



VARDARS LEVEREGLER

Våre verdier

Redelighet

- vi tar ansvar og holder det vi lover
- vi viser respekt og tillit
- vi unner hverandre suksess og gjør hverandre bedre

Åpenhet

- vi mener det vi sier
- vi er framtidsrettede og tør å tenke nytt

Profesjonalitet

- vi skal levere kvalitet
- vi skal være en attraktiv samarbeidspartner

Engasjert

- vi har energi
- vi har pågangsmot
- vi er kreative

Vår forretningsetikk

Som forvaltere av selskapets midler stilles det høye krav til den enkeltes etiske holdninger og integritet. Høy etisk standard og opptreden som skaper tillit er grunnleggende for konsernets virksomhet og videre utvikling.

I all virksomhet legger Vardar stor vekt på selskapets verdier: Redelighet, åpenhet, profesjonalitet og engasjement.

Vi skal 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.

Samarbeidet med leverandører skal gi gjensidig forretningsmessig nytte. Medarbeidere skal opptre på en måte som viser leverandørene at Vardar betrakter dem som verdifulle ressurser.

I samarbeid med eksterne skal vi gjøre oppmerksom på Vardars levereregler, og at vi forventer at de opptrer i tråd med disse levereglene.

Vår samhandling med leverandører og andre eksterne samarbeidspartnere skal være strukturert og etterprøvbart.

Ingen må opptre slik at Vardar kan mistenkes for å bidra til prissamarbeid, anbudssamarbeid, markedsdeling eller andre brudd på brudd på konkurranselovgivningen.

Om levereglene

Vardar opererer i samsvar med norske lover og regler, og lover og regler i landene vi har virksomhet i. Vardars leveregler er forpliktelsene selskapet har vedtatt for å sikre at vi opptrer på en bærekraftig, etisk og sosialt ansvarlig måte.

Levereglene gjelder for alle selskapene i Vardar-konsernet og ansatte på alle nivåer, inkludert styremedlemmer, innleid personell, rådgivere og andre som handler på vegne av eller representerer Vardar. Vardar forventer at forretningspartnere, som medinvestorer, leverandører og rådgivere, opptrer i tråd med levereglene.

Ledere skal vise positivt engasjement og være toneangivende for Vardars selskapskultur, og påse at aktivitetene gjennomføres i tråd med levereglene.

Alle medarbeidere har en selvstendig plikt å følge Vardars etiske leveregler. Dette innebærer også ansvar for ikke å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på levereglene. Dersom man er usikker på tolkninger, eller hvis det oppstår et etisk dilemma, skal man hvis det er mulig søke råd hos sin nærmeste leder.

Varsling og oppfølging av levereglene

Vardar vil reagere på brudd på de etiske levereglene på en måte som står i forhold til overtredelsen.

Adferd som bryter med retningslinjene kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed, avhengig av hvor alvorlig saken er.

Arbeidsmiljøloven gir medarbeidere rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Kritikkverdig atferd kan være ulike former for økonomiske misligheter, ukultur, korrupsjon, trakassering av andre, diskriminering eller å skape dårlig arbeidsmiljø.

Vardar har utarbeidet instruks for varsling som er gjort kjent for alle ansatte og vedtatt av styret. Varslerinstruksen finnes på Vardars nettsider, www.vardar.no

Klima og miljø

Vardar er en aktiv bidragsyter til en klimavennlig omstilling. Vardar skal øke tilgangen på fornybar energi og bidra til en bærekraftig reduksjon av klimagasser.

Vardar vil redusere eget klimafotavtrykk og miljøpåvirkning.

Risikovurdering og risikostyring er aktive virkemidler i denne sammenheng.

Vardar skal operere bærekraftig og ha en åpen dialog med interessenter.

Menneske- rettigheter og arbeidstaker- rettigheter

Vardar støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, og jobber aktivt for at vi ikke medvirker til brudd på slike rettigheter, verken i egen virksomhet eller i vår verdikjede.

I dette arbeidet vil vi legge åpenhetsloven til grunn og utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper slik loven foreskriver.

Likeverd, mangfold og respekt

I Vardar tolererer vi ingen form for diskriminering eller trakassering.

Vi arbeider aktivt for et arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold og gjensidig respekt, der alle har mulighet til å bidra til selskapets suksess og til å realisere sitt eget potensial.

Medarbeidere og andre som er involvert i Vardars virksomhet skal bli valgt og behandlet på en måte som ikke diskriminerer på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskap, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Habilitet og anti-korrupsjon

Korrupsjon er straffbart i Norge. Straffbar korrupsjon betyr å gi, tilby, kreve, ha fått eller akseptert en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag. Vardar tolererer ikke, og ønsker å motarbeide all form for korrupsjon.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Her må den enkelte både utvise skjønn og være aktsom. Enhver oppmerksomhet som gjør at andre kan stille spørsmålstegn ved en ansatts integritet i forhold til en bestemt kunde, samarbeidspartner, leder, medarbeider eller tillitsvalgt må avslås.

Å være inhabil betyr at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til din upartiskhet, som for eksempel slektskap eller annen nær tilknytning til en sak. Å være inhabil er i seg selv ikke kritikkverdig. Det er imidlertid kritikkverdig dersom man er, eller tror man er inhabil, og ikke sier fra.

Arbeid og fritid

Ytringsfrihet: Ansatte i Vardar har ytringsfrihet og full rett til å uttale seg offentlig om samfunnsspørsmål. Ytringsfriheten må imidlertid veies opp mot lojalitetsplikten, som setter begrensninger for hvor frie de ansattes ytringer kan være. Ansatte i ledende stillinger vil ofte assosieres med selskapet når de uttaler seg i en sak. Derfor er det slik at jo mer ledende stilling en ansatt har, jo strengere er lojalitetsplikten.

Biverv: Ansatte i Vardar kan ikke ha verv eller gjøre lønnet arbeid som kan svekke tilliten til Vardar eller skade Vardars interesser.

Taushetsplikt: Ansatte i Vardar plikter å hindre at andre får tilgang til informasjon man får tilgang til i tjenesten, som kollegers personlige forhold eller informasjon om Vardars forretningsdrift som ikke er offentlig tilgjengelig. Taushetsplikten gjelder både i forhold til eksterne og overfor kolleger som ikke har saklig behov for denne informasjonen.

Uønsket adferd

Kjøp av seksuelle tjenester er straffbart i Norge. Forbudet gjelder også for nordmenn som kjøper seksuelle tjenester i utlandet, selv om det ikke er straffbart i landet man er i. Den som er på tjenestereise eller annet oppdrag for Vardar, skal ikke kjøpe seksuelle tjenester.

Medarbeidere i Vardar skal ikke arbeide i ruspåvirket tilstand.

