



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Etiske retningslinjer for Finanstilsynet

Fastsatt av Finanstilsynets styre 26.10.2010

Sist endret 28.03.2025



1. Innledning	4
2. Prinsipper	5
2.1. Generelt om prinsippene	5
2.2. Taushetsplikt og behandling av fortrolig informasjon	5
2.3. Ytringsfrihet og lojalitet	6
2.4. Økonomisk uavhengighet	6
2.5. Personlig integritet	7
3. Særlige bestemmelser	7
3.1. Taushetsplikt og taushetserklæring	7
3.2. Bierverv	8
3.3. Årlig rapportering av bierverv	8
3.4. Tilbud om eller søknad på stilling i en tilsynsenhet m.m.	8
3.5. Rekruttering fra en tilsynsenhet m.m.	8
3.6. Relasjoner til tilsynsenhetene m.m.	9
3.6.1. Måltider og deltakelse på seminarer, konferanser, m.m.	9
3.6.2. Gaver mv.	9
4. Handel i finansielle instrumenter og bruk av tilsynsenhetenes tjenester	9
4.1. Opptak av lån, garantier og kausjoner	9
4.2. Tjenester fra foretak under tilsyn	10
4.3. Handel i finansielle instrumenter – forbud mv.	10
4.4. Rapportering av eierskap og handel i finansielle instrumenter	11
4.5. Bindingstid	11

Bakgrunn

Regler og retningslinjer av etisk karakter finner vi bl.a. i forvaltningsloven, statsansatteloven, finansstilsynsloven, verdipapirhandelloven, Statens personalhåndbok og etiske retningslinjer for statstjenesten. Dette gjelder eksempelvis regler og retningslinjer om habilitet, taushetsplikt, adgangen til å ha bierverv, motta gaver, ta opp lån, handle med verdipapirer mv.

Finanstilsynets etiske retningslinjer konkretiserer og supplerer disse reglene. Høy etisk standard blant Finanstilsynets ansatte og styremedlemmer er viktig fordi Finanstilsynet som offentlig kontrollorgan er gitt stor myndighet. Det er derfor viktig å verne om tilliten til Finanstilsynets uavhengighet. Dette gjelder overfor dem vi fører tilsyn med og allmennheten for øvrig. Vi forutsetter at de foretakene vi fører tilsyn med, opptrer på en etisk forsvarlig måte. Det stiller krav til vår egen bevissthet om etiske problemstillinger.

Å samle etiske retningslinjer med henvisninger til relevante lov- og forskriftsbestemmelser i ett dokument skal øke tilgjengeligheten og bevisstheten om etiske spørsmål, og bidra til en felles holdning blant Finanstilsynets medarbeidere.

Etikk er mer enn det som er nedfelt i lover og regler. Etikk handler også om holdninger og lojalitet. Den tilliten og gjennomslagskraften Finanstilsynet har, avhenger også av at den enkelte ansatte i sitt arbeid forholder seg lojalt til de beslutninger som er fattet. Lojalitet innebærer også å delta i den interne diskusjonen med kollegial respekt og åpenhet, og reise nødvendige motforestillinger før beslutninger er fattet. Det å være ansatt eller ha tillitsverv i Finanstilsynet forutsetter integritet og evne til å opptre etisk forsvarlig.

Punkt 2 omhandler de fire prinsippene om *taushetsplikt, økonomisk uavhengighet, ytringsfrihet og lojalitet, og personlig integritet*, og retningslinjer knyttet til disse. Prinsippene og retningslinjene er utformet i erkjennelsen av at det verken er mulig eller ønskelig å regulere alle tenkelige forhold. De skal derfor tjene som rettesnor på områder som ikke er særskilt regulert.

Punkt 3 omhandler særlige bestemmelser, og punkt 4 gjelder handel i finansielle instrumenter og bruk av tilsynsenhetenes tjenester. De særlige bestemmelsene i punkt 3 og 4 må leses i lys av prinsippene i punkt 2.

1. Innledning

Finanstilsynets etiske retningslinjer bygger på finanstilsynsloven, forvaltningsloven, Statens personalhåndbok og etiske retningslinjer for statstjenesten.

Retningslinjene gjelder for samtlige ansatte i Finanstilsynet, uavhengig av stilling og funksjon, samt for ansatte i permisjon.

Følgende punkter i retningslinjene gjelder også styrets medlemmer, varamedlemmer, observatør til styret og dennes stedfortreder (disse inngår i uttrykket styremedlemmer i de enkelte bestemmelsene):

- Punktene 2 og 4
- Punkt 3 med unntak av 3.2 annet og siste ledd, 3.3 og 3.4

De etiske retningslinjene gjelder også personer som er engasjert for å utføre oppgaver for og på vegne av Finanstilsynet, så langt de passer. Personer som leies inn i prosjektsammenheng mv., og som i arbeidet sitt ikke fremstår som representanter for Finanstilsynet, omfattes av bestemmelsene om taushetsplikt og skal underskrive taushetserklæring, jf. vedlegg B1. Det er utarbeidet egne retningslinjer for disse.

Alle ansatte plikter å gjøre seg kjent med reglene i lovverket og Statens personalhåndbok om habilitet og taushetsplikt og om adgangen til å ha bierverv, motta gaver, ta opp lån og å handle med finansielle instrumenter. Den nærmeste overordnede har primæransvaret for at de ansatte gjør seg kjent med innholdet i regelverket, samt for den daglige oppfølgingen.

I tilfeller hvor atferden til nærmeste overordnede er en del av problemstillingen, kan den ansatte henvende seg til HR-leder, juridisk direktør eller finanstilsynsdirektøren.

De etiske reglene og retningslinjene kommer i tillegg til Finanstilsynets interne retningslinjer og rutiner, som blant annet inkluderer en egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold i Finanstilsynet og Finanstilsynets "Vær varsom"-plakat (jf. vedlegg A1).

2. Prinsipper

2.1. Generelt om prinsippene

Finanstilsynet har utformet fire prinsipper som skal gi de ansatte veiledning til å opptre slik at tilliten til Finanstilsynets uavhengighet blir opprettholdt (jf. punktene 2.2 til 2.5):

- Taushetsplikt og behandling av fortrolig informasjon
- Ytringsfrihet og lojalitet
- Økonomisk uavhengighet
- Personlig integritet og uavhengighet

Dette innebærer et krav om integritet i den enkeltes handlemåte, samt en forpliktelse til å opptre etisk forsvarlig.

I mange tilfeller finnes det ikke noe entydig svar på hva du skal gjøre i en gitt situasjon for å håndtere et etisk problem eller dilemma. I slike situasjoner kan det være til hjelp å stille seg spørsmål av denne typen:

- Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen og mine arbeidskolleger?
- Ville dette kunne fremstå som at jeg ønsker å svekke tilliten og gjennomslagskraften til Finanstilsynet dersom det skulle bli omtalt i massemedia?
- Kan den handlingen eller disposisjonen jeg gjør, komme i konflikt med interessene jeg skal ivareta som ansatt i Finanstilsynet, eller oppfattes som en fordel jeg oppnår i kraft av min stilling?
- Vil jeg, ved å ta imot dette tilbudet, kunne skape bindinger eller relasjoner til denne tilsynsenheten eller leverandøren av varer og tjenester, som senere kan komme til å begrense Finanstilsynets handlefrihet? Eller kan det fremstå slik utad?

I tvilssituasjoner bør du drøfte slike spørsmål med nærmeste overordnede.

Oppfølging og etterlevelse av regelverket og de etiske retningslinjene krever nødvendig åpenhet internt i Finanstilsynet om forhold knyttet til den ansatte som kan være av betydning for overholdelsen av regler og retningslinjer. Dette kan ha betydning for den enkeltes habilitetsforhold i ulike typer av saker, men også mer generelt for Finanstilsynets tillit hos omgivelsene. Aktuelle forhold kan være verv, biinntekter eller oppdrag for andre, faste forretningsforbindelser, foreningstilknytning, gaver, aksjeeierskap, handel i kryptovaluta, slektskapsforhold mv. til personer i foretak under tilsyn mv. Punkt 3 og 4 nedenfor har derfor ulike bestemmelser om rapportering om en rekke slike forhold. I lys av at regler og retningslinjer vanskelig kan dekke alle aktuelle situasjoner, må også den enkelte selv vurdere å gi slike opplysninger til sin overordnede for å kunne forebygge habilitetsproblemer mv. Ved behandling og oppbevaring av slike opplysninger skal det tas hensyn til den enkeltes behov og ønske om fortrolighet.

Alle forhold som kan innebære brudd på gjeldende regler og retningslinjer, bør tas opp med nærmeste overordnede. Ansatte som mener seg utsatt for bestikkelser, utilbørlig press eller forsøk på dette, skal umiddelbart rapportere det til nærmeste overordnede.

2.2. Taushetsplikt og behandling av fortrolig informasjon

Taushetsplikten er grunnleggende for åpenhet og tillit i forholdet mellom Finanstilsynet på den ene siden og tilsynsenhetene, deres kunder og allmennheten for øvrig på den andre. Brudd på taushetsplikten vil ikke bare kunne være ulovlig, men også kunne virke negativt på tilsynets evne til å løse sine oppgaver. Dersom tilsynsenhetenes tillit til Finanstilsynet

svekkes, svekkes også Finanstilsynets gjennomslagskraft. Se nærmere omtale av taushetsplikten i punkt 3.1.

Lovbestemmelsene setter ikke i alle sammenhenger den ytre grensen for hva som er en etisk forsvarlig omgang med opplysninger. Også offentliggjøring av informasjon om interne prosesser, meningsutvekslinger og vurderinger som inngår i saksbehandlingsprosessen før en beslutning treffes, må behandles varsomt. Det samme gjelder opplysninger som skal unntas fra offentlighet, selv om de ikke er taushetsbelagt. Lovpålagt opplysningsplikt, som for eksempel vitneplikten for domstolene, kan gjøre at de etiske retningslinjene må fravikes.

Taushetsplikten skal ikke hindre normal utførelse av arbeidet. Dette omfatter også utveksling av relevant informasjon mellom arbeidskolleger i Finanstilsynet.

Informasjon om prosesser og intern saksbehandling er ikke nødvendigvis underlagt taushetsplikt, men bør likevel behandles varsomt. Dette for å ivareta ryddig saksbehandling og en åpenhet internt.

Taushetsplikten i finanstilsynsloven og forvaltningsloven gjelder. Er du i tvil om informasjon er taushetsbelagt, konferer med din leder.

2.3. Ytringsfrihet og lojalitet

Alle ansatte skal følge Finanstilsynets retningslinjer.

Som ansatt i Finanstilsynet har du rett til å ytre deg og delta i et normalt samfunnsliv. Både arbeidsgiver og arbeidstaker skal forholde seg til ytringsfriheten og lojalitetsplikten. Ytringsfrihetskommisjonen har utformet to plakater for ytringsvett i arbeidslivet. Den ene er rettet mot arbeidsgivere og ledere, den andre mot arbeidstakere. Disse gjelder for Finanstilsynet.

- [Ytringsvett på jobben – plakater](#) (fra NOU 2022: 9 ytringsfrihetskommisjonens utredning)

Lojalitet innebærer også å bidra til at Finanstilsynets beslutninger hviler på et solid grunnlag gjennom faglig diskusjon og ved å reise nødvendige motforestillinger før en beslutning er fattet. Lederne har et spesielt ansvar for å etablere et godt samarbeidsklima med takhøyde for ulike vurderinger.

Lojalitet til arbeidskolleger innebærer blant annet å basere den interne kommunikasjonen på respekt og åpenhet.

Du skal bidra lojalt til å fremme Finanstilsynets utførelse av samfunnsoppdraget.

2.4. Økonomisk uavhengighet

På en del områder vil private økonomiske handlinger være av betydning for Finanstilsynets interesser som ansatte skal ivareta. Finanstilsynslovens forbud mot å kjøpe aksjer utstedt av tilsynsenheter er et eksempel på at slike interessekonflikter vil kunne oppstå. Også i tilfeller der det ikke er forbud mot slik handel, bør ikke ansatte handle finansielle instrumenter eller

pådra seg økonomiske forpliktelser i et slikt omfang at det står i åpenbart misforhold til den ansattes økonomiske situasjon.

Du skal avstå fra handlinger som kan skape en konflikt mellom egne private økonomiske forhold og Finanstilsynets samfunnsoppdrag.

2.5. Personlig integritet

Mange ansatte har gjennom arbeidet sitt nær kontakt med tilsynsenhetene. Dette er viktig for evnen til å utføre tilsynsoppgavene. Det samme gjelder kontakt med Finanstilsynets leverandører av varer og tjenester. Ut over de alminnelige habilitetsregler (jf. [forvaltningsloven](#) §§ 6 flg.), er det viktig at den enkelte påser at denne kontakten ikke blir så tett at den kan bidra til å svekke tilliten til Finanstilsynet både som uavhengig kontrollorgan og som kjøper av varer og tjenester. Å bruke sin stilling i Finanstilsynet til å skaffe seg selv eller andre fordeler, f.eks. gunstige avtaler med, eller bierverv eller stilling hos, en tilsynsenhet eller leverandør av varer og tjenester til Finanstilsynet, er eksempler på atferd som ikke er etisk akseptabel.

Du skal påse at forholdet til tilsynsenheter og leverandører av varer og tjenester til Finanstilsynet ikke blir så tett at det kan gi grunnlag for tvil om din personlige integritet, eller er til skade for tilliten og omdømmet til Finanstilsynet.

3. Særlige bestemmelser

3.1. Taushetsplikt og taushetserklæring

Enhver ansatt plikter å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til det man i forbindelse med arbeidet får vite om:

- noens personlige forhold,
- tilsynsenhetenes eller andres tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde, eller
- forhold som angår tilsynsenhetenes kunder
- (jf. forvaltningsloven § 13, finanstilsynsloven § 2-7 første ledd.)

Taushetsplikten gjelder enhver overføring av opplysninger. Taushetsplikten kan brytes gjennom uforsvarlig omgang med, og oppbevaring av, opplysninger. Taushetsplikten gjelder både i arbeidstiden og i fritiden, og også etter at arbeidsforholdet er opphørt. Det må utvises særlig aktsomhet med opplysninger som kan ha betydning for kursen på noterte finansielle instrumenter.

Alle ansatte skal undertegne taushetserklæring relatert til sitt arbeid i Finanstilsynet (skjema B1). I tillegg skal alle ansatte, på bakgrunn av tilgangen til Norges Banks lokaler, fylle ut et eget skjema om taushetsplikt vedrørende forretnings- og sikkerhetsmessige forhold i Norges Bank.

3.2. Bierverv

Tilsynets styremedlemmer og ansatte må ikke være ansatt eller ha lønnet arbeid, eller være med i styre, representantskap eller tilsvarende organ, i foretak som er under tilsyn (jf. finanstilsynsloven § 2-4). Tilsvarende gjelder egen næringsvirksomhet innenfor Finanstilsynets myndighetsområde.

Ingen ansatte i Finanstilsynet kan være ansatt, ha lønnet arbeid i eller være med i styre, representantskap eller tilsvarende organ i norske utstedere av omsettelige verdipapirer som er eller søkes notert på børse, autorisert markeds plass eller regulert marked i annen EØS-stat.

Ansatte og styremedlemmer kan ikke være andelseiervalgt representant i forvaltningsselskapenes styrer.

Det er for øvrig ikke tillatt for ansatte å ha bistillinger, bierverv, tillitsverv eller oppdrag utenfor tilsynet som kan hemme eller sinke ens ordinære arbeid i Finanstilsynet, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse (jf. Hovedtariffavtalen punkt 1.1.4 og Statens personalhåndbok punkt 7.1.1. Med bierverv menes her all virksomhet av et visst omfang og varighet som drives ved siden av det ordinære arbeidet i Finanstilsynet. Alle ansatte må utvise forsiktighet med eventuelle betalte eller ikke betalte verv innen næringsvirksomhet og vurdere om det bør rapporteres.

Ansatte skal ikke motta godtgjørelse fra andre oppdragsgivere (herunder utvalgsgodtgjørelse og godtgjørelse fra internasjonale organisasjoner) for arbeid som utføres i arbeidstid lønnet av Finanstilsynet.

3.3. Årlig rapportering av bierverv

Alle ansatte plikter å rapportere til Finanstilsynet om bierverv. Rapportering skjer årlig innen 1. mars. Rapportering skal skje uavhengig av om den ansatte har hatt bierverv eller ikke.

3.4. Tilbud om eller søknad på stilling i en tilsynsenhet m.m.

Dersom en ansatt er i dialog om stilling i et foretak som vedkommende har særskilt tilsynsansvar for, eller behandler en aktuell fagsak for, plikter vedkommende å informere nærmeste overordnede. Den overordnede skal om nødvendig tilpasse den ansattes arbeidsoppgaver for å unngå habilitetsproblemer.

Tilsvarende gjelder der en ansatt søker på stilling eller mottar tilbud om stilling hos Finanstilsynets leverandører av varer og tjenester.

3.5. Rekruttering fra en tilsynsenhet m.m.

Dersom en person rekrutteres direkte fra en tilsynsenhet, skal vedkommende ikke ha særskilt tilsynsansvar for denne tilsynsenheten eller delta i undersøkelser eller vedtak knyttet til denne i ett år etter tiltredelsen i Finanstilsynet. Dersom en person rekrutteres direkte fra Finanstilsynets leverandører av varer og tjenester, skal vedkommende ikke delta i innkjøp og anskaffelser av de aktuelle varene eller tjenestene i ett år etter tiltredelsen. Unntak kan gjøres for deltagelse i saksbehandlingen når det er åpenbart at forholdet ikke vil påvirke behandlingen eller er egnet til å kunne fremstå slik.

3.6. Relasjoner til tilsynsenhetene m.m.

3.6.1. Måltider og deltakelse på seminarer, konferanser, m.m.

Finanstilsynet dekker utgiftene til måltider for sine ansatte i samsvar med reglene for kostgodtgjørelse i Statens regulativer. I forbindelse med stedlige tilsyn og møter med tilsynsenhetene eller interesse- og bransjeorganisasjoner, er det imidlertid adgang til å ta imot tilbud om enklere bevertning/lunsj. Det er ikke adgang til å ta imot invitasjon til middag i forbindelse med tilsyn.

Ansatte skal ikke delta på middager eller andre sosiale arrangementer betalt av Finanstilsynets leverandører av varer og tjenester.

Finanstilsynet ser det som positivt at de ansatte deltar på konferanser, kurs, seminarer mv. Dersom ansatte er ordinære deltakere og ikke er invitert spesielt for å yte faglige bidrag ved konferanser mv. som arrangeres av en enkelt tilsynsenhet eller leverandør av varer og tjenester, skal Finanstilsynet dekke eventuelle kurs-/konferanseavgifter.

Etter invitasjon kan ansatte delta på årsmøter, jubiléer, kurs og seminarer mv. arrangert av interesse- og bransjeorganisasjoner. Dette omfatter også måltider bekostet av de nevnte organisasjoner dersom dette tilbys alle deltakerne. Tilsvarende arrangementer i regi av foretak under tilsyn eller leverandører av varer og tjenester skal godkjennes av direktør for virksomhetsstyring.

3.6.2. Gaver mv.

Ingen ansatte kan motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse for seg selv eller andre som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke hans eller hennes tjenestehandlinger.

Dette er ikke til hinder for at gaver e.l. av meget beskjeden verdi kan mottas.

Gaver etter et foredrag, som for eksempel blomster, konfekt eller lignende, vil som regel være akseptabelt. Ansatte kan ikke ta imot kontanter eller gavekort.

Dersom det er tvil om en gave e.l. faller inn under kategoriene nevnt ovenfor, skal direktør for virksomhetsstyring bestemme om gaven kan tas imot, og om den skal mottas på vegne av Finanstilsynet, eller om vedkommende ansatte kan beholde den selv.

Det vises for øvrig til [statsansatteloven](#) § 39 Forbud mot gaver i tjenesten mv. og Kommunal- og distriktsdepartementets [Veileder om gaver i tjenesten](#).

4. Handel i finansielle instrumenter og bruk av tilsynsenhetenes tjenester

4.1. Opptak av lån, garantier og kausjoner

Opptak av lån og kausjon for lån som gis av et foretak som er under tilsyn, skal meldes til Finansdepartementet for styremedlemmer samt for finanstilsynsdirektøren (finanstilsynsloven § 2-6).

For Finanstilsynets ansatte administreres ordningen av HR-seksjonen på vegne av finanstilsynsdirektøren.

Skjema B2 sendes til HR-seksjonen umiddelbart etter at lånetilbudet er akseptert.

Lånebegrepet omfatter alle slags former for kreditt fra samtlige foretak underlagt Finanstilsynets tilsyn, herunder kortsiktige kreditter, f.eks. knyttet til lønnskonto og kassakreditter. Meldeplikten omfatter også lån fra norsk filial av utenlandsk foretak.

Kredittkortordninger mv. som generelt er tilbudt statsansatte, omfattes ikke av meldeplikten. Det samme gjelder lån, kredittkortordning eller betalingskort med kreditlement på inntil kr 100.000 som følger av standardiserte vilkår for lønnskontoer og lignende. Ansatte har ikke meldeplikt for lån i Statens pensjonskasse.

4.2. Tjenester fra foretak under tilsyn

I situasjoner hvor standardsatser/vilkår for foretak under tilsyn fravikes eller hvor forretningsvilkår avtales særskilt, skal det utvises særlig aktsomhet. Det samme gjelder rådgivningstjenester fra slike foretak. Eksempler på dette kan være forsikringsoppgjør, eiendomsmegling og verdipapirhandel mv.

Vesentlige avvik fra foretakenes standardvilkår skal meldes til HR-seksjonen.

4.3. Handel i finansielle instrumenter – forbud mv.

Ansattes handler og eierskap av finansielle instrumenter er regulert av finanstilsynsloven § 2-5 med forskrifter.

Finansielle instrumenter utstedt av foretak under tilsyn

Finanstilsynets ansatte og styremedlemmer kan ikke eie finansielle instrumenter utstedt av foretak som er under tilsyn av Finanstilsynet. Forbudet omfatter finansielle instrumenter utstedt av norske foretak og foretak etablert i annen EØS-stat som har filial i Norge og som dermed er underlagt tilsyn av Finanstilsynet.

Ansatte og styremedlemmer bør heller ikke eie finansielle instrumenter utstedt av foretak under tilsyn i annen EØS-stat.

Finansielle instrumenter som handles på norsk regulert marked mv.

Finanstilsynets ansatte og styremedlemmer kan ikke tegne, kjøpe, selge eller bytte finansielle instrumenter som handles på norsk regulert marked, multilateral handelsfasilitet eller organisert handelsfasilitet (handelsplass).

Slike finansielle instrumenter som eies før tiltredelse i stilling i Finanstilsynet, må enten selges før tiltredelse eller fryses under ansettelsesforholdet.

Fondsandeler

Ansatte og styremedlemmer har anledning til å kjøpe og selge andeler i fond, inkludert børsnoterte fond (ETF), UCITS-fond og alternative investeringsfond (AIF).

Ansatte og styremedlemmer har ikke anledning til å kjøpe andeler i fond som har, eller som har vedtektsbestemt at det i sin investeringsstrategi skal ha en overrepresentasjon av finansielle instrumenter utstedt av foretak under tilsyn. Ansatte og styremedlemmer har selv plikt til å undersøke fondets investeringsstrategi for å vurdere om det omfattes av forbudet.

Retningslinjer - personlig nærstående mv.

Ansatte og styremedlemmer kan ikke benytte aktiv forvaltningstjeneste for investeringer i finansielle instrumenter. Ansatte kan ikke finansiere handler i finansielle instrumenter ved kreditt fra verdipapirforetak, eller ved lån mot sikkerhet i verdipapirene fra annet foretak.

Ledergruppen skal søke å holde seg orientert om sine personlig nærståendes handel i finansielle instrumenter, utstedt av foretak under tilsyn, i tillegg til finansielle instrumenter som handles på norsk handelsplass. Erverv, avhendelse og andre endringer i eierforhold som ansatte i ledergruppen er kjent med hos personlig nærstående, skal rapporteres til finanstilsynsdirektøren og til HR-seksjonen. Rapporteringsplikten gjelder ikke for andeler i verdipapirfond.

Ansatte med personlig nærstående som har en betydelig privat aktivitet i verdipapirmarkedet skal orientere sin nærmeste leder om dette. Dette gjelder ikke transaksjoner den personlig nærstående utfører for andre som ledd i yrkesutøvelse.

4.4. Rapportering av eierskap og handel i finansielle instrumenter

Ethvert eierskap til finansielle instrumenter skal rapporteres til Finanstilsynet ved ansettelse i Finanstilsynet og tiltredelse som styremedlem. Skjema B4 benyttes for rapportering av eierskap m.m. Finansielle instrumenter som det ikke er adgang til å eie, skal selges før tiltredelse.

Kjøp og salg av finansielle instrumenter som ansatte har adgang til å eie, rapporteres fortløpende på skjema B3. Det samme gjelder selskapsandeler (KS, ANS e.l.) som er tilrettelagt eller meglet av foretak underlagt tilsyn av Finanstilsynet.

For alle typer fond, inkludert ETF-er, UCITS-fond og alternative investeringsfond, inntreffer rapporteringsplikten først ved erverv av andeler for mer enn kr 300.000 i fond forvaltet av ett og samme forvaltningsselskap, og deretter når akkumulerte erverv overstiger kr 100.000.

Grensene er knyttet til tegningsbeløp og ikke andelsverdi.

4.5. Bindingstid

Med unntak av norske stats- og statsgaranterte obligasjoner, gjelder en bindingstid på ett år ved kjøp av aksjer og obligasjoner som ansatte har adgang til å eie og handle. Bindingstiden kan fravikes ved særlige grunner. Styremedlemmer og finanstilsynsdirektøren skal sende dispensasjonssøknad til Finansdepartementet. Øvrige ansatte skal sende dispensasjonssøknad på skjema B5 til HR-seksjonen.

Finansielle instrumenter som ansatte har adgang til å eie og som er anskaffet før ansettelsesforhold i Finanstilsynet, omfattes ikke av reglene om ett års bindingstid, men det må likevel utvises særlig grad av aktsomhet ved salg av slike finansielle instrumenter.

A1 "Vær varsom"-plakat

Anvendelsesområde

Prinsippene i "vær varsom"-plakaten gjelder i saker som kan resultere i vedtak om bruk av virkemidler som berører enkeltpersoner personlig, herunder saker som gjelder revisorer, regnskapsførere, eiendomsめglere og innehavere av inkassobevilling. Prinsippene kan også være relevante i saker som gjelder foretak under tilsyn der enkeltpersoners opptreden ligger til grunn for bruk av virkemidler. Det skal ses hen til om det foreligger særskilte forhold, eksempelvis stor medieinteresse, som kan tilsi at en reaksjon fra Finanstilsynet kan medføre betydelig psykisk belastning for den aktuelle enkeltpersonen.

Prinsippene gjelder tilsynssaker generelt. I saker som gjelder overtredelse av verdipapirhandellovens atferdsregler, eller annen mistanke om økonomisk kriminalitet, kan det imidlertid være behov for særskilte tilpasninger som følge av for eksempel fare for bevisforspillelse.

Åpenhet

Bruk av virkemidler overfor enkeltpersoner kan være en stor belastning. Åpenhet i tilsynssaken med den det gjelder kan motvirke "sjokkeffekter" og gi personen mulighet til å forberede seg mentalt. Kommunikasjonen knyttes til prosess og alternative konklusjoner skisseres. Foreløpige vurderinger skal unngås. Framstillingen skal være nøytral og tydelig. Vedtak om bruk av virkemidler skal ikke komme overraskende.

Prat i gangen

Finansmiljøet i Norge er lite, og det er stor mulighet for at andre ansatte i Finanstilsynet kjenner den/de personen/e saken gjelder. Å høre om saken i "gangene" kan medføre lojalitetskonflikter og personlige belastninger for de ansatte. Informasjon og diskusjoner om saken skal derfor begrenses.

Vedtak om bruk av virkemidler

I vedtak om bruk av virkemidler skal konsekvensene beskrives. Eksempelvis skal det fremgå at tilbakekall av revisorbevilling ikke er til hinder for å utføre revisorarbeid under andre oppdragsansvarlige revisorer. Vedtaket skal normalt ikke sendes på et tidspunkt som gjør at det mottas i forkant av helger, høytider eller ferier.

I særskilte tilfeller vil det være naturlig også å varsle muntlig om vedtaket i forkant av utsendelsen. Saksbehandler vurderer behovet og avklarer nærmere oppfølging med seksjonsleder/avdelingsdirektør.

Medieomtale

Vis særskilt aktsomhet i saker som er eller kan bli omtalt i media. Påse at vedkommende det gjelder har mottatt vedtaket og fått tilstrekkelig tid til å sette seg inn i dette før media gis tilgang til vedtaket.

Oppfølging

Forutsatt en åpen saksbehandlingsprosess, vil det normalt ikke være nødvendig å følge opp vedtak med "personlig" kontakt med den saken gjelder. Ved indikasjoner på "irrasjonelle" reaksjoner skal seksjonsleder eller avdelingsdirektør kontaktes. Det skal umiddelbart tas stilling til om det er behov for oppfølging enten direkte overfor vedkommende, eller via vedkommendes arbeidsgiver eller advokat. Husk at taushetsplikten gjelder.

Vurdering av behov for personlig oppfølging skal foretas på alle stadier i saksbehandlingen.

Finanstilsynet
Revierstredet 3
P.O. Box 1187 Sentrum
NO-0107 Oslo

Tel. +47 22 93 98 00
post@finansstilsynet.no
finansstilsynet.no

