

Etiske retningslinjer

Sist revidert	3.3.2021 – vedtatt av styret
Eier	Konserndirektør HR og juridisk
Ansvarlig	Konserndirektør HR og juridisk

Etiske retningslinjer i konsernet SpareBank 1 Østlandet

Retningslinjene gjelder for faste og midlertidige ansatte, konsulenter, vikarer, styremedlemmer samt varamedlemmer i konsernet SpareBank 1 Østlandet. Innenfor deler av konsernets virksomhetsområder eksisterer bransjespesifikke etiske regler. I de tilfeller disse eventuelt ikke samsvarer med tilvarende områder i konsernets retningslinjer går de bransjespesifikke retningslinjene foran.

Mål

Konsernets medarbeidere og styremedlemmer skal kjennetegnes ved høy etisk standard gjennom å være kompetente, tillitvekkende, ærlige og redelige. I all omgang med omgivelsene skal du samtidig ha nødvendig profesjonell distanse. Vi aksepterer ingen form for handlinger som kan oppfattes som bestikkelser, korrupsjon eller forsøk på å påvirke saksbehandlingen på en utilbørlig måte.

Vår adferd og våre beslutninger skal bygge opp under bankens strategi og målsettinger for samfunnsansvar og bærekraft. Vi viser respekt for grunnleggende menneskerettigheter og bidrar bevisst for å redusere belastningen på miljøet. Vi arbeider aktivt for å etterleve regelverk knyttet til antihvitvasking og antiterrorfinansiering.

Verdiskapningen skal innenfor alle forretningsområdene skje i tråd med god skikk, og innenfor rammer der den enkelte ansatte ikke må bryte etiske retningslinjer for å tilfredsstille økonomiske målsettinger. Kundens behov og interesser skal ivaretas gjennom en faglig god og redelig kundehåndtering som sikrer at kunden kan ta bevisste og velinformerte valg.

Ansvar

Du har et selvstendig ansvar for å etterleve gjeldende lover og regelverk, og er selv ansvarlig for å ivareta din egen integritet og å overholde konsernets etiske retningslinjer. Det er avgjørende at du selv vurderer om handlingen er etisk riktig og forsvarlig der du er i tvil. Kontakt eventuelt nærmeste leder eller HR-avdelingen for avklaring.

Lederes ansvar

Lederens atferd er spesielt viktig. Det du gjør som leder har avgjørende innvirkning på det etiske nivået i egen organisasjon. Den enkelte leder har ansvar for å sette etikk på dagsorden. Ledere på alle nivå har også ansvar for å informere nye medarbeidere om innholdet i de etiske retningslinjene. Enhver leder skal behandle sine medarbeidere med respekt og toleranse. Ingen ansatte skal ha grunn til rettmessige negative følelser på grunn av leders behandlingsmåte.

Overordnet ansvar

Konserndirektør HR og juridisk har overordnet ansvar for at alle ansatte får nødvendig opplæring og trening, at det er etablert relevante kontrolltiltak og at eventuelle avvik eller brudd på retningslinjene blir fulgt opp i henhold til fastsatte rutiner.

Åpenhet for debatt og forbedring

De etiske retningslinjene vil aldri kunne bli en garanti for at virksomheten oppleves å ha en høy etisk standard. Målet er åpenhet og bevissthet hos alle ansatte i det daglige, og rom for å drøfte etiske problemstillinger, slik at alle får anledning til å hevde egne meninger. Meningsutveksling og involvering bidrar til å forbedre resultatene og fatte gode beslutninger.

Etterlevelse og oppfølging

Etterlevelse og kontroll av etterlevelsen av retningslinjene er basert på ansattes egenrapportering, registrering og oppfølging av kjente brudd, og ulike kontrolltiltak. Kontrolltiltakene består av periodiske kontroller, stikkprøvekontroller og løpende overvåkning. Kontrolltiltakene vurderes årlig, basert på egen risikovurdering. Det er etablert egen policy for behandling av misligheter og mislighetsrisiko.

Overtredelser kan få konsekvenser

Overtredelse av virksomhetens etiske retningslinjer kan få konsekvenser for arbeids- og ansettelsesforholdet.

Etiske handlingsregler i konsernet SpareBank 1 Østlandet

Innhold

1. Overhold taushetsplikten	3
2. Hold orden i din privatøkonomi	3
3. Unngå egenekspedering og overhold retningslinjene for verdipapirhandel.....	4
4. Ivareta habiliteten din og håndter interessekonflikter	4
5. Ha et profesjonelt forhold til leverandører, kunder, konkurrenter og omverden	5
6. Arbeid aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit og respekt	6
7. Vær bevisst hvordan du kommuniserer	6
8. Privat forretnings- eller styrevirksomhet må godkjennes av virksomheten	6
9. Delta i frivillig og allmenntilgjengelig arbeid	7
10. Vær lojal mot virksomheten.....	7
11. Vit at virksomheten har egne retningslinjer for varsling.....	7

1. Overhold taushetsplikten

Du er pålagt taushetsplikt og skal underskrive taushetserklæring. Taushetsplikten gjelder for alle forhold som du måtte få kjennskap til vedrørende virksomheten, virksomhetens kunder og andre forhold. Du skal ikke utnytte slike opplysninger i egen virksomhet, i tjeneste eller i arbeid for andre. Informasjon du får i jobben må ikke på noen måte misbrukes til å skaffe deg selv eller nærstående personer fordeler.

Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også internt overfor andre som ikke har behov for denne informasjonen i jobben sin. Det er også viktig å være seg bevisst taushetsplikten i det offentlige rom.

Informasjon om virksomhetens resultatutvikling, regnskapstall samt annen børssensitiv informasjon må inntil dette er offentliggjort forbeholdes personer som er omfattet av virksomhetens innsidereglement.

Du skal aldri aktivt søke opplysninger om andre medarbeidere, kunder eller utenforstående via virksomhetens datasystemer eller arkiver, når det ikke er nødvendig for ditt arbeid i virksomheten. Se også rutiner for behandling av personopplysninger.

2. Hold orden i din privatøkonomi

Våre omgivelser har grunnleggende forventninger om at ansatte og styremedlemmer i finansinstitusjoner har ordnet økonomi. Av hensyn til virksomhetens omdømme skal du ha en ryddig privatøkonomisk situasjon og holde orden i egne kundeforhold.

Dersom du kommer i en vanskelig økonomisk situasjon og ikke klarer å dekke dine økonomiske forpliktelser, skal du umiddelbart kontakte nærmeste overordnede, eller HR-avdelingen, slik at en i fellesskap kan vurdere aktuelle løsninger.

Med bakgrunn i allmenhetens tillit til finansforetak og ansatte i finansforetak og den risiko en ansatt kan bli eksponert for, advarer arbeidsgiver generelt mot handel med verdipapirer og valuta (kryptovaluta) som ikke er lovregulert eller underlagt offentlig kontroll

Det er ikke tillatt å opprette eller delta i pyramidespill, poker eller liknende, med mindre adgangen er særskilt hjemlet i Lotteriloven eller Pengespilloven – med tilhørende forskrifter.

3. Unngå egenekspedering og overhold retningslinjene for verdipapirhandel

Egenekspedering

Egenekspedering i form av at du på egne eller nærståendes vegne gjennomfører ordre eller transaksjoner, foretar vilkårsendringer eller inngår avtaler skal ikke finne sted. Forbudet mot egenekspedering gjelder også i forhold til forening, selskap eller annen sammenslutning der du eller en nærstående er styremedlem eller innehar annet verv.

Ansatte har likevel anledning til å foreta selvbetjening i samme utstrekning og på samme vilkår som ordinære kunder, med mindre annet er særskilt fastsatt.

Lån

Du eller dine nærstående må ikke motta lån fra noen av virksomhetens forbindelser. Unntatt er lån på vanlige markedsvilkår fra forbindelse som har utlån som en ordinær del av sin virksomhet.

Handel i verdipapirer

Din eventuelle handel med finansielle instrumenter må stå i et rimelig forhold til din økonomiske situasjon. Aktiviteten må heller ikke ha et slikt omfang at det går på bekostning av arbeidet. Vær spesielt oppmerksom på strenge, generelle lovregler for misbruk av innsideinformasjon. Handelen må heller ikke være i strid eller konkurranse med konsernets eller kundenes interesser.

Det er i tillegg vedtatt egne interne retningslinjer for ansattes egenhandel.

4. Ivareta habiliteten din og håndter interessekonflikter

Personlige særinteresser og inhabilitet

Du skal ikke delta i behandlingen og avgjørelsen av saker dersom du selv eller nærstående har en økonomisk eller personlig særinteresse i saken, eller dersom det foreligger forhold som kan svekke din uavhengighet eller habilitet.

Med nærstående menes i denne sammenheng ektefelle/partner, samboer, barn, foreldre, søsken og selskaper hvor den ansatte, styremedlemmet eller noen av de nevnte personer har eierinteresser eller vesentlig innflytelse. I tillegg omfattes venner og andre relasjoner hvor det vil kunne reises spørsmål ved din uavhengighet og habilitet.

Når du er inhabil i en sak eller det oppstår en interessekonflikt, f.eks. ved at du eller en nærstående har en personlig særinteresse som er i konflikt med virksomheten eller en kundes interesse, skal saken sendes leder for avgjørelse.

Dersom en leder er inhabil skal også underordnede anses som inhabile. En underordnet kan likevel forberede saker for besluttende organ dersom besluttende organ vurderer vedkommende som habil.

I de tilfellene hvor beslutnings-/innstillingsmyndigheten tilligger et beslutningsorgan (styre, kredittutvalg, etc.), og ett medlem er inhabil, skal det fremgå av beslutningen at vedkommende har fratrådt under behandlingen av saken.

Nærstående skal ikke arbeide under samme leder, eller i samme avdeling. Dette gjelder også vikariater og korte engasjementer. Nærstående av ledere i virksomhetens ledergruppe, samt administrerende direktør i datterselskap, kan ikke arbeide i konsernet. Nærstående av regionbanksjefer eller andre ledere kan ikke arbeide innenfor samme region/avdeling. Nærstående skal heller ikke inneha stillinger der han eller hun har mulighet for å godkjenne, bedømme, hindre, revidere eller på annen måte påvirke den andres arbeid. Eventuelle unntak eller tvilstilfeller godkjennes av Konserndirektør HR og juridisk.

Interessekonflikter mellom SpareBank 1 Østlandet og kunder, og mellom kunder

SpareBank 1 Østlandet har plikt til å innrette virksomheten slik at det ikke oppstår interessekonflikter mellom et foretak i konsernet og en kunde, eller mellom kunder eller ulike kundegrupper. Dersom du blir oppmerksom på at slike interessekonflikter kan oppstå skal du ta dette opp med leder.

Styret har i tillegg vedtatt særskilt «Policy for å identifisere og motvirke interessekonflikter»

5. Ha et profesjonelt forhold til leverandører, kunder, konkurrenter og omverden

Korrupsjon, bestikkelser og bedrageri

SpareBank 1 Østlandet har nulltoleranse for korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger, og styret har vedtatt egen «**Policy for anti-korrupsjon**». Banken skal arbeide aktivt med etikk og antikorrupsjon, og skal bidra aktivt til å forhindre at korrupsjon og bestikkelser skjer.

All virksomhet og relasjonsbygging skal skje i samsvar med gjeldende retningslinjer og på en etisk forsvarlig måte. Vi skal i alle relasjoner ha et bevisst forhold til forsøk på korrupsjon og bestikkelser og bidra til å forhindre forsøk på bedrageri mot virksomheten eller virksomhetens kunder.

Dersom du utsettes for handlinger som kan oppfattes som forsøk på bedrageri, bestikkelser, korrupsjon eller å påvirke deg til å komme til et bestemt resultat, f.eks. i forbindelse med at en avtale inngås eller fornyes, skal du umiddelbart skriftlig varsle din overordnede.

Du skal aldri utsette kunder, leverandører eller forbindelser for handlinger eller gi gaver / oppmerksomhet som kan oppfattes som bestikkelser, korrupsjon eller forsøk på å påvirke saksbehandlingen eller resultat i en sak.

Representasjon

Du skal ikke delta på reiser eller større sosiale arrangementer tilbudt av SpareBank 1 Østlandet sine forbindelser uten at dette er klarert med overordnet. Du skal heller ikke motta andre goder i forbindelse med representasjon som kan påvirke din lojalitet overfor virksomheten. Eventuelle invitasjoner som inkluderer ektefelle/partner skal vurderes særskilt av nærmeste overordnede.

Ved reiser gjelder som hovedregel at SpareBank 1 Østlandet betaler reisene du deltar på.

Dersom SpareBank 1 Østlandet inviterer til arrangementer som innebærer reise og/eller overnatting skal eventuelle utgifter knyttet til reise og overnatting som hovedregel betales av kunden eller forretningsforbindelsen.

Servering under slike arrangementer skal være nøktern og balansert i forhold til omstendighetene.

Tilsvarende gjelder for representasjon tilknyttet arbeidsmøter eller kundemiddager.

Gaver

Du skal ikke motta noen form for økonomisk fordel eller kompensasjon fra virksomhetens forbindelser utover mindre oppmerksomhetsgaver i tilknytning til for eksempel jul eller andre spesielle anledninger. Alle gaver skal registreres, med unntak av gaver med en anslått verdi mindre enn kr 300,-.

Vær spesielt aktsom om du tilbys gaver, invitasjoner eller andre fordeler i tilknytning til forhandlinger, eller dersom det kan oppfattes som påskjønnelse for en bestemt kontrakt eller atferd fra SpareBank 1 Østlandets side.

Du skal heller ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra virksomhetens forbindelser med mindre det dreier seg om en rabattordning som gjelder generelt.

Tilsvarende gjelder for dine nærstående (se punkt 4) dersom gaven eller fordelen må antas å ha sin bakgrunn i ansettelsesforholdet ditt.

Gaver som gis på vegne av SpareBank 1 Østlandet må ikke være av en slik økonomisk verdi at de kan reise tvil om våre motiver.

Konkurrenter

SpareBank 1 Østlandet skal ha et godt og forretningsmessig forhold til sine konkurrenter. Forholdet skal være korrekt, og det skal ikke benyttes løgn, nedsettende omtale eller andre uredelige metoder for å skaffe oss selv konkurransemessige fordeler eller påføre konkurrentene skader.

Vi skal aldri delta i prissamarbeid eller annen adferd i strid med konkurranselovgivningen.

6. Arbeid aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit og respekt

Som medarbeider i virksomheten skal du til enhver tid bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Ledere har et spesielt ansvar i så måte.

Gjensidig tillit og samarbeid er grunnlaget for å nå dette målet. Du skal opptre med respekt og redelighet overfor dine kolleger, og bidra til at vi i felleskap skaper et godt og tillitsfullt arbeidsmiljø. Uenighet om interne forhold diskuteres internt.

Det er nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. Du skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel.

7. Vær bevisst hvordan du kommuniserer

Selskapsinformasjon

All informasjon vi gir skal være korrekt og fullstendig - uten å bryte regler om taushetsplikt, konfidensialitet og innsideinformasjon.

Sosiale medier

Din private aktivitet på sosiale medier, nettsamfunn, blogger og lignende på Internett må skje på en slik måte at den ikke skader virksomhetens omdømme eller bryter den alminnelige lojalitetsplikten du som arbeidstaker har overfor arbeidsgiver, f.eks. ved ytringer som er i strid med SpareBank 1 Østlandet sine verdier eller som skader forholdet til virksomhetens kunder eller samarbeidspartnere.

Dersom du skal være deltaker på sosiale medier, nettsamfunn, blogger og lignende på vegne av virksomheten, skal dette være initiert fra virksomheten.

Risiko for tap av omdømme er spesielt knyttet til medias omtale av SpareBank 1 Østlandet. Konserndirektør Kommunikasjon er virksomhetens hovedkontakt mot media. Du skal informere nærmeste overordnede og konserndirektør kommunikasjon så snart du er kjent med at SpareBank 1 Østlandet kan bli eksponert for negativ omtale i mediene.

8. Privat nærings- eller styrevirksomhet må godkjennes av arbeidsgiver

Arbeidet i SpareBank 1 Østlandet skal være heltidsansattes hovedarbeidsforhold. Ansatte skal holde sin nærmeste overordnede skriftlig orientert om lønnet arbeid utenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan motsette seg slik virksomhet dersom det kan fryktes å gå utover arbeidet i SpareBank 1 Østlandet, eller svekke tilliten til virksomheten.

Følgende krever arbeidsgivers samtykke;

- Styreverv i foretak eller selskap - herunder verv som varamedlem
- Eierinteresser utover 10 % i foretak eller selskap
- Egen næringsvirksomhet som for eksempel eneeierforetak, deltaker i ANS eller AS.

Ved vurderingen av om samtykke skal gis, vil det være avgjørende om det kan oppstå interessekonflikter, om din habilitet kan trekkes i tvil eller om kunder eller andre kan reagere på din deltakelse i virksomheten. Du må under ingen omstendighet drive virksomhet i konkurranse med konsernet.

Du må være oppmerksom på at loven kan sette begrensninger for kreditt til foretak hvor ansatte er ansvarlig deltaker eller styremedlem. Ansatte som inngår i den faktiske ledelsen må i tillegg være oppmerksom på at det gjelder spesielle regler i Finansforetaksloven kapittel 9 som regulerer deltakelse i næringsvirksomhet, ansettelsesforhold og styreverv i annen virksomhet

Du må ikke inngå i forretningstransaksjoner eller yte tjenester mot vederlag dersom forretningstransaksjonene eller tjenestene kan antas å ha sitt utspring i dine arbeidsoppgaver, ditt ansettelsesforhold eller ditt verv i SpareBank 1 Østlandet.

Arbeidsgiver vil årlig be om oppdatert registrering og bekreftelse av ansattes verv og eierinteresser.

Styreverv i konsernets datterselskaper og selskaper innenfor SpareBank 1 Gruppen / -alliansen er unntatt fra registreringsplikten.

Ditt forhold til virksomheten i forbindelse med styreverv og andre verv, foredrags- og instruksjonsoppdrag og liknende oppdrag hvor oppdragsgiver er en annen enn SpareBank 1 Østlandet, er i tillegg regulert av egne retningslinjer:

Retningslinjer for ansattes forhold til andre oppdragsgivere.

9. Deltakelse i frivillig og allmennyttig arbeid

SpareBank 1 Østlandet ser positivt på at ansatte tar del i frivillig og allmennyttig arbeid for organisasjoner, lag og foreninger, og ansatte står fritt til å delta i politisk aktivitet.

Ytringsfrihet og fri adgang for alle til å ytre politiske meninger og delta i politisk virksomhet er en grunnleggende forutsetning for et velfungerende demokrati. Slik aktivitet skal imidlertid ikke kunne assosieres med eller knyttes til arbeidsgiver, eller bryte den alminnelige lojalitetsplikten arbeidstaker har overfor arbeidsgiver. Ledende ansatte må være særskilt oppmerksomme på disse problemstillingene.

Ansattes deltakelse i politisk eller annen frivillig aktivitet må heller ikke gå på bekostning av den ansattes utførelse av oppgavene i SpareBank 1 Østlandet. Arbeidstidstiden kan ikke benyttes til politisk aktivitet – med mindre aktiviteten er knyttet til utførelse av oppgaver som følger av offentlig valgte verv, jfr Arbeidsmiljølovens § 12-13.

Styreverv i organisasjoner, lag og foreninger skal registreres. Arbeidsgiver kan på selvstendig grunnlag pålegge den ansatte å avvike styrevervet dersom det vurderes å være i strid med etiske retningslinjer eller på annen måte bidrar til å svekke tilliten til virksomheten. SpareBank 1 Østlandet ønsker ikke at ansatte innehar verv som verge, kasserer eller forretningsfører.

10. Vær lojal mot virksomheten

Du må ha et bevisst forhold til din lojalitet overfor virksomheten.

Den alminnelige forståelsen av å være lojal mot arbeidsgiver innebærer lojalitet til beslutninger. Lojaliteten er også et rettslig begrep som innebærer at arbeidstaker skal handle i samsvar med arbeidsgivers interesser. Men det er bare arbeidsgivers saklige og legitime interesser arbeidstaker har plikt å være lojal overfor. Ulovlig adferd, brudd på regelverk eller uetisk virksomhet må ikke beskyttes under dekke av lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Dette innebærer derfor at det er en forventning om at du sier ifra om det du mener er feil.

Dersom du i konkrete saker opplever uenighet med overordnet, og blir pålagt eller føler deg presset til å utføre arbeidsoppgaver du mener bryter med virksomhetens rutiner eller etiske retningslinjer, skal dette dokumenteres i saken. Alternativt kan du velge å benytte virksomhetens varslingssystem.

11. Vit at virksomheten har egne retningslinjer for varsling

SpareBank 1 Østlandet forventer at du straks informerer nærmeste overordnede dersom du får kunnskap om forhold som er i strid med lover, forskrifter eller annet offentlig regelverk, brudd på interne retningslinjer, eller forhold for øvrig som kan skade virksomhetens omdømme. Virksomhetens ledelse ønsker kunnskap om slike forhold for å kunne gi nødvendige avklaringer, rette opp feil eller skader så snart som mulig, og reagere på uønsket adferd. Ønsker du ikke å informere nærmeste leder, kan du informere leders leder, eller Konserndirektør HR og juridisk.

Varsling

Du har i tillegg rett til å varsle internt eller til relevant ekstern offentlig instans.

Virksomheten har tilrettelagt for dette i varslingssystem med tilhørende retningslinjer, hvor du også kan velge å varsle anonymt. Varselet blir håndtert av eksternt varslingsmottak, før det eventuelt blir sendt videre til intern varslingsgruppe.