

## Varsling om kritikkverdige forhold

Konsernet SpareBank 1 Østlandet ønsker å drive sin virksomhet i tråd med gjeldende rettsregler og med høy etisk standard, samt i henhold til alminnelige krav til forsvarlig virksomhet.

Alle arbeidstakere og eksterne aktører kan si fra om kritikkverdige forhold i konsernets virksomhet, i visshet om at dette vil bli ivaretatt på en trygg og forutsigbar måte. Slik kan vi forbedre oss til nytte for konsernet og det samfunnet vi er en del av.

### Om varsling

Varsling gir oss en mulighet til å avdekke kritikkverdige forhold i konsernet. Dersom det er vanskelig å si ifra eller du ikke blir hørt, kan varsling være en mulig metode for å melde fra.

Konsernet plikter å ha rutiner for varsling og håndtering av varsler fra ansatte. Reglene om dette følger av arbeidsmiljøloven.

Som ansvarlig samfunnsaktør ønsker vi også at eksterne interessenter skal kunne varsle om kritikkverdige forhold knyttet til konsernets virksomhet.

### Rett og plikt til å varsle

Alle ansatte og innleide personer har en lovfestet rett til å varsle. Ved mistanke om forhold som representerer fare for liv og helse, eller trakassering eller diskriminering, er det lovmessig plikt til å varsle.

### Hva kan det varsles om?

Varsling knytter seg ofte til kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og skal gjøres i god hensikt.

Eksempler på forhold det kan varsles om er saker knyttet til økonomisk kriminalitet, brudd på hvitvaskingsloven, HMS-regelverket, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø og brudd på personopplysnings-sikkerheten.

Forhold som ikke er ulovlige eller uetiske er ikke å anse som varlingsverdige. Det samme gjelder forhold som ansatte opplever som kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning. Det samme gjelder faglig uenighet eller personlige avtaleforhold. Sistnevnte skal i første omgang diskuteres med nærmeste leder.

### Vern mot gjengjeldelse

Konsernet skal sørge for at den som varsler skal beholde et forsvarlig arbeidsmiljø. All mulig form for gjengjeldelse fra arbeidsgivers side er forbudt.

### Konfidensialitet og anonymitet

Et varsel vil bli håndtert konfidensielt. Det vil si at identiteten til den som varsler og gir opplysninger i saken ikke skal være kjent for flere enn strengt tatt nødvendig.

En varsler kan ønske å varsle anonymt. Imidlertid kan anonym varsling begrense konsernets mulighet til og følge opp og avklare innholdet i varselet. Ofte kan det være behov for flere opplysninger for å kunne følge opp varselet. Anonym varsling kan derfor også begrense muligheten til å gi varsleren tilbakemelding om at varselet er fulgt opp og håndtert.

### Hvordan varsle?

Generelt bør varslingsverdige forhold løses på så lavt nivå som mulig gjennom at forholdet tas opp med nærmeste leder. Om du synes dette er vanskelig eller du har forsøkt å varsle uten å nå frem kan du kontakte HR, konsernets varslingsgruppe eller benytte varslingskanalen som er tilgjengelig i interne kanaler og bankens hjemmeside.

Konsernets varslingskanal administreres av PwC. Her kan du være anonym eller be om at PwC ikke deler navnet ditt.

Om ønskelig kan du også varsle via verneombud eller tillitsvalgt, og du kan også varsle til relevant myndighetsorgan.

### Hvordan blir et varsel fulgt opp?

Du vil motta en bekreftelse når varselet er mottatt.

Alle varsler håndteres i henhold til konsernets varslingsrutiner. Denne er tilgjengelige for alle ansatte i interne kanaler og for konsernets interessenter på bankens hjemmeside.

