

Etiske retningslinjer

SpareBank 1 Helgeland



En drivkraft for vekst på Helgeland



1. INNLEDNING

1.1 OMFANG OG ANSVAR	S. 2
1.2 SPAREBANK 1 HELGELANDS POLICY FOR GOD RISIKOKULTUR	S. 2
1.3 SPAREBANK 1 HELGELANDS POLICY FOR INTERESSEKONFLIKTER OG HABILITET	S. 2
1.4 KORUPSJON OG POLITISK PÅVIRKNING	S. 3
1.5 INNSIDEINFORMASJON	S. 3
1.6 HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING	S. 3
1.7 RISIKOSTYRING OG COMPLIANCE	S. 4
1.8 BÆREKRAFT	S. 4
1.9 TYDELIG KOMMUNIKASJON	S. 4
1.10 ETIKKUTVALGET	S. 4

2. ANSATTE

2.1 ARBEIDSMILJØ	S. 4
2.2 VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD	S. 4
2.3 GAVER	S. 4
2.4 PRIVATE ANLIGGENDE	S. 4
2.5 REPRESENTASJON OG REISER	S. 5
2.6 BRUK AV BANKENS EIENDELER	S. 5
2.7 ENGASJEMENT I LOKALMILJØET OG I ANDRE VIRKSOMHETER	S. 5
2.8 TRANSPARENS OG ETTERRETTELIGHET	S. 5

3. KUNDER OG LEVERANDØRER

3.1 KUNDEFORHOLD	S. 5
3.2 LEVERANDØRFORHOLD	S. 5
3.3 KONKURRANSEFORHOLD	S. 5

1. Innledning

SpareBank 1 Helgeland er lokalbanken på Helgeland. Vår visjon er å være en drivkraft for vekst på Helgeland. For å lykkes i dette arbeidet er vi avhengig av godt omdømme og tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig.

Tillit skapes i møte med våre kunder, leverandører og samarbeidsparter. Våre ansatte skal kjennetegnes med en høy etisk standard. Vi skal være tillitsvekkende, ærlige og redelige. Atferden skal være i henhold til gjeldende lover, forskrifter, bransjenormer, interne retningslinjer og de normer som gjelder i samfunnet. Våre etiske retningslinjer er fundamentet for vår forretningsdrift og våre strategiske mål.

1.1 OMFANG OG ANSVAR

De etiske retningslinjene gjelder for ansatte og tillitsvalgte i bankens styrende organer. Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet eller vervet som tillitsvalgt.

Det er videre en forventning om at bankens kunder og leverandører følger de etiske retningslinjene.

1.2 SPAREBANK 1 HELGELANDS POLICY FOR GOD RISIKOKULTUR

Risikokultur er bankens verdier og holdninger til risiko. Risikokulturen ser vi i vår risikobevisssthet, våre handlinger og vår evne til organisatorisk læring. En god risikokultur danner grunnlaget for god risikostyring.

SpareBank 1 Helgelands risikokultur skal kjennetegnes ved god forretningsskikk, høy etisk standard, klare retningslinjer for å unngå interessekonflikter og trygghet for handling gjennom åpenhet, diskusjon og læring. Banken skal overvåke at de fastsatte normene etterleves og følge opp at de ansatte kjenner til reglene.

Ledelsen sin risikokultur er viktig for den risiko de ansatte velger i sin atferd og handlinger. Det er ledelsens klare forpliktelse å arbeide fram en ansvarlig, åpen og kritisk kultur som gir en god risikokultur for banken som helhet. Etikk ligger i grenselandet mellom det som er rett, klokt og lovlig. Ved å åpne opp for diskusjoner om etiske dilemma og mulige interessekonflikter, forbedres risikokulturen.

For å ta de riktige valgene krever det at de ansatte vurderer sine handlinger og ved usikkerhet avklarer dette med sin nærmeste leder.

1.3 SPAREBANK 1 HELGELANDS POLICY FOR INTERESSEKONFLIKTER OG HABILITET

Bankens policy for interessekonflikter og habilitet skal sikre at bankens aktiviteter ikke skader kundens eller leverandørens interesser, og ei heller bankens omdømme.

Interessekonflikter er konflikter som oppstår på grunn av ulike interesser, holdninger eller prioriteringer. Interessekonflikter kan oppstå mellom ansatte, ansatte og banken, ansattes verv og/ eller eierposter, leverandører, kunder, eiere og styremedlemmer. Det kan videre oppstå interessekonflikter på grunn av nære relasjoner til familie, venner, lag, foreninger og andre parter med økonomiske interesser som er knyttet til ansettelses-/tillitsvalgsforholdet i banken. Ansatte/ tillitsvalgte skal unngå interessekonflikter uansett bakgrunn og avstå fra handlinger som kan skape konflikt.

I SpareBank 1 Helgeland skal interessekonflikter unngås ved å ha full åpenhet om ansattes og tillitsvalgtes verv og eierposter. Både ansatte og tillitsvalgte skal etterstrebe uavhengighet og integritet.

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke delta i behandlingen og avgjørelsen av saker hvis forholdet kan svekke tilliten til at ansatte/tillitsvalgte er upartisk. Generelt kan det sies at ansatte/tillitsvalgte vil være inhabil dersom det foreligger omstendigheter som kan føre til at ansatte/tillitsvalgte eller andre oppfattes å legge vekt på annet enn bankens interesser.

Ansatte må vise stor varsomhet med å yte kreditter, fatte beslutninger til mennesker eller organisasjoner som den ansatte har personlig forhold til.

I tvilstilfelle skal spørsmålet drøftes med leder. Når ansatte/tillitsvalgte er inhabil i en sak, kan avgjørelsen heller ikke treffes av en annen medarbeider som er direkte underordnet vedkommende. I slike tilfeller skal saken sendes tjenestevei for avgjørelse. I de tilfeller hvor beslutningsmyndigheten tilligger et kollegialt organ (styre, kredittutvalg etc.), og den ansatte/tillitsvalgte er inhabil, skal det fremgå av beslutningen at vedkommende har fratrådt under behandling av saken. I situasjoner hvor det oppstår interessekonflikter mellom banken og bankens kunder eller mellom bankens kunder, må den ansatte/tillitsvalgte til enhver tid definere hvem vedkommende representerer, slik at kundebehandlingen ikke kommer i strid med god forretningsskikk. Fungerende medlemmer av forstanderskap og styre, samt adm.dir og andre personer som inngår i den faktiske ledelsen i banken eller bankens datterselskaper, må ikke ta del i saksbehandling eller vedtak som vedkommende selv eller vedkommendes nærmeste har økonomisk eller personlig interesse i.

Ansatte og tillitsvalgte i banken skal sikre at beslutningene er fattet på riktig grunnlag med uavhengighet og integritet. Hel- eller deltidsansatte må vise stor varsomhet med å ha ervervsmessige arbeid utenfor banken. Ansatte må ikke drive privat næringsvirksomhet eller ha bierverv uten at arbeidsgiver er informert, og den ansatte og dennes leder har vurdert om kunder eller andre kan reagere på ansattes deltakelse i annen virksomheten, herunder omdømmemessige forhold. Ansatte og leder må videre vurdere om det kan oppstå interessekonflikter, om det er forhold som kan medføre at ansattes habilitet kan trekkes i tvil, samt om kunder eller andre kan reagere negativt på ansattes deltakelse i annen virksomhet.

1.4 KORRUPSJON OG POLITISK PÅVIRKNING

SpareBank 1 Helgeland har nulltoleranse for korrupsjon.

Med korrupsjon menes å gi/tilby eller kreve/motta/akseptere en utilbørlig fordel i anledning stilling eller tillitsverv. Korrupsjon skaper interessekonflikter, forskjellsbehandling, hindrer sosial rettferdighet og skaper konkurransevridning. Korrupsjon kan påføre bedrifter direkte økonomisk tap og tap av omdømme.

Alle ansatte skal påse at forholdet til kunder eller leverandører ikke kan gi grunnlag for tvil om den personlige integriteten eller er til skade for bankens omdømme.

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland skal ha muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte, herunder også varsling av korrupsjon og andre misligheter. Det er rutiner for intern varsling, og varslingen skal behandles med respekt og tas på alvor. Den som varsler skal vernes mot gjengjeldelse som en mulig reaksjon på et varsel.

Konsernet praktiserer ikke politisk lobbyering. Ingen ansatte kan involvere seg politisk på vegne av konsernet.

1.5 INNSIDEINFORMASJON

SpareBank 1 Helgeland er et børsnotert selskap noe som gjør at det er egne regler knyttet til kjøp og salg av egenkapitalbevis.

Ved handel i finansielle instrumenter må de ansatte være særlig aktsom på om de kan være i en innsideposisjon. Ansatte er i innsideposisjon når de har tilgang til informasjon som ikke er offentlig eller allment kjent, og når denne informasjonen kan påvirke kursen på de finansielle instrumentene.

For ansatte som er innsidere vil det i konkrete perioder være forbudt å kjøpe og selge verdipapirer.

Alle som er innsidere har plikt til å sette seg inn i bankens innsideregulering og handle i tråd med dette.

1.6 HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING

Økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking av utbytte, undergraver den legale økonomien. SpareBank 1 Helgeland skal bekjempe enhver form for økonomisk kriminalitet og terrorfinansiering.

Ansatte skal arbeide aktivt for å forebygge, avdekke og rapportere transaksjoner som er mistenkelige eller ikke i samsvar med regelverket.

Hvitvaskingsregelverket stiller krav om at banken kontrollerer opplysninger om kunden ved etablering av kundeforholdet, samt krav til løpende oppfølging av etablerte kundeforhold.

1.7 RISIKOSTYRING OG COMPLIANCE

Bankens avdeling for risikostyring og compliance skal støtte opp om bankens utvikling og måloppnåelse og skal sikre finansiell stabilitet og forsvarlig drift. Avdelingen skal påse etterlevelse av lover og regler. Avdelingen er ansvarlig for å etablere systemer som gjør det mulig å identifisere uønsket atferd og handlinger hos ansatte. Ansatte må redegjøre for vurderinger og beslutninger, og der det er avvik skal disse håndteres i henhold til interne rutiner.

1.8 BÆREKRAFT

SpareBank 1 Helgeland har som sparebank et samfunnsansvar på Helgeland. Vår visjon forplikter, og banken har over tid og skal fram i tid støtte opp om kultur, idrett og kompetanseutvikling og til en bærekraftig utvikling av lokalsamfunnet. Sentralt i dette arbeidet er samarbeid, både internt på og utenfor Helgeland.

SpareBank 1 Helgeland skal etterleve FN sine prinsipper for bærekraftig bankdrift. For å nå de overordnede målene må banken implementere effektive styringssystemer og en kultur for bærekraftig virksomhet. Banken må forstå og etterleve sammenhengene mellom etikk og bærekraft.

Banken har forpliktet seg til følgende FNs bærekraftsmål: «Likestilling mellom kjønnene», «Anstendig arbeid og økonomisk vekst», «Innovasjon og infrastruktur», «Ansvarlig forbruk og produksjon» og «Stoppe klimaendringene».

Interne retningslinjer for «Likestilt arbeidsliv» gir føringer på områdene likestilling og likeverd. Det er nulltoleranse i forhold til mobbing og trakassering i banken.

1.9 TYDELIG KOMMUNIKASJON

Vår kommunikasjon skal være tydelig og korrekt uten at det går på bekostning av konfidensialitet, taushetsplikt eller andre forpliktelser. Bankens media- og kommunikasjonsstrategi gir føringer for hvem som kan uttale seg på vegne av banken.

1.10 ETIKKUTVALGET

Bankens etikkutvalg er ansvarlig for evaluering og ajourføring av de etiske retningslinjene, forestå opplæring og gi innspill til interne prosesser på fagområdet. Utvalget består av bankens advokat,

direktør for finansområdet og leder for HR er etikkutvalget. Det er styret i SpareBank 1 Helgeland som vedtar bankens etiske retningslinjer.

Etikkutvalget kan også bistå i vurdering av konkrete saker og hendelser opp mot retningslinjene.

2. Ansatte

2.1 ARBEIDSMILJØ

Grunnleggende tillit er avgjørende for et åpent og inkluderende arbeidsmiljø.

Kommunikasjon skal være åpen, ærlig og tydelig både internt og eksternt, slik at vi sikrer et godt arbeidsmiljø og bygger et godt omdømme.

Myndighetspålagte krav innenfor helse, miljø og sikkerhet skal ivaretas på en systematisk og forsvarlig måte.

2.2 VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland skal ha muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Det er rutiner for intern varslingskultur, og varslingen skal behandles med respekt og tas på alvor. Den som varsler skal vernes mot gjengjeldelse som en mulig reaksjon på et varsel.

For å vite om vi etterlever våre forpliktelser er banken avhengig av en god varslingskultur. Ansatte skal si fra når det oppstår hendelser som ikke er i tråd med våre regler.

2.3 GAVER

Bankens ansatte kan ikke motta gaver eller økonomiske fordeler fra andre enn banken. Oppmerksomhetsgaver som blir gitt fra tredjepart ved foredrag, arrangement eller andre forhold kan mottas hvis de har en verdi under kr 260,-.

Gjeldende lover og regler om regnskapsførsel, og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler må følges.

2.4 PRIVATE ANLIGGENDE

Det forutsettes at ansatte har en ryddig økonomi. Det vil si at de økonomiske forpliktelsene overfor banken og andre er i orden. Skulle det vise seg at den ansatte eller noen nærstående ikke kan

håndtere sine økonomiske forpliktelser, skal nærmeste leder orienteres om saken. Det skal søkes å få ordnet opp i disse forholdene i samarbeid med HR.

Ved faste ansettelse skal det ikke være et leder – ansatteforhold mellom familiemedlemmer. Barn av tilsatte kan være ferievikarer, men fortrinnsvis ikke på samme avdeling.

2.5 REPRESENTASJON OG REISER

På reiser i regi av banken, eller våre samarbeidsparter, skal alle representere banken slik at det inngir tillit og slik at bankens omdømme ivaretas positivt. Reise og opphold skal betales av banken.

Ansatte skal vise måtehold ved bruk av alkohol. Arbeidsreglementet skal følges også på reiser.

2.6 BRUK AV BANKENS EIENDELER

For å kunne utføre arbeidsoppgavene i banken bruker de ansatte eiendeler som bygg, inventar, utstyr, systemer og lignende. Disse eiendeler skal behandles med forsiktighet og ansvarlighet.

2.7 ENGASJEMENT I LOKALMILJØET OG I ANDRE VIRKSOMHETER

SpareBank 1 Helgeland ønsker at ansatte skal være engasjert i Helgeland for eksempel ved å drive frivillig arbeid i lag, foreninger og andre aktiviteter. Det er likevel slik at engasjement utenfor banken ikke skal gå på bekostning av eller føre til interessekonflikter i jobben. Hvis ansatte er i tvil om dette, skal forholdet tas opp med nærmeste leder.

Som ansatt kan man sitte i styret i lag og foreninger, men man kan ikke inneha leder- eller kasserervervet hvis omsetningen overstiger 150.000 kroner.

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland kan ikke drive næringsvirksomhet som er i konkurranse med eller til hinder for arbeidet i banken. Ansatte eller nærstående som har vesentlige eierinteresser i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til SpareBank 1 Helgeland, må melde fra om dette. Er det tvil om lojalitet eller uavhengighet, kan det settes frist for å avvikle eier- eller kundeforholdet.

Banken har en svært restriktiv policy når det gjelder om ansatte kan være ansvarlig medlem eller styremedlem i selskap som driver

næringsvirksomhet eller kredittvirksomhet. Eventuell godkjenning for å inneha slike verv kan kun gis av administrerende direktør.

2.8 TRANSPARENS OG ETTERRETTELIGHET

Ansatte må i det daglige arbeidet bruke de systemer og verktøy som til enhver tid er gjeldende for den enkelte sin rolle. Alt det vi gjør skal tåle dagens lys, og kravet til dokumentasjon og sporbarhet er høyt.

Bankens etiske retningslinjer og andre styrende dokumenter skal være tilgjengelig på bankens intranett og bankens eksterne hjemmeside.

3. Kunder og leverandører

3.1 KUNDEFORHOLD

Alle bankens kundeforhold skal være basert på tillit og respekt. Rådgivning, veiledning og informasjon direkte til kunder og på elektroniske flater skal være i tråd med standardene i «God skikk».

Banken skal arbeide proaktivt med sine kunder for å få til bærekraftige virksomheter.

Klager og tilbakemeldinger håndteres etter interne rutiner som tilfredsstiller Finanstilsynets retningslinjer.

3.2 LEVERANDØRFORHOLD

Banken har en egen policy for anskaffelser som skal følges. Alle leverandøravtaler skal tåle dagens lys, og banken er ansvarlig for at tjenester og aktiviteter som utføres av andre er i henhold til policy om utkontrahering. Banken skal kun bruke eksterne tjenesteleverandører som har god etisk standard og oppførsel.

3.3 KONKURRANSEFORHOLD

Vi skal behandle og omtale våre konkurrenter med respekt. Konkurransen skal være tydelig og åpen, og vi skal konkurrere i samsvar med vedtatte spilleregler.