

Etiske retningslinje



Innhold

1.	Innledning.....	3
1.1	Hvem omfattes?	3
2.	Ansatte-relasjoner	4
2.1	Økonomiske forhold	4
2.2	Familieforhold	4
2.3	Innhenting av opplysninger	4
2.4	Taushetsplikten	5
2.5	Informasjons- og varslingsplikt.....	5
2.6	Ansattes handel med verdipapirer	5
2.7	Ansattes samfunnsengasjement	5
3.	Leverandør-relasjoner	5
3.1	Arrangementer og reiser	5
3.2	Gaver fra leverandører eller forretningsforbindelser	6
3.3	Økonomisk kriminalitet og korrupsjon.....	6
3.4	Kjøp av eiendeler i f.m. realisasjon.....	6
4.	Samfunns-relasjoner	6
4.1	Samfunnsansvar	6
4.2	Korrekt informasjon, regnskap og rapportering	6
5.	Kommunikasjon.....	6
6.	Overtredelser, personlig ansvar og lederansvar	6
7.	Ansvarserklæring.....	7

1. Innledning

Verd Boligkreditt (foretaket) er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter, eiere, långivere og samfunnet for øvrig. Derfor er det viktig at hele vår virksomhet kjennetegnes av en høy etisk standard. Det betyr at våre beslutninger og handlinger skal være styrt av normer, verdier og etiske regler som er i overensstemmelse med den alminnelige rettsoppfatning og den posisjon Verd Boligkreditt har som en samfunnsaktør.

Lønnsomhet og soliditet er viktige forutsetninger for at Verd Boligkreditt fortsatt skal være et selvstendig foretak. I noen situasjoner vil det kunne foreligge etiske konflikter mellom kredittforetakets mål om lønnsomhet og det som potensielt gir størst lønnsomhet på kort sikt. Det er kredittforetakets langsiktige lønnsomhet og verdiskapning som skal legges til grunn i våre konkrete beslutninger og hver enkelt ansatt (inkluderer også innleid ansatt) må derfor foreta riktige valg slik at kortsiktig økt lønnsomhet ikke ødelegger kredittforetakets renommé på lang sikt.

I noen situasjoner gis det klare regler for hva som er god etikk, men ofte vil det være nødvendig å bruke skjønn. Høy etisk standard utvises når vi ikke stiller oss i en situasjon der vår redelighet kan trekkes i den minste tvil og når vi legger oss på den sikre siden med god margin.

Moral er en oppfatning av om noe er riktig eller galt. Etikk er en systematisk refleksjon over hva som kan oppfattes som rett og galt – og hvorfor. Dersom man er i tvil om en beslutning er etisk forsvarlig, skal den ansatte ta kontakt med nærmeste overordnede. Det kan være til hjelp å vurdere beslutningen med bakgrunn i følgende utsagn:

- Om det er lov!
- Om det er i samsvar med våre verdier!
- Om det er moralsk/»rett eller galt«!
- Om vi beholder vår troverdighet/omdømme!
- Om det er etisk forsvarlig/lar det seg begrunne!
- Offentlighetsprinsippet (Er det OK at det blir kjent?)
- Likhetsprinsippet (Vil utfallet bli det samme i et tilsvarende tilfelle?)

Verd Boligkreditt må være sitt etiske ansvar bevisst i mange ulike situasjoner og relasjoner. Dokumentet er derfor inndelt i Ansatte-relasjoner, Leverandør-relasjoner og Samfunns-relasjoner. I tillegg til retningslinjene i dette dokumentet, vil det for enkelte områder også finnes utfyllende etiske regler.

1.1 Hvem omfattes?

De etiske retningslinjer i dette dokumentet viser hvilke forventninger og krav Verd Boligkreditt stiller til sine ansattes handlemåte og opptreden. Ledere og medarbeidere enten ansatt direkte i Verd eller gjennom Haugesund Sparebank, samt innleide konsulenter omfattes av de etiske retningslinjene i sin virksomhet for Verd Boligkreditt. Enhver som er omfattet av disse retningslinjene skal opptre slik at tilliten til foretaket ikke blir svekket.

I en del tilfeller omfattes også medarbeidernes forhold til sine nærmeste, senere betegnet som «nærstående». Med dette menes ektefelle, samboer, barn, foreldre og søsken, samt selskap o.l. hvor noen av disse har en vesentlig innflytelse. Det understrekes at også andre personlige relasjoner, f.eks. nabo, nære venner, annen familie, kan være av en slik art at de vil bli likestilt med nærstående.

2. Ansatte-relasjoner

Det er et felles ansvar å bidra til å bygge lagånd og et godt arbeidsmiljø. Den enkelte medarbeider forventes å opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet i forhold til kolleger så vel som konkurrenter, kunder og andre. Ved å være inkluderende og engasjert, spiller man hverandre gode. Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Verd Boligkreditt har en bevisst holdning mot enhver form for mobbing. Denne holdningen skal prege konsernet som arbeidsplass.

Verd Boligkreditt skal drive sin virksomhet basert på strenge krav til redelighet og forretningsmoral.

For ledere og medarbeidere betyr dette bl.a.:

- Alle ansatte skal ha høy integritet og ansettelsesforhold i foretaket skal ikke utnyttes for å oppnå personlig vinning for seg selv eller nærstående.
- Ansatte må ikke uten foretakets samtykke ha annet lønnet arbeid eller verv som går utover den ansattes arbeidskapasitet i banken. Dette gjelder også styreverv innenfor generell forretningsaktivitet. Slike forhold skal godkjennes av administrerende direktør, eller den han bemyndiger.
- Ansatte i ledende stilling (med og uten personalansvar) kan ikke delta i styret i selskaper som har kundeforhold eller annet forretningsforhold til foretaket. For deltakelse i styret i selskaper som ikke har kunde-/forretningsforhold til foretaket, kreves særskilt tillatelse fra administrerende direktør.
- Ledere og medarbeidere plikter å gi informasjon som kollegaer er avhengig av for å kunne utføre sitt arbeid.
- Ledere har et særlig ansvar for å påvirke medarbeidernes holdninger i samsvar med foretakets etiske retningslinjer.

2.1 Økonomiske forhold

Det forutsettes at alle ansatte i Verd Boligkreditt til enhver tid sørger for at økonomiske forpliktelser av enhver art holdes i orden. Dersom en ansatt får økonomiske problemer og ikke klarer å overholde egne forpliktelser, skal nærmeste overordnede orienteres.

2.2 Familieforhold

Familiemedlemmer (søsken, foreldre, barn, barnebarn eller ektefelle/samboere) skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme divisjon eller avdelingskontor. Ansatte som er i nær familie med hverandre, kan heller ikke inneha stillinger der man skal bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annen måte påvirke arbeidet til et familiemedlem. Familiemedlemmer av ledere kan i utgangspunktet heller ikke få fast jobb i banken. Administrerende direktør kan i samråd med den enkelte i særlige tilfeller dispensere fra ovennevnte bestemmelser. Det gjelder for eksempel ved ansettelse av vikarer i forbindelse med ferieavvikling eller andre kortvarige arbeidsforhold. Vikariater begrenses, inkl. ferievikariat, til 6 måneder pr. år.

2.3 Innhenting av opplysninger

Ingen ansatte skal via datasystemer eller på annen måte, aktivt søke opplysninger om medarbeidere, kunder eller andre når det ikke er nødvendig for vedkommendes arbeid i banken.

Foretakets datautstyr og systemer skal ikke benyttes til andre formål enn det de er ment å brukes til.

2.4 Taushetsplikten

Ansatte i Verd Boligkreditt forplikter seg til å hemmeligholde alt man i stillings medfør får kjennskap til av fortrolige opplysninger om foretakets eller dens forbindelser. Taushetsplikten gjelder ikke bare ovenfor utenforstående, men også i forhold til nærstående og kolleger.

Unntak kan gjøres når kolleger har behov for slike opplysninger i arbeidet. Taushetsplikten gjelder ikke når ansatte i henhold til lov eller forskrift har plikt til å gi opplysninger. I tvilstilfeller må den som ber om opplysninger fra banken, selv dokumentere at det foreligger hjemmel for informasjonsinnhenting uten at taushetsplikten blir krenket.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet i foretaket er opphørt.

2.5 Informasjons- og varslingsplikt

Taushetsplikten er ikke til hinder for at en ansatt informerer sin overordnede om forhold i Verd Boligkreditt som kan antas å være i strid med gjeldende lover, regler eller forskrifter, eller ved vesentlige brudd på interne bestemmelser. Dersom det foreligger mistanke om forhold som er i strid med de etiske retningslinjene eller som er ulovlige, har medarbeideren plikt til å varsle i henhold til bankens varslingsrutiner. Henvendelser skal behandles konfidensielt dersom vedkommende ønsker det. Foretaket vil ikke iverksette negative sanksjoner ovenfor ansatte som i god tro og på en lojal måte informerer om mulige brudd på Verd Boligkreditt sine etiske retningslinjer, gjeldende lover og forskrifter, eller andre kritikverdige forhold i foretakets virksomhet.

2.6 Ansattes handel med verdipapirer

Ansatte har anledning til å investere i finansielle instrumenter. Det forutsettes at omfanget av slik handel ikke går på bekostning av arbeidet i foretaket. Ansattes egenhandel skal ikke stå i misforhold til den ansattes økonomi.

Ved handel i finansielle instrumenter må ansatte ikke selv, eller på vegne av nærstående, misbruke presise og fortrolige opplysninger om det selskap som har utstedt instrumentene når det må antas at opplysningene kan få vesentlig betydning for kursen på papirene.

Definerte primærinsidere omfattes av eget regelverk oversendt og godkjent av Oslo Børs.

2.7 Ansattes samfunnsengasjement

Ansatte i Verd Boligkreditt kan påta seg verv utenfor foretaket. Er man i tvil om engasjementet går utover arbeidet i foretaket, skal dette tas opp med nærmeste leder. I saker hvor Verd Boligkreditt omtales, forventes en korrekt og lojal holdning utad.

3. Leverandør-relasjoner

Foretaket og alle ansatte skal ha et bevisst forhold til at relasjoner ikke skal medføre at beslutninger treffes på annet enn rent forretningsmessig grunnlag. Man skal derfor unngå å komme i en situasjon der man føler press, forpliktelse eller forventning i retning av å ta utenforliggende hensyn i vurderingene.

Det forventes at foretakets forretningsforbindelser også har etiske retningslinjer.

3.1 Arrangementer og reiser

Dersom ansatte mottar innbydelse til arrangementer/reiser fra leverandører, skal avgjørelse om deltakelse treffes av nærmeste overordnede. I tilfeller der ansatte deltar, skal foretaket dekke de direkte kostnadene.

Ved vurdering av deltakelse skal det vektlegges:

- Kan invitasjonen komme i konflikt med foretakets etiske retningslinjer eller være uheldig ut fra deltakerens senere forretningsmessige forhold til leverandør eller forretningsforbindelse?

- Står nytteverdien (faglig innhold eller lignende) i forhold til ressurs- og tidsbruk?

3.2 Gaver fra leverandører eller forretningsforbindelser

Verd Boligkreditt har en "Gavebok". Her skal gaver eller andre fordeler med verdi (eller antatt verdi) over kr. 500,- som ansatte mottar av leverandører eller forretningsforbindelser, registreres. Mottak av gaver med verdi over kr. 500,- skal alltid klareres med overordnet. Gaver med verdi over denne beløpsgrensen, og som ikke innføres i gaveboken, vil ikke være tillatt å motta.

Ansatte skal heller ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra foretakets forbindelser som den ansatte har kontakter med gjennom sin jobb for foretaket, med mindre det dreier seg om ordninger som er åpne for alle foretakets ansatte.

Eventuelle skattemessige konsekvenser håndteres av den enkelte ansatt.

3.3 Økonomisk kriminalitet og korrupsjon

Bedrageri, økonomisk utroskap, korrupsjon, påvirkningshandel og medvirkning til dette er straffbart i hht. straffeloven. Dersom en ansatt eller tillitsvalgt blir klar over eller får en berettiget mistanke om at noen i Verd Boligkreditts sin tjeneste er involvert i økonomisk kriminalitet, plikter en å rapportere varsle dette i henhold til bankens varslingsrutiner.

3.4 Kjøp av eiendeler i f.m. realisasjon

Ansatte og deres nærstående har ikke anledning til å kjøpe gjenstander som har tilfalt Verd Boligkreditt ved bobehandling eller som foretaket på annen måte realiserer som følge av å være panthaver. Dette gjelder likevel ikke i de tilfeller nærmeste overordnede har gitt godkjenning eller det er salg som er åpne for alle.

4. Samfunns-relasjoner

4.1 Samfunnsansvar

For Verd Boligkreditt er samfunnsansvar et medansvar for å bidra til bærekraftig økonomisk, sosial og miljømessig utvikling i de områder der foretaket opererer. Verd Boligkreditt forplikter seg til å ta hensyn til klima og miljø, sosiale forhold og god virksomhetsstyring i alle sine aktiviteter. Verd Boligkreditt skal ikke medvirke til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, alvorlig miljøskade eller andre handlinger som kan oppfattes som uetiske.

4.2 Korrekt informasjon, regnskap og rapportering

Verd Boligkreditt skal gi fullstendige, korrekte og nøyaktige redegjørelser i sine rapporter til tilsynsmyndigheter og andre. Den enkelte medarbeider skal sikre at informasjon, regnskapsføring og rapportering er nøyaktig og fullstendig.

All regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i overensstemmelse med lover og forskrifter, regler og relevante regnskapsstandarder.

5. Kommunikasjon

All kommunikasjon, i alle kanaler, til alle målgrupper skal være åpen, ærlig og tydelig.

Alle uttalelser til mediene om Verd Boligkreditt skal gis av medarbeidere som er særskilt utpekt til å uttale seg på foretakets vegne. Medarbeidere skal henvise mediene til konsernets informasjons-/kommunikasjonsansvarlig.

6. Overtredelser, personlig ansvar og lederansvar

Verd Boligkreditt forutsetter at alle ansatte gjør seg kjent med og utfører sitt arbeid i samsvar med de krav som er nedfelt i dette dokument, og i aktuelle lover, regler og rutiner. Overtredelser vil kunne få konsekvenser for arbeids- og ansettelsesforholdet.

Ledere skal sørge for at virksomheten innen eget ansvarsområde skjer i henhold til kravene i dokumentet. Leder er ansvarlig for å kommunisere retningslinjene og skal gi råd om forståelse og praktisering. Ledere med personalansvar er ansvarlig for at «Etikkdokumentet» og andre aktuelle etiske problemstillinger, gjennomgås minimum en gang pr. år.

7. Ansvarserklæring

Dokumentet skaper ingen rettigheter for leverandører, konkurrenter, eiere eller andre personer eller enheter.