

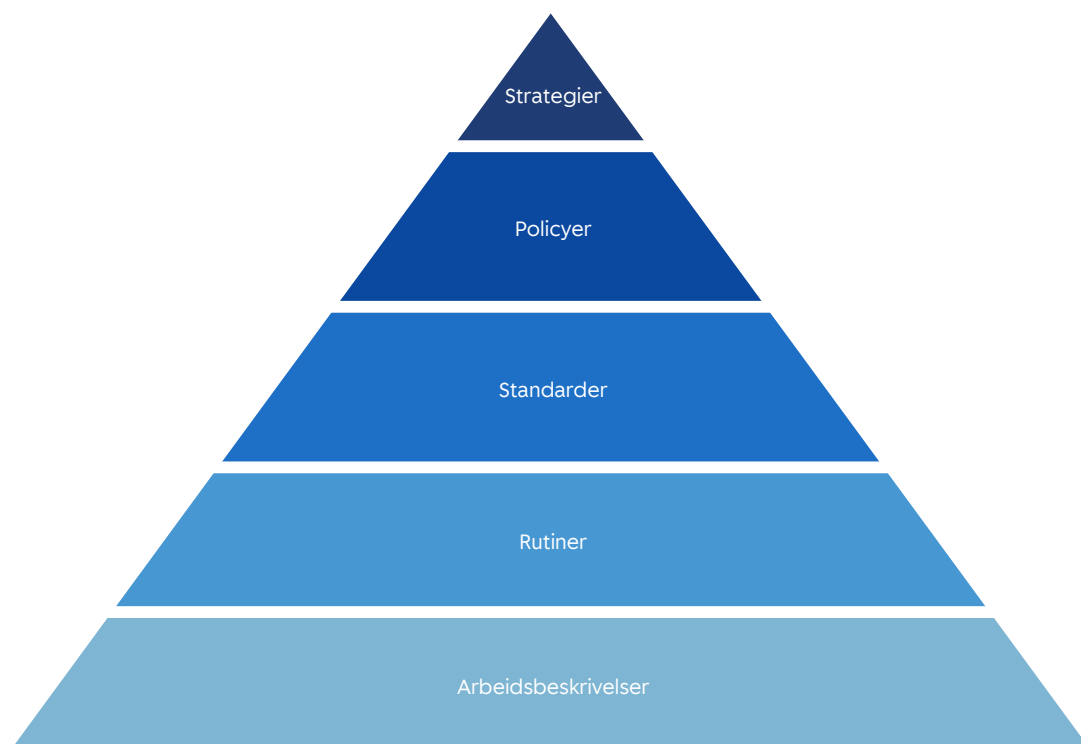


SpareBank
HELGELAND



Etiske retningslinjer

- slik skal vi opptre når vi arbeider
i og for SpareBank 1 Helgeland



Etiske retningslinjer er et nivå 1 dokument («strategier») og er retningsgivende for andre styrende dokumenter

Versjon	Dato	Doku- menteier	Beskrivelse endring	Godkjenning	Dokument nivå	Beslutning	Styre- behandlet
	2020-07					Styret	25.03.20
	2021-01					Styret	24.03.21
	2022-03			Adm.dir.	2	Styret	30.03.22
9	19.08.22	HR Sjef		Adm.dir.	1	Styret	30.08.22
10	18.10.24	HR Sjef		Adm.dir	1	Styret	31.10.24
11	07.10.25	HR-sjef	1.1 Omfang og ansvar (oppdatering, siste avsnitt er endret etter styremøte) 1.2 SBH sine mål for risikokultur (oppdatering) 1.3 SBH sine mål for interessekonflikter og habilitet (oppdatering) 1.4 Korrupsjon (oppdatering) 1.5 Innsideinformasjon (oppdatering) 1.7 Bærekraft ESG (oppdatering) 1.8 Enkel tekstoppdatering 1.10 Enkel tekstoppdatering i tekst og overskrift 2.2 Varsling av kritikkverdige forhold (oppdatering) 2.3 Personellsikkerhet (nytt punkt) 2.4 Gaver (enkel tekstoppdatering) 2.5 Personlige relasjoner (nytt punkt, oppdatert tekst) 2.6 Personlig økonomi (nytt punkt med tekst fra tidligere pkt.) 2.8 Bruk av bankens eiendeler (oppdatering) 2.9 Engasjement i lag, foreninger og andre sammenslutninger (oppdatering) 2.11 Transparent og etterrettelighet (enkel tekstoppdatering) 3.1 Kundeforhold (oppdatering) 3.2 Leverandørforhold (oppdatering) 3.3 Konkurransforhold (oppdatering)	Adm.dir	1	Styret	30.10.25

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Omfang og ansvar	3
1.2 SpareBank 1 Helgeland sine mål for god risikokultur	3
1.3 SpareBank 1 Helgeland sine mål for interessekonflikter og habilitet	3
1.4 Korrupsjon	4
1.5 Innsideinformasjon	4
1.6 Hvitvasking og terrorfinansiering	4
1.7 Bærekraft – ESG (Enviromental, Social and Governance)	4
1.8 Tydelig kommunikasjon	4
1.9 Etikkutvalget	4
1.10 Oppfølging fra etterlevelsesavdelingen	4
2. Ansatte	5
2.1 Arbeidsmiljø	5
2.2 Varsling av kritikkverdige forhold	5
2.3 Personellsikkerhet	5
2.4 Gaver	5
2.5 Personlige relasjoner	5
2.6 Personlig økonomi	5
2.7 Representasjon og reiser	5
2.8 Bruk av bankens eiendeler	5
2.9 Engasjement i lag, foreninger og andre sammenslutninger	6
2.10 Engasjement i annen næringsvirksomhet	6
2.11 Transparens og etterrettelighet	6
3. Kunder og leverandører	6
3.1 Kundeforhold	6
3.2 Leverandørforhold	6
3.3 Konkurransforhold	6

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 ellers.

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.

Hensikten med etiske retningslinjer er å forebygge uønsket etisk atferd og hendelser, og sikre en kultur som etterlever forventninger og krav beskrevet i de etiske retningslinjene.

1.1 Omfang og ansvar

De etiske retningslinjene gjelder for ansatte og medlemmer i styret. Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet eller vervet som tillitsvalgt.

Det er styret i SpareBank 1 Helgeland som vedtar bankens etiske retningslinjer.

Vi forventer at våre leverandører og forretningsforbindelser har retningslinjer som ivaretar hensynene i disse retningslinjene.

1.2 SpareBank 1 Helgeland sine mål 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 Helgeland sin risikokultur skal kjennetegnes ved god forretningsskikk, høy etisk standard og klare retningslinjer for å unngå interessekonflikter. For å oppnå dette er vi avhengige av åpenhet og diskusjon om problemstillinger som oppstår, og at vi tar lærdom av disse. Banken skal overvåke at de fastsatte normene etterleves, og følge opp at de ansatte kjenner til reglene.

Ledelseskulturen 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 kan håndtere risiko på et

forsvarlig nivå for banken. 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 kreves det at de ansatte vurderer sine handlinger opp mot bankens gjeldende rutiner og regelverk. Dersom den ansatte opplever usikkerhet rundt egne valg, skal dette avklares med nærmeste leder.

1.3 SpareBank 1 Helgeland sine mål for interessekonflikter og habilitet

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.

Bankens standard for interessekonflikter og habilitet skal sikre at bankens aktiviteter ikke skader kundene eller leverandørens interesser. Bankens styre er ansvarlig for at det etableres effektive systemer for å overvåke, identifisere, bedømme, håndtere, minske og / eller forebygge interessekonflikter på virksomhetsnivå.

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 ansettelsesforholdet i banken. Ansatte skal identifisere og håndtere interessekonflikter, og skal avstå fra handlinger som kan skape potensielle konflikter.

I SpareBank 1 Helgeland skal interessekonflikter

unngås ved å ha full åpenhet om ansattes og tillitsvalgtes verv og eierposter. Det skal iverksettes tiltak for å identifisere og motvirke interessekonflikter.

Det er utarbeidet en egen standard for interessekonflikter der det gis retningslinjer for å identifisere og motvirke interessekonflikter

1.4 Korrupsjon

Korrupsjon er å bruke sin stilling i banken til å kreve, tilby, motta eller akseptere en utilbørlig fordel. Banken har nulltoleranse for korrupsjon.

Enhver skal påse at deres relasjon til kunder eller leverandører ikke kan gi grunnlag for tvil om den personlige integriteten, eller er til skade for bankens omdømme.

1.5 Innsideinformasjon

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

Ved handel i finansielle instrumenter må de ansatte være særlig aktsomme 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 kjennskapen 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 bankens ansatte og styrets medlemmer 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 Bærekraft – ESG (Environmental, Social and Governance)

Regionen, og verden, står overfor en betydelig omstilling for å nå klimamålene for 2030 og nullutslippssamfunnet i 2050.

Klimaendringer er en samfunnsutfordring, og en trussel for finansiell stabilitet, økonomisk vekst og menneskelig eksistensgrunnlag. SpareBank 1 Helgeland skal kutte egne utslipp, og støtte kundene i denne omstillingen.

Banken etterlever lover og regelverk, og skal bidra til at leverandørene, kunder og omgivelsene gjør det samme, samtidig som vi sikrer kapital til familier, lokalsamfunnet og næringslivet. Vi støtter seriøse bedrifter, og organisert arbeidsliv.

1.8 Tydelig kommunikasjon

SpareBank 1 Helgelands 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.

1.9 Etikkutvalget

Bankens etikkutvalg er ansvarlig for evaluering og ajourføring av de etiske retningslinjene, og sørger for opplæring og innspill til interne prosesser på fagområdet. Etikkutvalget kan også bistå i vurdering av konkrete saker og hendelser opp mot retningslinjene.

Utvalget består av bankens internadvokat, fagansvarlig bærekraft og HR-sjef.

1.10 Oppfølging fra etterlevelsesavdelingen

Bankens avdeling for etterlevelse er ansvarlig for å gjennomføre uavhengige kontroller av at de Etiske retningslinjene overholdes. Eventuelle brudd på retningslinjene skal dokumenteres i bankens taps- og hendelsesregister.

2. Ansatte

2.1 Arbeidsmiljø

Grunnleggende tillit er avgjørende for et åpent og inkluderende arbeidsmiljø.

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

Myndighetskrav 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 varsling, og varslingen skal behandles med respekt og tas på alvor. Den som varslers skal vernes mot gjengjeldelse som en mulig reaksjon på et varsel. Det vises her til varslingskanalen som er tilgjengelig på Innsikt.

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 vår politikk.

2.3 Personellsikkerhet

Personellsikkerhet handler om å håndtere risikoen for at ansatte med legitim tilgang til bankens verdier påfører banken skade eller tap.

Banken må håndtere personellsikkerhet på en slik måte at bankens verdier er tilstrekkelig beskyttet, samtidig som ansattes rettigheter og personvern er godt ivarettatt. Det skal være et nært samarbeid med de tillitsvalgte i alt arbeid med personellsikkerhet.

2.4 Gaver

Bankens ansatte, og representanter i bankens styrende organer, kan ikke motta gaver eller økonomiske fordeler fra andre enn banken. Oppmerksomhetsgaver som blir gitt fra tredjepart ved foredrag, arrangement eller andre forhold som for eksempel blomster, konfekt, kake, vinflaske mv.

innenfor et moderat prisnivå, anses i praksis ikke som skattepliktig for mottaker. En slik gave kan mottas, selv om det samme år, ved andre anledninger, mottas andre skattefrie gaver innenfor gjeldende beløpsgrenser.

Banken følger gjeldende lover og regler om regnskapsførsel, og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler.

2.5 Personlige relasjoner

Ved faste ansettelsesforhold skal det ikke være et leder – ansatteforhold mellom familiemedlemmer¹. I slike situasjoner vil en leder omfatte både nærmeste leder, samt ledere høyere opp i samme divisjon. Barn av tilsatte kan være ferievikarer og ha kortidsvikariat, men fortrinnsvis ikke på samme avdeling som sin foreldre.

Nære familiemedlemmer av ledende ansatte kan kun ansettes etter godkjenning av administrerende direktør. Dette gjelder både ved faste og midlertidige tilsetninger. Nære familiemedlemmer av administrerende direktør kan kun ansettes i midlertidige tilsetninger etter godkjenning av styreleder.

HR skal gjøres særskilt oppmerksom på mulige tilsetninger av nærstående familiemedlemmer, både i faste og midlertidige stillinger, og er ansvarlig for å innhente godkjenning fra administrerende direktør. HR kan drøfte dette i etikuttvalget.

2.6 Personlig økonomi

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.

2.7 Representasjon og reiser

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

¹ Med nære familiemedlemmer menes foreldre, barn, søsken, ektefelle, samboer, partner eller andre personer med tilsvarende nær relasjon.

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

2.8 Bruk av bankens eiendeler

For å kunne utføre arbeidsoppgavene i banken bruker de ansatte eiendeler som bygg, inventar, utstyr, systemer og lignende. Eiendeler skal behandles med forsiktighet, og teknisk utstyr skal håndteres i hht "Standard for opplæring i sikkerhet og styrking av sikkerhetskultur".

2.9 Engasjement i lag, foreninger og andre sammenslutninger

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 ha verv i lag, foreninger, borettslag, sameier mm, men man kan ikke inneha ledende verv, herunder kasserervervet, hvis omsetningen overstiger 150.000 kroner.

Vervet må registreres i bankens habilitetsregister. Dersom det oppstår situasjoner som leder til interessekonflikter i utøvelse av engasjement i lag, foreninger og andre sammenslutninger, skal dette drøftes med nærmeste leder eller HR.

2.10 Engasjement i annen næringsvirksomhet

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland kan ikke drive næringsvirksomhet som er i konkurranse med, til hinder for, eller går på bekostning av arbeidet i banken. Ansatte eller nærstående som har vesentlige eierinteresser i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til SpareBank1 Helgeland, må melde fra om dette til administrerende direktør. 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 selskaper. Eventuell godkjenning av slike verv kan kun gis av administrerende direktør.

Verv i næringsvirksomhet eller egen næringsvirksomhet må registreres i bankens

habilitetsregister.

2.11 Transparens og etterrettelighet

Ansatte må i det daglige arbeidet bruke de systemer og verktøy som til enhver tid er gjeldende for den enkeltes rolle. Det vi gjør skal være transparent, og kravet til dokumentasjon og sporbarhet er høyt.

Bankens etiske retningslinjer og andre styrende dokumenter skal være tilgjengelig i Kvalitet og styring på Innsikt, og på bankens 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. Kunder kan sende klage til bankens klageutvalg direkte via sbh.no.

3.2 Leverandørforhold

Banken skal ha et profesjonelt forhold til sine leverandører, og inngåtte avtaler skal gjenspeile dette. Vedrørende leverandører innenfor IT-området er det gitt egne regler for leverandøroppfølging. Videre gir åpenhetsloven krav om aktsomhetsvurderinger av leverandører. Disse regelverkene vil bidra til å redusere risiko knyttet til våre leverandører.

3.3 Konkurransforhold

Vi skal behandle og omtale våre konkurrenter med respekt. Konkurransen skal være tydelig og åpen, og vi skal konkurrere i henhold til gjeldende lover, regelverk og policyer.