

Etisk rammeverk for konsernet SpareBank1 Hallingdal Valdres



Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
2. Forretningsskikk	4
3. Forholdet til kunder og leverandører	4
4. Taushetsplikt og fortrolig informasjon, samt personvern	5
5. Forholdet til konkurrenter	5
6. Habilitet	5
7. Egenekspedering	6
8 . Verdipapirer og egenhandel.....	6
9. Styreverv og forretningsvirksomhet utenfor konsernet	6
10. Hvitvasking	6
11. Korrupsjon.....	6
12. Gaver, gjestfrihet og utgifter.....	7
12.1 Motta gave	7
12.2 Gi gave.....	7
12.3 Representasjon, reiser og utgiftsdekning.....	7
13. Salg og annen realisasjon av konsernets eiendeler	7
14. Lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver	7
15. Forholdet til kolleger, kunder og andre	8
16. Mediehåndtering	8
17. Sosiale medier	8
18. Bruk av konsernets datautstyr	8
19. Ansattes økonomiske forhold	8
20. Engasjement i frivillige organisasjoner	8
21. Rus- og spillavhengighet	9
22. Diskriminering, mobbing, trakassering og kjøp av seksuelle tjenester	9
23. Natur og miljø	9
24. Ansettelsesforhold	9
26. Gjennomføring og oppfølging	10
26.1 Personlig ansvar	10
26.2 Lederansvar	10
26.3 Konsekvenser ved overtredelse.....	10
27. Konsernets etiske råd.....	10

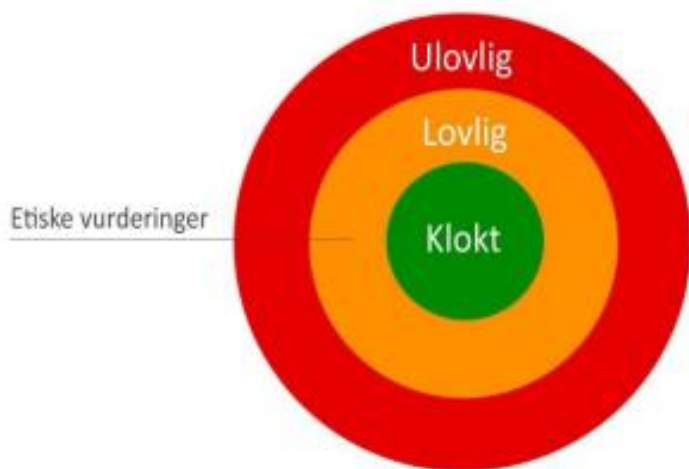
1. Innledning

Formålet med dette rammeverket er å skape trygghet for handlinger som er i tråd med våre verdier og tydeliggjøre etiske normer for forretningspraksis og personlig adferd.

Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres er avhengig av tillit fra kunder, offentlig myndigheter og samfunnet for øvrig. Du som er ansatt eller valgt representant i konsernet skal kjennetegnes ved at du har høy etisk standard. Dette innebærer at i situasjoner der du identifiseres med konsernet, skal du utvise en adferd som oppfattes som tillitsvekkende, ærlig og redelig. Din adferd skal være i henhold til gjeldende lover, forskrifter, bransjenormer, interne retningslinjer og de normer som ellers gjelder i samfunnet. Etisk rammeverk gjelder også på reiser og opphold utenfor Norge.

Rammeverket er et fundament for konsernets forretningsdrift og strategiske mål. Etisk rammeverk gjelder for konsernets virksomhet inkludert datterselskapene, alle medarbeidere og medlemmer i styret, komitéer og forstanderskap. For datterselskaper som for eksempel SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS og EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS gjelder i tillegg bransjerettede etiske retningslinjer.

Det påligger deg som er omfattet av vårt etiske rammeverk å gjøre deg kjent med innholdet og medvirke til at det blir fulgt. Du må også ha et bevisst forhold til hvordan din private adferd kan påvirke tilliten til konsernet. Du som er leder, har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og å fremstå som en god rollemodell.



Figuren skal prøve å illustrere hvor etikken har sitt virkefelt. Handlinger og valg som strider mot loven er uetiske. Enkelte handlinger kan være ukloke selv om de er lovlige. I slike situasjoner må det foretas etiske vurderinger for å avgjøre hva som er den kloke og beste handling. Konsernets etiske rammeverk skal være til din hjelp slik at det blir lettere for deg å gjøre kloke etiske valg i hverdagen. Rammeverket skal søke å bevisstgjøre enkeltpersoner på handlingsalternativer og handlingsvalg, og er et verktøy som skal benyttes når det ikke er helt klart hvilken handling som er mest riktig.

Etikken er prinsippbasert, men gir ikke entydige svar i enhver situasjon. Derfor er det viktig å bruke nødvendig tid til refleksjon og systematisk tenkning når det oppstår etiske dilemmaer.

Samtale og dialog om etiske dilemmaer vil bidra til å skape et solid etisk fundament i vårt konsern. Her må vi alle ha nødvendig fokus og gi våre konstruktive bidrag. I vår hverdag må du være aktiv og bevisst når det gjelder etiske spørsmål. Når du er i tvil, bør du samtale med dine kollegaer eller ta saken opp med din overordnede.

Etikkfilosofer legger stor vekt på nødvendigheten av å ha et trygt etisk gulv. Du står på et trygt etisk gulv når du har.

Blikk Evnen til å ta et skritt tilbake og vurdere om handlingen kan være moralsk betenkelig

Mot Evnen til å ta sjansen på å snakke om forhold som kan være moralsk betenkelig

Språk Evnen til å sette ord på hva det er ved handlingen som kan være moralsk betenkelig

Det er viktig at alle arbeider bevisst mot å skape en god etisk plattform i sin avdeling. En god etisk plattform gir trygghet for å kunne ta opp etiske problemstillinger, slik at det gjøres kloke valg.

For å kunne oppfylle intensjonene i konsernets etiske rammeverk er det en forutsetning at alle ansvarlige ledere i konsernet legger til rette for gode interne prosesser med implementering og etterlevelse.

2. Forretningsskikk

All rådgivning skal være ærlig, redelig og profesjonell med utgangspunkt i kundenes interesser.

Du skal inneha nødvendige kompetanse på de områder du gir råd til kunden på. Du skal gi kunden forsvarlig rådgivning og veiledning ut fra kundens opplysninger og din kjennskap til kundenes situasjon og behov.

I tillegg skal konsernets ulike virksomheter følge regler for "God skikk ved rådgivning og annen kundebehandling", god regnskapsføringsskikk og god meglerskikk.

Interessekonflikter

Selskapene i konsernet har interesser gjennom sitt daglige virke og er naturlig eksponert for interessekonflikter. Samtidig må selskapet hensynta interesser mellom kunder og kundegrupper, men også internt i konsernet og mot lokalsamfunnet. Det er betydelig risiko dersom interessekonflikter utvikler seg uten å bli håndtert på en tilstrekkelig måte. Konsernets interne retningslinjer for interessekonflikter gir overordnede føringer for hvordan interessekonflikter skal håndteres av selskapet, herunder identifisere og motvirke interessekonflikter.

Å ivareta kundens interesser skaper tillit og er innarbeidet i konsernets visjon, "Anbefalt av kunden". I konsernet er premiering av enkeltindivid ved konkurranser mot enkeltprodukter ikke tillatt.

3. Forholdet til kunder og leverandører

Du skal unngå å komme i avhengighetsforhold til konsernets kunder eller leverandører. Du eller din nærmeste familie skal ikke, utenom standardiserte ordninger, motta rabatter, ytelser eller oppta lån fra konsernets kunder eller leverandører. Du skal ikke benytte din stilling til å oppnå personlige fordeler.

Våre leverandører skal overholde nasjonale lover og internasjonale standarder og konvensjoner når det gjelder etiske, miljømessige og sosiale forhold. Når det gjelder gaver og representasjon se punktene 12.1 - 12.3.

4. Taushetsplikt og fortrolig informasjon, samt personvern

Du har taushetsplikt om konsernet, kunder, ansatte og om samarbeidspartnere. Dette gjelder alle forhold som du i din stilling måtte få kjennskap til. Taushetsplikten gjelder også sikkerhetstiltak og opplysninger om konsernets strategi, markedsplaner og andre forhold som kan være av konkurransemessig betydning.

Taushetsplikten gjelder også overfor andre kollegaer som ikke har tjenstlige behov for de aktuelle opplysningene.

Du har ikke adgang til, via datasystemene eller på en annen måte, aktivt å søke opplysninger om andre medarbeidere, kunder eller utenforstående, når det ikke er tjenstlig nødvendig for ditt arbeid i konsernet.

Husk at du bør unngå å formidle opplysninger som andre kan oppfatte som forhold du har fått kjennskap til i din stilling, selv om dette er opplysninger som du ikke har mottatt gjennom ditt arbeid. Du kan heller ikke benytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste for andre. Taushetsplikten gjelder også etter at du har sluttet i konsernet.

5. Forholdet til konkurrenter

Konsernet skal opptre i samsvar med konkurranselovgivningen. Dette innebærer blant annet at vi setter vår egen pris- og forretningsstrategi og opptrer uavhengig av våre konkurrenter i markedet.

6. Habilitet

Du skal etterstrebe uavhengighet og integritet som valgt representant eller ansatt. Du skal ikke delta i behandlingen og avgjørelsen av saker hvis forholdet kan svekke tilliten til at du er upartisk.

Generelt kan det sies at du vil være inhabil dersom det foreligger omstendigheter som kan føre til at du eller andre oppfattes å legge vekt på annet enn konsernets interesser.

Du må vise stor varsomhet med å yte kreditter, fatte beslutninger til mennesker eller organisasjoner som du har personlig forhold til. I tvilstilfelle skal spørsmålet drøftes med overordnet.

Når du er inhabil i en sak, kan avgjørelsen heller ikke treffes av en annen medarbeider som er direkte underordnet deg. I slike tilfeller skal saken sendes tjenestevei for avgjørelse.

I de tilfeller hvor beslutningsmyndigheten tilligger et kollegialt organ (styre, kredittutvalg etc.), og du er inhabil, skal det komme frem av beslutningen at du har fratrådt under behandling av saken.

Fungerende medlemmer av forstanderskap, komité og styre, samt adm. direktør og øvrige ansatte som inngår i konsernet, banken eller konsernets datterselskaper, må ikke ta del i saksbehandling eller vedtak som vedkommende selv eller hans nærmeste har økonomisk eller personlig særinteresse i.

7. Egenekspedering

Du har ikke anledning til å foreta egenekspedering, det vil si registrering eller endringer av transaksjoner eller avtaler på egne vegne eller for nærmeste familie. Det samme gjelder for forening, selskap eller sammenslutning der du selv eller nærmeste familie har verv eller eierinteresser. Du har likevel anledning til å foreta selvbetjening i samme utstrekning som konsernets ordinære kunder.

8 . Verdipapirer og egenhandel

Du skal ikke drive egenhandel i verdipapirer i strid med konsernets retningslinjer.

9. Styreverv og forretningsvirksomhet utenfor konsernet

Du skal sikre uavhengighet og integritet og at beslutningene er fattet på riktig grunnlag hos finansforetaket.

Du må ikke drive ervervsmessige arbeid, privat næringsvirksomhet eller inneha styreverv, av noen art, uten at arbeidsgiver er skriftlig underrettet og godkjenning foreligger.

Du som inngår i den faktiske ledelse i finansforetak (iht. Policy for styring av godtgjørelse), kan ikke drive eller være ansvarlig deltaker i næringsvirksomhet. Dette gjelder ikke dersom virksomheten er av begrenset omfang og er gitt samtykke av Adm.direktør eller finansforetakets styre.

Loven setter begrensninger for lån til foretak hvor ansatte er styremedlem/deltaker. Du som inngår i den faktiske ledelsen i konsernet kan ikke være ansatt i eller medlem av styret i foretak som driver annen næringsvirksomhet og som har kundeforhold til eller annet forretningsforhold til finansforetaket.

10. Hvitvasking

Økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking av utbytte, undergraver den legale økonomien i ethvert samfunn. Konsernet jobber aktivt med tiltak som har til formål å bekjempe den økonomiske kriminaliteten og terrorhandlinger.

Du skal jobbe aktivt for å forebygge, avdekke og rapportere transaksjoner som er knyttet til utbytte av straffbare forhold eller med tilknytning til terrorhandlinger.

11. Korrupsjon

Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon. Vi skal aldri gi/tilby eller kreve/motta/akseptere en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag. Både den som gir og den som mottar slike ytelser kan straffes for korrupsjon.

Korrupsjon skaper forskjellsbehandling, hindrer sosial rettferdighet og skaper konkurransevridning. Korrupsjon kan påføre bedrifter direkte økonomisk tap og tap av omdømme. Du har et samfunnsansvar og skal varsle om straffbare handlinger.

12. Gaver, gjestfrihet og utgifter

12.1 Motta gave

Du som ansatt eller medlem i styrer, komiteer eller forstanderskap i konsernet må ikke i anledning av ditt arbeid for foretaket ta imot gaver (økonomiske fordeler) fra andre enn foretaket. Dette gjelder også gaver i forbindelse med kampanjer fra andre selskap i konsernet/alliansen. Gaver som er avtalt eller i strid med forbudet tilfaller konsernet. Gjeldende lover og regler om regnskapsførsel og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler må følges.

Oppmerksomhetsgaver på inntil 500 kroner kan mottas fra samme giver per år, men du må vurdere om mottak av gaven kan føre til at din habilitet eller uavhengighet kan trekkes i tvil. Det er viktig med åpenhet, og nærmeste leder skal derfor informeres.

12.2 Gi gave

Du må søke å følge tilsvarende regler som nevnt i punkt 19.1 når du gir gaver/fordeler til kunder, til ansatte/tillitsvalgte hos kunder, konsernets forretningsforbindelser eller andre.

Konsernets motiv for å gi gaven må komme tydelig fram. Dersom vi skal kjøpe gaver, benytt gjerne lokale produsenter og butikker. Utvis varsomhet ved å gi alkoholholdig drikke som gave.

12.3 Representasjon, reiser og utgiftsdekning

Dersom du får tilbud om å delta på reiser eller sosiale sammenkomster, måltider og underholdning av konsernets forbindelser må din deltakelse klareres med nærmeste leder.

Reiser og opphold i forbindelse med utførelsen av arbeid for konsernet skal dekkes av din arbeidsgiver.

Når du representerer konsernet eller blir identifisert med konsernet, forventes det at du gjør det på en måte som preges av nøkternhet og inngir tillit både til deg som medarbeider og konsernet.

Ansatte kan ta imot gjestfrihet i form av sosiale sammenkomster, måltider og underholdning hvis det tydelig relatert til forretninger. Slik gjestfrihet må holdes innenfor rimelighetens grenser.

13. Salg og annen realisasjon av konsernets eiendeler

Du kan kjøpe konsernets eiendeler dersom salget har vært annonsert internt til de ansatte eller eksternt, eller når kjøpesummen er iht. nøytral takst.

14. Lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver

Du må opptre i samsvar med konsernets interesser og ikke omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte.

Du plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold du blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

15. Forholdet til kolleger, kunder og andre

Som sertifisert Likestilt arbeidsliv forplikter vi oss å sikre likeverdig behandling, like rettigheter og like muligheter. Alle har ansvar for å skape et positivt arbeidsmiljø der det er godt å være. Et arbeidsmiljø der kolleger har gjensidig tillit og respekt for hverandre. Hver enkelt medarbeider i vår organisasjon er verdifull, og mangfold blant medarbeiderne er en styrke for virksomheten vår. Vi har et felles ansvar for at arbeidsmiljøet oppleves som trygt for alle.

16. Mediehandling

Om du blir kontaktet av media skal du søke kontakt med din nærmeste leder eller pressekontakt før du gir ditt svar. Det er bare utvalgte ansatte i konsernet som har anledning til å uttale seg til media på vegne av konsernet.

17. Sosiale medier

Skillet mellom profesjonell og privat bruk av sosiale medier er ofte ikke tydelig. Dette er det viktig at du er oppmerksom på. Omgivelsene assosierer deg med din arbeidsgiver, selv om du opplever at du er privat på sosiale medier. Både for din egen del og for konsernet sin del, er det derfor viktig at du har et bevisst forhold til din opptreden i disse kanalene. Du bør ikke dele innhold som bryter med konsernets etiske rammeverk og de formelle krav som regulerer vår virksomhet.

18. Bruk av konsernets datautstyr

Du skal som hovedregel bare benytte konsernets datautstyr eller andre eiendeler til arbeidsrelaterte formål. Bruk som innebærer risiko må unngås. Du skal følge konsernets policy vedr. informasjonssikkerhet.

19. Ansattes økonomiske forhold

Konsernet er avhengig av å ha tillit til sine medarbeidere, og forutsetter derfor at du har en ryddig privatøkonomi. Det forventes at du til enhver tid sørger for at økonomiske forpliktelser holdes i orden. Dersom du forstår at du ikke klarer å dekke din og nærmeste families økonomiske forpliktelser, må du straks orientere din nærmeste leder eller HR-avdelingen om situasjonen, slik at du kan få hjelp.

20. Engasjement i frivillige organisasjoner

Det ansees positivt at konsernets ansatte i sin fritid engasjerer seg i frivillig virksomhet, så fremst dette ikke går utover arbeidet i konsernet- eller at det gjennom engasjement oppstår interessekonflikt (se blant annet punkt 2) eller forhold som kan være negativt for konsernet. Engasjement eller medlemskap i organisasjoner der formålet ikke er forenelig med konsernets verdier aksepteres ikke.

21. Rus- og spillavhengighet

Du skal ikke møte på jobb påvirket av rusmidler eller bruke rusmidler utenom arbeidstid slik at det medfører fravær eller at arbeidet ikke kan utføres tilfredsstillende. Pengespillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt.

Dersom du har mistanke om at en kollega har problemer med rus eller spillavhengighet, skal du kontakte nærmeste leder eller HR.

Håndtering av saker i tilknytning til rusmidler eller spillavhengighet skal skje i henhold til gjeldende rusmiddelpolitikk og AKAN-avtale.

22. Diskriminering, mobbing, trakassering og kjøp av seksuelle tjenester

Diskriminering, mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester har vi nulltoleranse for. Vi skal respektere andre menneskers personlig rom og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel – dette gjelder både i vårt forhold til kollegaer og andre vi treffer i ulike sammenhenger. Kjøp eller aksept av seksuelle tjenester vil få negative virkninger for din troverdighet som ansatt og kan skade virksomheten.

23. Natur og miljø

SpareBank 1 Hallingdal Valdres er sertifisert miljøfyrtårnbedrift og bærekraft er en sentral del av vår virksomhet, visjon, misjon og strategi. Det forventes at du tar aktive miljøgrep på din arbeidsplass og kjenner til konsernets strategi.

Du skal være bevisst på de konsekvenser din adferd og dine beslutninger kan få for miljøet, både på arbeidsplassen og privat.

24. Ansettelsesforhold

Du skal ikke benytte din stilling til å påvirke ansettelsessaker slik at det skjer en favorisering på grunnlag av andre kriterier enn de som er direkte relevant.

Søsken, foreldre/barn eller ektefelle/samboere eller lignende nærstående forhold skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme avdeling. Medarbeidere som har nære slektsbånd, skal ikke inneha stillinger der en nærstående har mulighet til å påvirke arbeidet eller arbeidssituasjonen til en annen nærstående.

Ansettelse av personer med nærstående forhold til ledere i konsernet skal underlegges en særskilt vurdering.

Ansatte som inngår samboerskap eller ekteskap/partnerskap med hverandre må sammen med arbeidsgiver finne arbeidsordninger som er akseptable for arbeidsgiver.

25. Varsling

Ansatte oppfordres til å stille spørsmål ved forhold i konsernet som kan være etisk eller moralsk uforsvarlig. Som ansatt i konsernet skal vi straks varsle om forhold som er i strid med lover, forskrifter eller annet offentlig lovverk. Man skal også varsle om brudd på interne retningslinjer, eller forhold som kan skade konsernets omdømme. SpareBank 1 Hallingdal Valdres vil ikke iverksette noen form for sanksjoner mot medarbeidere som, på en forsvarlig måte, informerer ansvarshavende personer, interne enheter eller relevante myndigheter om mulige brudd på etisk rammeverk, gjeldende lover eller andre klanderverdige forhold i konsernet.

26. Gjennomføring og oppfølging

26.1 Personlig ansvar

Du som medarbeider må sørge for god kjennskap om konsernets etiske rammeverk, og skal utføre dine plikter i samsvar med innholdet i dette dokument og gjeldende lover og forskrifter.

26.2 Lederansvar

Du som leder må videreformidle forventninger og gi råd når det gjelder tolkning og anvendelse av vårt etiske rammeverk. Du må til enhver tid vurdere underordnede medarbeideres opptreden i relasjon til rammeverket. Overtredelse av bestemmelsene skal rapporteres til HR-avdelingen.

26.3 Konsekvenser ved overtredelse

Brudd på konsernets etiske rammeverk eller relevante lovbestemmelser vil kunne få konsekvenser for arbeids- eller ansettelsesforholdet. Grove overtredelser vil også kunne føre til straffesanksjoner i henhold til lov.

27. Konsernets etiske råd

Konsernet har et etisk råd som årlig skal ajourholde konsernets etiske rammeverk. Rådet skal også, etter henvendelse fra konsernledelsen, gi uttalelser om forhold som ønskes vurdert. Konsernets HR-avdeling har eierskap av rådet.

Etisk råd presenterer etisk rammeverk i konsernledergruppen årlig, med påfølgende vedtak i balanse, kapital og risikostyringskomite. Etiske rammeverk skal minimum hvert 3. år godkjennes av styret, ved vesentlige endringer i årlig gjennomgang presenteres endringene styret det aktuelle året.

Rådet skal ha 4 medlemmer og bestå av:

- Konsernets hovedverneombud
- Leder Risikostyring og Compliance
- En representant fra HR
- En representant fra konsernledelsen

Rådet velger selv sin leder. HR-avdelingen har sekretærfunksjon for rådet. Ved fravær utpeker den valgte representant sin stedfortreder.