

Etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte i selskaper innen Olav Thon Gruppen

Innhold:

1. Innledning
2. Hvem de etiske retningslinjene gjelder
3. Habilitet
4. Lojalitet
5. Innsidehandel
6. Taushetsplikt
7. Informasjonsplikt
8. Kommunikasjon
9. Gaver
10. Private forhold
11. Konsekvenser

1. Innledning

Virksomheten har et grunnleggende positivt menneskesyn basert på gjensidig tillit og respekt.

Det forventes at enhver ansatt og tillitsvalgt opptrer og forholder seg til sine omgivelser på en måte som er i overensstemmelse med god folkeskikk og god forretningsskikk.

Det forutsettes dessuten at enhver ansatt og tillitsvalgt til enhver tid er kjent med og handler i tråd med de lover og regler som på ulikt vis regulerer virksomheten.

Dersom en ansatt eller tillitsvalgt skulle være i tvil om en handling er i tråd med ordlyden og intensjonene i disse etiske retningslinjene, forventes det at vedkommende konsulterer sin nærmeste overordnede.

Som veiledning kan også følgende kontrollspørsmål stilles: ” Kan jeg forsvare min handling overfor arbeidsgiver, øvrige ansatte, myndigheter, media og allmennheten uten å være i tvil om at min handling er etisk forsvarlig?”

De etiske retningslinjer inngår som et supplement til ansettelseskontrakten for enhver ansatt i virksomheten.

2. Hvem de etiske retningslinjer gjelder

Disse etiske retningslinjer gjelder alle ansatte i Virksomheten samt andre oppdragshavere, som av allmennheten kan oppfattes som representanter for virksomheten.

Det påhviler ledere som engasjerer eksterne oppdragstagere å sørge for at disse blir informert om de etiske retningslinjene, når dette anses nødvendig.

De etiske retningslinjer gjelder også tillitsvalgte der dette er særskilt angitt.

Med benevnelsen "nærstående" menes ektefelle og samboer samt deres og egne foreldre, søsken, barn og deres ektefeller og samboere samt selskaper hvor den ansatte/tillitsvalgte eller noen av de nevnte personer har vesentlig innflytelse. Også andre personlige relasjoner kan være av en slik art at de bør likestilles med "nærstående".

3. Habilitet

Ansatte og tillitsvalgte må utvise særlig aktsomhet i situasjoner hvor det kan reises spørsmål om vedkommendes integritet eller uavhengighet.

Ingen må delta i eller søke å påvirke beslutningsprosesser hvor det foreligger forhold som kan antas å kunne svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet. Dersom en slik situasjon oppstår, skal den det gjelder straks fratre og varsle sin nærmeste overordnede om saken.

Ingen må behandle eller avgjøre i saker hvor vedkommende selv eller en nærstående direkte eller indirekte har økonomiske eller andre personlige fordeler av sakens utfall.

Dersom en ansatt i lederposisjon er inhabil i en sak, kan den aktuelle sak ikke behandles eller avgjøres av en direkte underordnet av denne.

4. Lojalitet

Ansatte og tillitsvalgte må opptre på en slik måte at det ikke oppstår tvil om lojaliteten i forhold til Virksomheten og til andre ansatte i virksomheten. Dette innebærer blant annet å aktivt støtte opp om beslutninger som ledelsen har fattet. Det innebærer også at all informasjon som gis om virksomheten og den ansattes eget arbeidsområde ikke er i konflikt med virksomhetens interesser og overordnede mål.

5. Innsidehandel

Dersom en ansatt har presise og fortrolige opplysninger som er egnet til å påvirke kursen på finansielle instrumenter, har den ansatte etter Verdipapirhandelloven §2-1 ikke lov til å handle med finansielle instrumenter.

For ledende ansatte i virksomheten og enkelte tillitsvalgte og andre gjelder særlige lovregler om undersøkelsesplikt og meldeplikt m.m. ved handler med finansielle instrumenter utstedt av virksomheten.

Misbruk av innsideinformasjon er straffbart.

6. Taushetsplikt

Ansatte, tillitsvalgte og oppdragshavere har taushetsplikt om alt de i forbindelse med sitt arbeid får vite om virksomhetens, ansattes eller forretningsforbindelsers forhold. Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også i forhold til kolleger som ikke har behov for de aktuelle opplysningene for å utføre sitt arbeid.

Den enkelte ansatte eller tillitsvalgte er selv ansvarlig for å holde seg orientert om de generelle og spesielle regler om taushetsplikt som gjelder innenfor sitt arbeidsområde.

7. Informasjonsplikt

Ansatte og tillitsvalgte skal straks melde fra til nærmeste overordnede dersom man får kjennskap til brudd på gjeldende lover eller regler, forhold i strid med virksomhetens etiske retningslinjer eller forhold som kan skade virksomhetens omdømme.

Dersom forholdet gjelder den overordnede, eller den overordnet av annen grunn kan anses å være inhabil, skal forholdet meldes dennes overordnede.

8. Kommunikasjon

Enhver som informerer på vegne av virksomheten må aldri bevisst gi uriktige opplysninger.

Kommunikasjon med media skal kun forestås av ansatte som har dette som en del av sitt ansvarsområde. Kommunikasjonen skal i et hvert tilfelle være avgrenset til den ansattes ansvarsområde. All meddelelse ut over dette skal henvises videre til rette ansvarlige, eventuelt Virksomhetens konsernledelse.

9. Gaver

Ingen må motta eller akseptere tilbud om en utilbørlig fordel fra noen av konsernets forbindelser. Ingen får heller gi eller tilby noen en utilbørlig fordel. Dette gjelder også ansattes nærstående.

I forbindelse med spesielle anledninger, som for eksempel merkedager og jul, er det tillatt å gi og motta gaver av begrenset verdi.

10. Private forhold

Hvis ikke annet er avtalt, forutsettes det at arbeidet i Virksomheten er den enkelte heltidsansattes ervervsmessige hovedbeskjeftigelse. Arbeidsgiver skal holdes skriftlig orientert om lønnet arbeid utenfor virksomheten og kan motsette seg dette dersom det kan fryktes å gå utover eller være i konflikt med arbeidet i virksomheten. Dette gjelder også eventuelle styreverv og eierinteresser i andre foretak som driver eller kan antas å drive samme type virksomhet som et av selskapene i Olav Thon Gruppen.

Ansatte kan ikke drive privat forretningsvirksomhet av noen art uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiver.

11. Konsekvenser

Overtredelse av Virksomhetens etiske retningslinjer vil kunne få konsekvenser for vedkommendes ansettelsesforhold eller tillitsverv.

Særlig alvorlige brudd på noen av disse retningslinjene kan medføre oppsigelse.