

Retningslinjer

for varsling i Storebrand-konsernet



Gjelder for:	Alle ansatte, samt innleide personer, vikarer, studenter, personer på opplæring eller arbeidsmarkeds-tiltak, heretter medarbeidere
Besluttet av :	Compliance Konsern
Besluttet dato:	12.3.2019
Sist revidert:	15.06.2021
Dokumenteier:	Compliance Konsern

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Ytringer som kun gjelder medarbeiders eget arbeidsforhold, er normalt ikke varsling i arbeidsmiljølovens forstand. Det betyr at varslingsreglene ikke gjelder for personalkonflikter og uenigheter om gjennomføringen av arbeidsavtalen.

1. Formål

Storebrand ønsker et godt arbeidsmiljø med lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold. En åpen ytringskultur på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og arbeidstakere er tjent med. Samtidig skal kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte.

Vi skal legge til rette for at problemene løses når de oppstår, og nærmest mulig der de oppstår. Retningslinjene for varsling gjør medarbeidere kjent med hvordan og til hvem man kan melde fra om kritikkverdige forhold.

Medarbeideres rett til varsling og arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Denne retningslinjen beskriver på hvilken måte alle medarbeidere kan varsle og hvilke saksbehandlingsregler som gjelder for håndtering av varsler i Storebrand.

2. Hva er varsling?

Varsling er å ta opp kritikkverdige eller mulige kritikkverdige forhold, med noen som kan gjøre noe med det. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:

Varsling er viktig for den enkelte medarbeider, konsernet og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Det er mange grunner til at det er bra å melde fra; det kan være etisk riktig, det kan være nødvendig ut fra lov og rett, og det kan svekke Storebrands omdømme dersom man ikke sier ifra. Medarbeidere som er villige til å varsle er derfor en viktig ressurs for konsernet.

Alle medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Den enkelte medarbeider oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, men har normalt ikke plikt til å varsle.

Medarbeidere skal imidlertid straks underrette arbeidsgiver dersom de har kjennskap til feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3, 2. ledd, (b).

I tillegg til interne retningslinjer og regler, setter arbeidsmiljøloven kapittel 2A de ytre rammene for varsling.

3. Til hvem og hvordan kan det varsles

Til hvem

Det finnes flere måter å varsle på. Varsling bør skje internt til nærmeste leder med mindre varslingen omfatter nærmeste leder. Internt kan man også varsle til Storebrands HR-funksjon (People), compliance-funksjonen eller verneombud/ tillits-

valgte. Den som mottar et varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten skal gi skriftlig tilbakemelding til varsler om at dette er mottatt. Alle varsler som mottas i interne og eksterne kanaler skal videresende til Compliance Konsern.

Storebrand har en ekstern varslingskanal. Lenker til denne kanalen er tilgjengelig flere steder på Storebrands intranettsider. Storebrands compliance-funksjon informeres om varslene som sendes via ekstern kanal.

Hvordan

Varsling kan gjøres muntlig eller skriftlig. Skriftlig varsel bør inneholde

- fullt navn (kan være anonym)
- dato for rapporteringen
- beskrivelse av forholdet (lovbrudd eller brudd på interne retningslinjer)
- hvem som er involvert
- når og hvor forholdet fant sted/oppdaget
- om det har skjedd flere ganger
- om det var vitner til stede
- eventuelt øvrige forhold du mener er av betydning



Det er i utgangspunktet ønskelig at varsling skjer åpent og med fullt navn fordi det vil bidra til å få saken best mulig opplyst. Varslerens identitet er likevel en fortrolig opplysning. Du kan imidlertid velge å varsle anonymt.

4. Saksbehandling av varsel

Kritikkverdige forhold bør i størst mulig grad diskuteres med leder. Dersom det innen en rimelig tidsfrist ikke lar seg gjøre å finne fram til tilfredsstillende løsninger, på uakseptabel adferd eller kritikkverdige forhold, sammen med nærmeste leder eller dennes leder, bør det varsles.

Varsler behandles av Storebrands varslingsråd som består av representanter fra People, Compliance og Konsernjuridisk. Rådets oppgave er å sørge for at varsler og eventuelt den/de det blir varslet om blir behandlet korrekt, samt sørge for at konsernsjef og styret informeres når det er nødvendig. Det er etablert egen rutine for mottak, behandling og oppfølging av et varsel.

5. Varsling skal ikke gjengjeldes

Den som varsler skal ivaretas og forholdet det varsles om skal tas på alvor. Forsvarlig varsling av kritikkverdige forhold ved vår virksomhet, i tråd med Retningslinjer for varsling og arbeidsmiljølovens regler, skal ikke under noen omstendighet, direkte eller indirekte, møtes med noen form for gjengjeldelse, sanksjoner eller annen ugunstig behandling. Identitet til den som varsler skal alltid behandles konfidensielt. Dersom det er nødvendig å navngi varsler, skal varsler selv godkjenne det.

Den som varsler skal få tilbakemelding innen rimelig tid om hvordan saken er behandlet og hva som er utfallet, så langt det er mulig uten å avsløre taushetsbelagt informasjon. Dersom det viser seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren, så langt mulig, få en ordentlig forklaring.

Den som blir anklaget av varsleren har også krav på ordentlig behandling. Normalt betyr det at den det varsles om gjøres kjent med anklagene og med hvilke opplysninger som er gitt om forholdet. Den det blir varslet om skal få anledning til å gi sin versjon av saken. Når saken er ferdigbehandlet skal vedkommende få beskjed om utfallet. Dersom konklusjonen er at det ikke har skjedd noe kritikkverdig, er det viktig at den det har blitt varslet om får beskjed om at saken er avsluttet. Det kan være en stor belastning å vite at grunnløse anklager er fremmet. People-partner har et særskilt ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk.

6. Varsling til offentlig myndighet og media

Varsling kan også skje til offentlige tilsynsmyndigheter eller annen offentlig myndighet.

Varsling til media skal kun skje dersom det først er forsøkt å varsle internt eller det er grunn til å tro at intern varsling ikke er hensiktsmessig. I tillegg må varsler være i god tro om innholdet i varslet og det må gjelde kritikkverdige forhold som har allmenn interesse.