

Etiske retningslinjer for Validus-konsernet

Etiske retningslinjer er viktige for å skape tillit, lojalitet og ansvarlig adferd i Validus-konsernet. Etiske retningslinjer skal i tillegg beskytte konsernet, det respektive selskap, arbeidstakere og tillitsvalgte for beskyldninger om uetisk adferd.

Ansatte og tillitsvalgte skal i sitt arbeid følge de lover og regler som gjelder og utføre sitt arbeid i samsvar med god forretningsskikk, vårt verdigrunnlag og de etiske retningslinjer som er gjeldende. Nedenfor følger en oversikt over Validus-konsernets etiske retningslinjer.

1. Personlig opptreden

Alle i konsernet skal opptre med respekt og integritet overfor forretningsforbindelser, kunder, kolleger og andre som en kommer i kontakt med i sitt arbeid.

Det skal ikke utøves noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende.

Våre ansatte skal vise diskresjon ovenfor kunder og har ikke anledning til å kommentere eller uttale seg til andre om kunders situasjoner eller handlemønstre.

2. Interessekonflikter

Alle i konsernet skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom deres egne personlige og/eller økonomiske interesser og konsernets interesser.

Ansatte med innkjøpsmyndighet har et særlig krav til objektivitet og integritet for å unngå tvil om pålitelighet og habilitet. Det forventes lojalitet mot konsernet og at man ikke driver konkurrerende virksomhet.

Ledere og ansatte med konfidensiell informasjon skal utøve et bevisst forhold til dette. Alle skal forholde seg lojale til signerte taushetserklæringer og/eller innhold i kontrakter/avtaler.

3. Godtgjørelser og gaver

Ingen i konsernet skal - direkte eller indirekte - tilby, love, etterspørre, kreve, godta eller akseptere ulovlige eller urettmessige gaver eller andre godtgjørelser. Ingen skal oppnå personlige forretningsmessig begunstigelse utover gaver eller andre ytelser av uvesentlig verdi.

Avtaler med konsulenter, leverandører, samarbeidspartnere eller andre mellommenn skal aldri brukes til å kanalisere betaling eller andre godtgjørelser til noen i eller utenfor konsernet.

Som hovedregel skal man ikke takke ja til invitasjoner eller delta på reiser eller arrangementer med leverandører og forretningsforbindelser som ikke er i direkte tilknytning til utførelsen av arbeidet. Det forutsettes at deltakelse på arrangementet er avklart med nærmeste leder.

4. Konkurransen

Konsernet er tilhenger av rettferdig og åpen konkurranse. Ingen skal inngå ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling, eller annen adferd som hindrer, begrenser eller vrir konkurransen i strid med gjeldende konkurranselovgivning.

5. Miljø og samfunnsansvar

Konsernet oppfordrer hver enkelt til å ta vare på miljøet og alle skal minimum følge de retningslinjer og rutiner som finnes forhold til miljø og samfunnsansvar.

6. Kommunikasjon i sosiale medier

Hver enkelt medarbeider er personlig ansvarlige for innlegg på blogg(er) og ved deltakelse på internettbaserte diskusjoner som angår det enkelte selskaps drift og/eller produkter. Selv om man uttaler seg som privatperson vil man alltid være en representant for det selskap man er ansatt i, i større eller mindre grad.

Personlig og konfidensiell informasjon skal ikke publiseres og man skal ikke sitere eller referere til kollegaer, kunder, samarbeidspartnere eller leverandører uten deres tillatelse. Forsøk å gi leseren innsikt, kunnskap, perspektiver og informasjon. Respekter opphavsrett og kopibeskyttet materiale.

7. Inhabilitet og interne relasjoner

En ansatt skal ikke påvirke eller avgjøre utfallet av en sak mellom det respektive selskap i Validus-konsernet og en annen part når den ansatte selv er part i saken. Det samme gjelder når man er i slekt eller svogerskap med den annen part, eller når man er gift eller samboende med den annen part. Tilsvarende gjelder når det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tiliten til den ansattes upartiskhet.

Ansatte som er inhabile, eller i tvil om man er det, plikter å varsle sin nærmeste leder. Den ansatte kan fritas fra videre befatning med saken.

Ansatte som er i familie eller har en personlig relasjon til en leder med personalansvar kan ikke rapportere til hverandre.

8. Varsling og etiske valg

Hvis ledere, ansatte eller tillitsvalgte får kjennskap til forhold som er i strid med lover, forskrifter eller de retningslinjer som gjelder, plikter de å informere overordnede, eventuelt dennes overordnede.

Dersom du står ovenfor en etisk problemstilling, spør deg selv:

- Er det lovlig?
- Er det nødvendig?
- Er det forsvarlig?
- Føles det riktig?

- Er det åpenbart at selskap i Validus-konsernet ikke ville bli satt i forlegenhet hvis dette ble offentlig kjent?

Hvis du ikke kan svare "Ja" på alle disse spørsmålene, bør du ta opp saken med din nærmeste leder, eventuelt leders leder.

7. Sanksjoner ved brudd på de etiske retningslinjer

Opptreden i strid med de etiske retningslinjene kan få store konsekvenser for konsernet og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. For ansatte kan dette bety konsekvenser i form av muntlig eller skriftlig advarsel og ved alvorlige tilfeller oppsigelse eller avskjed.

* * * * *

Lysaker, november 2009