

Etiske retningslinjer for ansatte og styret samt ansatte og styremedlemmer i datterselskaper.

Etikk er teoretisk orientert, og brukes om systematisk tenkning knyttet til hva som er rett og galt, og handler derfor om hva vi finner verdt — verdifullt — både å leve for og å leve etter.

Vi skal arbeide for å skape gode samarbeidsforhold og vise omtanke og respekt for hverandre. Det gjør vi når vi stiller krav til hverandre, når vi verdsetter andre menneskers personlighet og evner, når vi åpent og ærlig drøfter vanskelige spørsmål og når vi inviterer til medvirkning og samarbeid. Høy etisk standard og opptreden som skaper tillit, er grunnleggende for konsernets virksomhet og videre utvikling.

Etisk standard skapes av ledere og medarbeidere i praksis i det daglige arbeid, og de valg og beslutninger som hver enkelt tar i forhold til kunder og kollegaer.

1. Etikk alles ansvar

Vardar as legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både styret og ansatte har ansvar for å etterleve disse prinsippene. Som forvaltere av selskapets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger og integritet i sin virksomhet for selskapet. Alle skal kunne ha tillit til Vardar as.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for selskapets virksomhet. Disse retningslinjer skal gi uttrykk for den etiske standarden som gjelder for selskapet. Alle i vår organisasjon har et selvstendig ansvar for egne handlinger.

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å opprettholde, videreutvikle, tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd, samt å legge betingelsene til rette for praktiseringen av dette. De har også ansvar for å følge opp at styret/medarbeidere er kjent med og etterlever selskapets etiske retningslinjer. Alle ansatte i selskapet har ansvar for å gjøre samarbeidspartnere og andre som utfører oppdrag eller yter tjenester i/for selskaper hvor Vardar as har eierinteresser, kjent med våre retningslinjer

Styret og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til selskapet både nasjonalt og internasjonalt. De skal derfor ta aktiv avstand fra og bekjempe enhver praksis som kan oppfattes som uetisk.

Dette innebærer at den enkelte plikter å følge de etiske retningslinjer ved utførelse av eget arbeid/verv. I tillegg har den enkelte plikt til å medvirke til at også andre praktiserer disse retningslinjene. I alvorlige enkeltstående tilfeller eller dersom man mener at det dreier seg om brudd som er generelle på vedkommendes arbeidsplass/virksomhet, har den enkelte et særlig ansvar for å

bidra til at dette opphører og om nødvendig melde fra til nærmeste overordnede og eller "Varslerinstituttet" som Vardar as har inngått avtale med.

2. Representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Det skal særlig vies oppmerksomhet rettet mot:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger eller til firma som en selv har betydelig egen forretningsmessig kontakt med.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til selskapets virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

3. Korrupsjon

Korrupsjon arter seg forskjellig i forskjellige sammenhenger. Det kan være å gi verdier eller yte tjenester for å oppnå fordeler som en ellers ikke ville fått, slik som spesiell behandling, særlig beskyttelse, ekstra service eller å komme foran i køen. Det understrekes at korrupsjon ikke utelukkende dreier seg om penger.

Det kan ofte være vanskelig å skille mellom korrupsjon, smøring, gaver eller vennetjenester.

3.1 Korrupsjon er situasjoner der større verdier/pengebeløp eller tjenester bidrar til en fordel en ønsker oppnådd som er rettsstridig eller bryter med etablerte normer eller foretningsskikk.

3.2 Smøring og bestikklser har samme formål som korrupsjon, men har et mindre omfang. Et eksempel kan være å gi en offentlig tilsatt et mindre pengebeløp eller gave for at vedkommende skal gjøre den jobben vedkommende faktisk er ansatt for og eller bidrar til å få sin/vår sak behandlet utenom tur.

3.3 Gaver er et område hvor det kan være vanskelig å gå opp grensegangen i forhold til lovlighet og etablerte normer. I en rekke land er det forventet at en har med mindre gaver til vertskapet ved besøk. Grensen for hva som kan aksepteres varierer. En må alltid ha med seg at i praksis kan gaver volde større problemer for den som mottar enn den som gir. Det er viktig å sette seg grundig inn i tradisjonen i det enkelte land. Vardar as skal ikke bidra til å endre normer.

Styret og ansatte i selskapet skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke utøvelsen av ens arbeid for selskapet.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. Med gaver menes ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

3.4 Vennetjenester er å gi en bekjent fordel som en ellers ikke ville fått. Å bidra til å påvirke vedkommendes mulighet for å oppnå posisjoner eller tilgang til informasjon som ellers ikke ville være mulig, for gjennom det å kunne berike seg selv.

4. Ikke diskriminerende holdninger

Lov om likestilling har som formål å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i første ledd blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven.

5. Leverandørkontakt

Medarbeidere i Vardar as skal ved sin atferd overfor leverandører reflektere at de betraktes som verdifulle eksterne ressurser. Samarbeidet med leverandører skal gi gjensidig foretningmessig nytte. Vi skal gjøre oppmerksom på at ansatte i Vardar as arbeider innenfor gitte etiske rammer, hvor det særlig er lagt vekt på retningslinjer vedrørende gaver og annen form for kundepleie. Vår samhandling med leverandører og andre skal være strukturert og etterprøvbart.

6. Varsling

Medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jfr AML § 2 – 4. Kritikkverdige forhold kan være; lovbrudd, brudd på interne regler eller retningslinjer, på etiske normer eller annen kritikkverdig atferd. Kritikkverdig atferd kan være; ulike former for økonomiske misligheter, ukultur, korrupsjon, trakassering av andre, diskriminering eller å skape dårlig arbeidsmiljø.

Vardar as har inngått avtale med "Varslerinstituttet" for å sikre en ekstern, objektiv varslingskanal.

Vedtatt i styremøte den 24.04.2009.