

## Retningslinjer for varsling i Storebrand konsernet

Gjelder for	Alle ansatte, innleide ressurser, vikarer og styremedlemmer
Vedtatt av	Leder Compliance Konsern
Utarbeidet av	Konsernjuridisk og Compliance Konsern
Forankret	HR sjef
Dokumenteier	Leder Compliance Konsern

### Formål

Storebrand har som mål å bli et sparekonsern i verdensklasse. Som en del av dette er tillit til konsernet og dets ansatte av stor viktighet. Storebrand-konsernet vil ha en åpen bedriftskultur, basert på respekt og samarbeid. Åpenhet er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal føle seg trygge til å ta opp både små og store saker med leder eller andre i konsernet. Vi ønsker 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. I tillegg til interne retningslinjer, setter Arbeidsmiljøloven kap. 2A de ytre rammene for varsling.

### Hva er varsling?

Varsling er å ta opp kritikkverdige eller mulige kritikkverdige forhold, med noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er eksempelvis brudd på lovregler, interne regler og retningslinjer, samt etiske normer. Definisjonen av kritikkverdige forhold favner bredt, men forhold som ikke faller inn under varslingsretten er blant annet personalkonflikter, faglig uenighet, samt politiske og moralske ytringer.

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 det kan svekke bedriftens omdømme dersom man ikke sier ifra. Ansatte som er villige til å varsle er derfor en viktig ressurs for konsernet.

### Hvem kan varsle

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

Plikt til å varsle har ansatte som har kjennskap til kriminelle forhold og til forhold der liv og helse er i fare.

Alle ansatte, innleide, vikarer og styremedlemmer kan varsle på egne eller andres vegne.

### Hvordan kan det varsles

Varsling skal foregå til ledelse, tillitsvalgt, HR-Partner, compliance eller via anonym varslingskanal.

Intern varsling kan skje via e post, telefon eller muntlig henvendelse.

Ekstern / anonym varsling kan skje via ekstern varslingskanal til BDO (link intranett).

### Håndtering av varsling

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 løsning, bør det varsles til øverste ledelse, tillitsvalgte, HR-Partner eller compliance. Disse enhetene er ansvarlige for å håndtere saken videre. Compliance skal involveres i alvorlige varslingssaker og sørge for at varslere og eventuelt den/de det blir varslet om skal behandles korrekt samt sørge for at konsernsjef og styret informeres.

Det er etablert egen rutine for håndtering, vurdering og dokumentasjon for varslingssaker.

### **Oppfølging av varsling**

Varsleren skal ivaretas og forholdet det varsles om skal tas på alvor. Varslerens identitet vil alltid behandles konfidensielt. Dersom det er nødvendig å navngi varsler, skal varsler selv gi godkjenningen. Varsleren 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 får anledning til å gi sin versjon av saken og når saken er ferdigbehandlet får vedkommende beskjed om utfallet. Dersom konklusjonen er at det ikke har skjedd noe kritikkverdige, er det viktig at den det har blitt varslet om får beskjed om at saken er avsluttet og ute av verden. Det kan være en stor belastning å vite at grunnløse anklager er fremmet, og HR - Partner har et særskilt ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk.

Eksempler på forhold det bør varsles om:

- Brudd på lovregler og konsernets retningslinjer som for eksempel brudd på skatteregler, innsidehandel, økonomisk utroskap, underslag, tyveri etc
- Brudd på etiske regler
- Korrupsjon
- Mobbing /trakassering
- Diskriminering
- Rusmisbruk
- Fare for liv og helse
- Andre alvorlige forhold