommenn om å kanalisere betaling til noen på en måte som kan anses som delaktighet i korrupsjon eller hvitvasking. Brudd på dette vil få konsekvenser for ansettelsesforholdet og kan føre til straffansvar og sivilt erstatningsansvar.
- Vi skal utvise varsomhet med å tilby eller ta imot gaver og høflighetsgester, også i form av arrangementer og reiser. Kontanter skal aldri gis eller mottas som gave. Gaver eller godtgjørelser som kan påvirke, eller kan antas å påvirke egen uavhengighet og integritet, skal høflig avvises. Det samme gjelder andre former for personlige fordeler eller motytelser, eller som kan oppfattes slik. Tvilstilfeller må alltid legges fram for nærmeste overordnet i tråd med hensiktsmessige rapporteringsrutiner.

- Kunders behov skal alltid ivaretas på beste måte innenfor de forretningsmessige rammer som gjelder for virksomheten. Kunders personvern skal ivaretas i henhold til gjeldende personvernlovgivning. Avtalt konfidensiell informasjon skal beskyttes og aldri formidles til uvedkommende.
- Leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. Leverandører som konkurrerer om kontrakter med oss, skal alltid kunne ha tillit til integriteten i bedriftenes utvelgelsesprosess.
- Forretningspartnere skal framstå med høye standarder for etisk opptreden og god forretningskikk. Dersom disse benytter seg av underleverandører må vi så langt det er mulig søke å forsikre oss om at slike leveranser skjer i henhold til eksisterende innkjøpsregler og praksis, og fra leverandører som har samme respekt for allmenne menneskerettigheter og arbeidstakeres vilkår, og samme forhold til korrupsjon og bestikkelser som oss.
- Offentlige myndigheter skal møtes på en korrekt og åpen måte. Selskapets forpliktelser i henhold til lover og forskrifter skal løpende ivaretas.
- Konkurrenter skal alltid møtes på en redelig og profesjonell måte. Konkurransereglene skal etterleves. Vi skal ikke delta i ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling eller annet i strid med gjeldende lovgivning.
- Vår regnskapsføring og rapportering skal være i overensstemmelse med gjeldende lover og regler og framstå fullstendig, forsvarlig, korrekt og forståelig.
- Reiser i tjeneste skal i forhold til tid og kostnader foretas på en hensiktsmessig og nøktern måte. Der representasjon er naturlig eller forventet, skal omfanget ikke overstige rammer som kan true vår integritet eller kan oppfattes som bestikkelser.
- Amedia kan gi støtte til kulturelle begivenheter og tiltak, organiserte idrettsaktiviteter og til veldedige formål og innsamlingsaksjoner. Det skal være full åpenhet om slik støtte. Selskapet må utvise særlig varsomhet knyttet til motytelse for støtte og sponsoravtaler. Slike avtaler må ikke undergrave konsernets eller datterselskapers integritet og kan på ingen måte legge begrensninger for redaksjonenes frie og uavhengige virksomhet.
- Vi skal ha en aktiv holdning til å informere om virksomheten i offentligheten og møte henvendelser med åpenhet. All ekstern informasjon skal være etterrettelig og korrekt. Offentlige uttalelser om og på vegne av konsernet eller den enkelte datterbedrift skal bare gis av ledelse eller informasjonsansvarlige med mindre annet er avtalt.

Personlig atferd

Ansatte på alle nivåer representerer Amedia og bidrar til det omdømmede konsernet og enkeltelskaper har. Bevissthet om dette må prege all atferd i jobbsammenheng. Ledere og redaksjonelle medarbeidere vil spesielt bli knyttet til virksomheten, også på fritiden, og må ta hensyn til det. Enhver plikter å ivareta egen integritet og opptre lojalt i forhold til selskapets interesser og etiske retningslinjer.

Dette innebærer følgende:

- Medarbeidere skal omgå hverandre med verdighet og respekt og vise romslighet og forståelse i forhold til menneskelige behov og reaksjonsmønstre. Det bidrar til et godt

arbeidsmiljø å gi støtte og bistand til kolleger. Opptreden som kan oppfattes truende, nedverdiggende eller krenkende, skal ikke tolereres.

- Enhver skal medvirke til et arbeidsmiljø preget av god samhandling og fritt for diskriminering, trakassering og mobbing. Mobbing kan skje i ulike former og rette seg i alle retninger, noe det skal være nulltoleranse for.
- Egne personlige interesser eller personlig vinning skal ikke påvirke eller komme foran arbeidet for selskapet. Ansatte må ikke selv inngå forretningsavtaler med eller på annen måte binde selskapet til noen man står i nær relasjon til.
- Foreligger interessekonflikt skal en unngå å ta del i eller prøve å påvirke en beslutning eller avgjørelse. Skulle en interessekonflikt eller inhabilitet oppstå, plikter en på eget initiativ å melde fra til overordnet.
- Ansatte kan ikke ivareta egne økonomiske interesser på en måte som kan være til skade for konsernets interesser eller den integritet og uavhengighet medarbeiderne er avhengig av. Ved tvil skal overordnet konsulteres.
- Ansatte skal ikke kunne inneha annen stilling eller utføre arbeid for andre i arbeidstiden uten særskilt samtykke fra overordnet. Ingen må opptre på noen måte som styrker konkurrenter på bekostning av konsernets virksomheter.
- Engasjement i eksterne verv og posisjoner er positivt, men må ikke ha et omfang eller være av en slik art at det går ut over arbeidsforholdet eller kommer i konflikt med konsernets interesser. Redaksjonelle medarbeidere spesielt må tilpasse slik aktivitet, også på fritiden, på en måte som ikke truer uavhengighet og integritet.
- Styreverv, eierskap, rådgivning eller annet arbeid knyttet til kunders, leverandørers, samarbeidspartners eller konkurrenters virksomhet, samt verv og posisjoner som er av et omfang eller av en slik art at det kan innvirke på arbeidsforholdet, forutsetter forhåndssamtykke fra overordnet. Det skal være åpenhet om slike forhold.
- Egen aktivitet på sosiale medier må skje på en måte som ikke skader eget eller selskapets omdømme.
- Medarbeidere må unngå å konsumere rusmidler på en slik måte at det kan sette bedriften eller forretningsforbindelser i et uheldig lys. Ingen som representerer Amedia skal utføre arbeidsoppgaver i rusmiddelpåvirket tilstand. Ansatte som får rusproblemer, skal håndteres gjennom et gjensidig forpliktende oppfølgingsprogram.
- For å bidra til å bekjempe menneskehandel, utnyttelse og overgrep skal enhver som er i oppdrag for og representerer konsernet, avstå fra å kjøpe seksuelle tjenester.
- Enhver må overholde kravene til sikkerhet rundt adgang til og bruk av eiendeler, eiendom og arbeidsverktøy og tilgang til elektroniske ressurser og dokumenter.
- Alle må bidra til at selskapets utstyr, eiendeler og eiendom vernes om, tas vare på og vedlikeholdes. Disse kan bare brukes til personlige formål hvis dette er avtalt med overordnet.
- Ansatte må bevare taushet om alle forhold som kan gi utenforstående uberettiget tilgang til taushetsbelagt informasjon. Taushetsplikten gjelder også etter avsluttet arbeids- eller

kontraktsforhold så lenge informasjonen anses for å være konkurranseømfintlig eller på annen måte fortrolig.

- Immaterielle verdier som spesiell kunnskap, metoder, konsepter og idéer, er en viktig del av Amedias forutsetninger for å lykkes i markedet. Alle som har befattning med slike verdier, må verne om og forvalte disse i konsernets interesse.

Oppfølging, rapportering og varsling

Skal Amedia ha en sunn utvikling, er det viktig at de etiske retningslinjene er allment kjente, at de følges og inngår i ledelsens oppfølgingsarbeid.

Dette innebærer følgende:

- Ansatte skal ved tiltredelse gis informasjon om selskapets etiske retningslinjer og andre interndokumenter, samt opplæring i rutiner, prosedyrer og arbeidsredskaper som angår ansettelsesforholdet. Ansatte har selv et personlig ansvar for å sette seg inn i retningslinjene og arbeide etter disse.
- Retningslinjer som angår løpende og målbar drift, skal innlemmes i strategi- og arbeidsplaner, følges opp av selskapets ledelse og rapporteres til styret. Konsernstyret skal hvert år ha en rapport om status for selskapenes aktiviteter knyttet til konsernets etiske retningslinjer. Amedia skal gjennom årsberetningen utad rapportere om resultater som er oppnådd og forventninger framover, i tråd med regnskapslovens bestemmelser.
- Retningslinjene vil med bakgrunn i rapporteringen bli gjennomgått årlig for revisjon. Også underliggende strategi- og verdidokumenter skal årlig gjennomgås og oppdateres sett mot overordnet standard.
- Ansatte oppfordres og har rett til å varsle om overtredelser av regler og retningslinjer eller andre kritikkverdige forhold i selskapet. Varsling skal normalt skje til nærmeste leder. Lar dette seg ikke gjøre, rapporteres overtredelse direkte til neste ledernivå. Om forholdene tilsier det, kan varsling likevel skje direkte til selskapets øverste leder eller til offentlige tilsynsmyndigheter. Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig. Den som internt varsles, har plikt til å følge opp saken.
- Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med dette, skal ikke forekomme.
- Brudd på Amedias etiske retningslinjer vil kunne få følger for ansettelsesforholdet og vil i alvorlige tilfeller også kunne bli juridisk forfulgt.