

Storebrand-konsernets retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon



Formål og Prinsipper

Dette dokumentet beskriver Storebrand-konsernets retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon. Hensikten med retningslinjene er å øke bevisstheten om korrupsjon og å sette medarbeiderne i konsernet i stand til å identifisere korrupsjon.

Dokumentet skal også være retningsgivende for hvordan korrupsjon kan bekjempes.

Retningslinjene er i samsvar med konsernets visjon, kjerneverdier, kundeløfter og etiske regler, og er utarbeidet spesielt med tanke på å oppfylle den delen av kundeløftet "bærekraftig" som sier at "Vi stiller klare krav til samfunnsansvar og etikk internt i konsernet og hos våre samarbeidspartnere". I tillegg til interne retningslinjer og regler, setter straffelovens korrupsjonsbestemmelser (Straffeloven av 2005, §§387-389) ¹⁾ de ytre rammene for lovlige aktiviteter.

Konsernets ledere må sørge for at medarbeiderne kjenner til retningslinjene. Den enkelte medarbeider er selv ansvarlig for å sette seg inn i og følge disse. HR-avdelingen er ansvarlig for å utarbeide og gjøre materiell tilgjengelig for å øke kunnskap og bevissthet rundt retningslinjene.

Bakgrunn

Storebrand driver en virksomhet som er avhengig av tillit fra kunder, myndigheter, aksjonærer og samfunnet for øvrig. Tillit er avhengig av profesjonalitet og dyktighet, og at alle ansatte holder et høyt etisk nivå. Dette gjelder både for konsernets forret-

ningsdrift og handlemåten til hver enkelt av oss. Det forventes derfor at alle opptrer med aktsomhet, redelighet og objektivitet, og avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til konsernet. Ledere må i særlig grad være aktsomme og fremstå som gode eksempler for andre.

Hva er korrupsjon?

Korrupsjon er å misbruke en betrodd stilling for å oppnå personlige eller forretningsmessige fordeler for seg selv eller andre. Korrupsjon er forbudt ved lov. I den norske straffeloven omfatter definisjonen av korrupsjon aktiv og passiv korrupsjon, samt påvirkningshandel. Aktiv korrupsjon er når noen tilbyr en annen en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag. Passiv korrupsjon er når noen krever, mottar eller aksepterer et tilbud om utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag. Påvirkningshandel er når noen mottar, aksepterer, gir eller tilbyr en utilbørlig fordel for å påvirke utføringen av stilling, verv eller oppdrag. En fordel er alt som mottakeren kan se seg tjent med eller kan ha nytte av, og trenger ikke være penger eller verdigjenstander. Eksempelvis kan konsertbilletter, gaver til veldedige organisasjoner, reiser og oppdrag være slike fordeler. En fordel er utilbørlig dersom forholdet er klart klanderverdig. Hva som er utilbørlig avgjøres på bakgrunn av:

- ytelsens formål
- stilling/posisjon giveren har
- stilling/posisjon mottakeren har
- ytelsens verdi
- ytelsens art

1) I den litauiske straffeloven blir korrupsjon omtalt i § 136, 225, 227-228, 230, 235, 253-255, i den svenske lovgivningen henvises til svenske brottsbalkens 10 kap 5§ a och b.



- hvorvidt arbeidsgiver/oppdragsgiver er informert
- hvorvidt interne retningslinjer brytes

Generelle retningslinjer

Ingen må motta fordeler fra konsernets forbindelser, så som gaver, rabatter, reiser eller bonus ved private innkjøp, låneopptak eller lignende. Dette gjelder også ansattes nærstående, dersom fordelen har sin bakgrunn i ansettelsesforholdet. Unntatt fra denne regelen er fordeler konsernet har oppnådd for alle ansatte i hele eller deler av et land vi har virksomhet i.

Gaver

Ved spesielle anledninger er det likevel tillatt å motta oppmerksomhetsgaver av begrenset verdi. Gave med antatt verdi over 500 NOK i Norge, 450 SEK i Sverige og 100 LTL i Litauen, skal rapporteres til overordnet, som basert på sak og situasjon avgjør om den kan beholdes. Interne gaver omfattes av eget regelverk i personalhåndboken.

Gaver som gis på vegne av konsernet skal ha et nøkternt nivå, og ikke overstige verdigransen for hva vi har lov til å motta (se over). Konsernets motiver og mottakers integritet må ikke kunne trekkes i tvil. Ingen må gi gaver eller andre fordeler på vegne av konsernet i den hensikt å oppnå gjenytelser til egen fordel.

Arrangementer

Arrangementer i regi av Storebrand-konsernet skal preges av nøkternhet og ha et relevant faglig innhold.

Dersom arrangementet medfører reise og overnatting for de som inviteres, skal dette dekkes av de inviterte (enten direkte eller gjennom en deltakeravgift). Storebrand-konsernet kan dekke oppholdsutgifter for de inviterte dersom formålet med arrangementet er opplæring.

Ansatte i Storebrand-konsernet som inviteres til seminarer eller lignende med leverandører eller andre forretningsforbindelser skal få sine reise- og oppholdskostnader dekket av konsernet (jfr. prinsippet om symmetri). Dersom formålet med invitasjonen er opplæring, kan imidlertid oppholdskostnader dekkes av forretningsforbindelsen.

Se Retningslinjer for arrangementer i regi av Storebrand-konsernet for mer detaljert informasjon.

Åpenhet

Storebrand-konsernets virksomhet skal preges av åpenhet. For å sikre etterprøvbarhet og transparens skal ansatte være åpne om sine handlinger når de representerer Storebrand-konsernet.

Retningslinjene for bekjempelse av korrupsjon er ment som et retningsgivende verktøy, men sier ikke noe om hva som er rett og galt i alle situasjoner. Ved tvil om hva som er

lovlig eller innenfor retningslinjene, skal du ta problemstillingen opp med overordnede eller HR. Det er også mulig å bruke spørsmål og svar-tjenesten om etiske problemstillinger på intranettet.

Varsling

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Den enkelte ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold slik at disse kan rettes opp. Korrupsjon er et kriminelt forhold som alle medarbeidere har plikt til å varsle om.

Det finnes flere måter å varsle på. Som utgangspunkt kan medarbeidere alltid varsle skriftlig eller muntlig til overordnet, HR-direktør, tillitsvalgte eller Arbeidsmiljøutvalgets leder. I tillegg kan man varsle gjennom den anonyme spørsmål og svar-tjenesten for etiske problemstillinger på intranettet.



Ved ønske om varsling utenom administrasjonen, såkalt whistleblowing, kontaktes vår eksterne samarbeidspartner for varsling, BDO Forensic Services, Vika Atrium, Munkedamsveien 45, 0250 Oslo. Dette kan gjøres ved å fylle ut det elektroniske skjemaet på intranettet, eller sende et brev til BDO Forensic Services, Postboks 1704 Vika, 0121 Oslo. BDO sikrer både konfidensialitet og anonymitet.

Se Retningslinjer for varsling for mer informasjon.

Andre regelverk og retningslinjer

Korrupsjon er også behandlet i Etske regler i Storebrand-konsernet, Innkjøpsregler og Konsernstandard for bærekraftige investeringer.

Sanksjoner

Overtredelse av Storebrand-konsernets retningslinjer vil få konsekvenser i henhold til sanksjonsmatrisen under. Sanksjoner skal

følge de føringer som legges i Arbeidsmiljøloven (AML) og gjeldende tariff-avtaler. Storebrand-konsernets rutiner knyttet til utøvelse av sanksjoner skal ivaretas. Alle sanksjoner skal være vurdert av personalsjef før iverksettelse.

Alle reaksjoner og behandlingen av disse skal følge hovedprinsippene i Storebrand-konsernets personalhåndbok, rutine og regelverket gitt i AML.

Alvorlighet:	UAKTSOMT	GROVT UAKTSOMT / GJENTATTE TILFELLER AV UAKTSOMT	FORSETTLIG / GJENTATTE TILFELLER AV GROV UAKTSOMHET
Brudd på: <ul style="list-style-type: none">• INTERNE REGLER OG RETNINGSLINJER• LOVER OG OFF. FORSKRIFTER	<ul style="list-style-type: none">• MUNTLLIG ADVARSEL• SKRIFTLIG ADVARSEL	<ul style="list-style-type: none">• VURDERE OPPSIGELSE ELLER AVSKJED• ANMELDELSE, OPPSIGELSE ELLER AVSKJED	<ul style="list-style-type: none">• SKRIFTLIG ADVARSEL• VURDERE ANMELDELSE, OPPSIGELSE ELLER AVSKJED

Sanksjoner skal følge de føringer som legges i Arbeidsmiljøloven og gjeldende tariffavtaler. Konsernets rutiner knyttet til utøvelse av sanksjoner skal ivaretas. Alle sanksjoner skal være vurdert av

HR partner før iverksettelse. Alle reaksjoner og behandlingen av disse skal følge hovedprinsippene i konsernets personalretningslinjer, rutine og Arbeidsmiljøloven.

Kontrollspørsmål

Følgende kontrollspørsmål kan være til hjelp dersom du er usikker på hvorvidt du kan delta på et arrangement, godta en invitasjon eller ta imot en gave. Vær oppmerksom på at dette ikke er en uttømmende liste, men kun et retningsgivende verktøy. Det er også mulig å benytte seg av spørsmål og svar-tjenesten om etiske problemstillinger på intranettet.

1. Tåler dette forholdet dagens lys?

Er du villig til å forsvare forholdet offentlig? Er det i orden for deg å fortelle om det til dine nærmeste?¹⁾

Dette kalles offentlighetsprinsippet. Hvis svaret er nei på ett eller flere av spørsmålene, bør du tenke deg godt om. Det kan være du er i ferd med å ta en uklok og uriktig beslutning og at du derfor bør snu.

2. Gis gaven/invitasjonen i full åpenhet?

Dersom svaret er nei, skal du ikke delta på arrangementet/godta invitasjonen/ ta imot gaven. Du bør også orientere sjefen din om situasjonen.

3. Ville jeg fått tilbud om dette hvis jeg hadde en annen stilling?

Dersom svaret er nei, bør du tenke deg godt om. I noen situasjoner er det helt

i orden å ta imot tilbudet likevel. Det er imidlertid viktig at du er åpen om forholdet, og snakker med andre. Ved tvil bør du ta saken opp med sjefen din.

4. Hva er formålet med gaven/invitasjonen?

Her er det ingen klare regler for hva som er rett og galt. Spørsmål du bør stille deg er om det forventes gjenytelse, om gaven/invitasjonen gis direkte til deg eller til selskapet, om gaven/invitasjonen gis skjult eller åpent, og om du er i en tilbuds- eller forhandlingssituasjon.

Dersom du synes formålet med gaven/invitasjonen er mistenkelig, bør du takke nei. Det er viktig at du er åpen og snakker med andre om den. Ved tvil bør du ta saken opp med sjefen din.

1) Kilde: *Mot og tillit. Etikk for finansielle rådgivere, 2012*

5. Er vi i en tilbuds-/forhandlings-situasjon?

Dersom vi er i en tilbuds- eller forhandlingssituasjon med avsenderen av gaven/invitasjonen, bør du være svært forsiktig med hva du takker ja til. Å ta imot en gave/invitasjon fra noen vi er i en tilbuds- eller forhandlingssituasjon med, kan lett oppfattes som smøring eller såkalt påvirkningshandel. I en slik situasjon skal du alltid ta saken opp med sjefen din.

6. Gis gaven/invitasjonen til én person eller til selskapet?

Gaver/invitasjoner som er rettet mot en spesiell person er ofte mer mistenkelige enn gaver/invitasjoner som går til selskapet. Spør deg selv hvorfor gaven/invitasjonen går til deg personlig og ikke til selskapet. Hva er formålet med gaven/invitasjonen? I en slik situasjon bør du være åpen om forholdet og snakke med andre. Dette gjelder selv om gaven/invitasjonen går til selskapet og ikke deg personlig.

7. Gis gaven/invitasjonen til mange eller bare til én?

Dersom gaven/invitasjonen gis til bare én person, er forholdet som hovedregel mer mistenkelig enn om den gis til flere. Her er det uansett viktig å være åpen om situasjonen og snakke med andre. Dersom det er kun du som mottar gaven/invitasjonen, bør du ta det opp med sjefen din.

8. Forventes gjenytelse?

Dersom svaret er ja, bør du som hovedregel takke nei til invitasjonen/gaven. Hvis du er usikker, kan du ta saken opp med sjefen din.

9. Betydelig - ubetydelig verdi?

Dersom verdien er betydelig, skal du som hovedregel takke nei. Hvis du likevel er usikker, kan du ta saken opp med sjefen din, som basert på sak og situasjon vurderer hvorvidt du kan beholde gaven/takke ja til invitasjonen.

Som hovedregel vil du måtte takke nei.

10. Kunne vi gitt en gave av samme verdi? Kunne vi gitt en tilsvarende invitasjon?

Dersom svaret er nei, skal du ikke ta imot gaven/akseptere invitasjonen. Ved tvil bør du ta saken opp med sjefen din.

Dersom svaret er ja, kan du stille deg selv de andre kontrollspørsmålene.

11. Leveres gaven hjem eller på jobben?

Dersom gaven leveres hjem med det formål å holde den skjult, skal du takke nei.

12. Hvem betaler reise og opphold?

Reise i forbindelse med arbeid skal alltid dekkes av Storebrand-konsernet. Oppholdskostnader kan dekkes av den som inviterer dersom formålet med invitasjonen er opplæring, men i alle andre tilfeller skal også opphold dekkes av konsernet. Er du i tvil, bør du ta saken opp med sjefen din.

13. Er faglig innhold av tilstrekkelig kvalitet og relevans?

Dersom svaret er nei, skal du takke nei til invitasjonen. Ved tvil kan du ta saken opp med sjefen din.

Storebrand Livsforsikring AS
Professor Kohts vei 9
Postboks 500, 1327 Lysaker
Telefon 08880
storebrand.no

