

Etiske retningslinjer

Holdninger, etikk og
god forretningsskikk

Kjære kollega,

Hvordan vi i SpareBank 1 Sørøst-Norge opptrer, påvirker samfunnet rundt oss. Våre etiske retningslinjer skal vise vei slik at vi handler på en måte som bygger tillitt og som tåler dagens lys.

De etiske retningslinjene er også et uttrykk for våre felles verdier. Vi er **til stede** for hverandre, kundene, eierne og samfunnet rundt oss. Vi har en **kraft** som gir oss trygghet – en trygghet om at vi kan klare ting sammen. Vi er i **bevegelse**, utvikler oss til å bli bedre og skaper trygghet og mestring.

Systematisk arbeid med etikk vil gjøre oss i bedre stand til å vurdere hva som er rett og galt, skape bevissthet og gjøre oss tryggere til å håndtere ulike etiske dilemmaer i arbeidshverdagen.

Det er en forutsetning at alle i SpareBank 1 Sørøst-Norge etterlever de etiske retningslinjene og setter seg inn i hva disse betyr. Hver og en av oss må vite hva som er rett og galt og hjelpe hverandre til å holde en høy etisk standard. Hver dag og hele året igjennom. På denne måten viderefører vi den tillitten som forventes av oss.

Sammen skaper vi verdier!

Per Halvorsen,
Konsernsjef



Innhold

1. Innledning	side 1
1.1 Hvem gjelder de etiske retningslinjene for	side 3
2. Forventninger til våre medarbeidere og ledere	side 4
2.1 Helse, miljø og sikkerhet	side 6
2.1.1 Bruk av IT-systemer	side 8
2.1.2 Medier	side 9
2.2 Taushetsplikt og beskyttelse av informasjon	side 10
2.3 Kunder, leverandører og konkurrenter	side 11
2.4 Interessekonflikter, habilitet og åpenhet	side 12
2.4.1 Verv og deltakelse i annen virksomhet	side 13
2.5 Varsling av kritikkverdige forhold	side 14
2.6 Hvitvasking, terrorfinansiering og korrupsjon	side 15
2.7 Privatøkonomi	side 16
2.7.1 Verdipapirhandel og innsideinformasjon	side 17
2.7.2 Egenekspedering	side 18
3. Samfunnsansvar og bærekraft	side 19
4. Brudd på etiske retningslinjer	side 23
5. Finansnæringens etikkplakat	side 25



1



Innledning

Hvorfor trenger vi etiske retningslinjer?

SpareBank 1 Sørøst-Norge (heretter kalt Konsernet) er avhengig av å ha en høy etisk standard og omverdenens tillit. Kunder, myndigheter, finansnæringen og samfunnet ellers må til enhver tid ha tillit til Konsernets profesjonalitet og integritet. Tilliten og omdømmet vårt påvirkes av hvordan vi opptrer. Etikk defineres som systematisk tenkning om hva som er rett og galt, og er en refleksjon over verdier og normer.

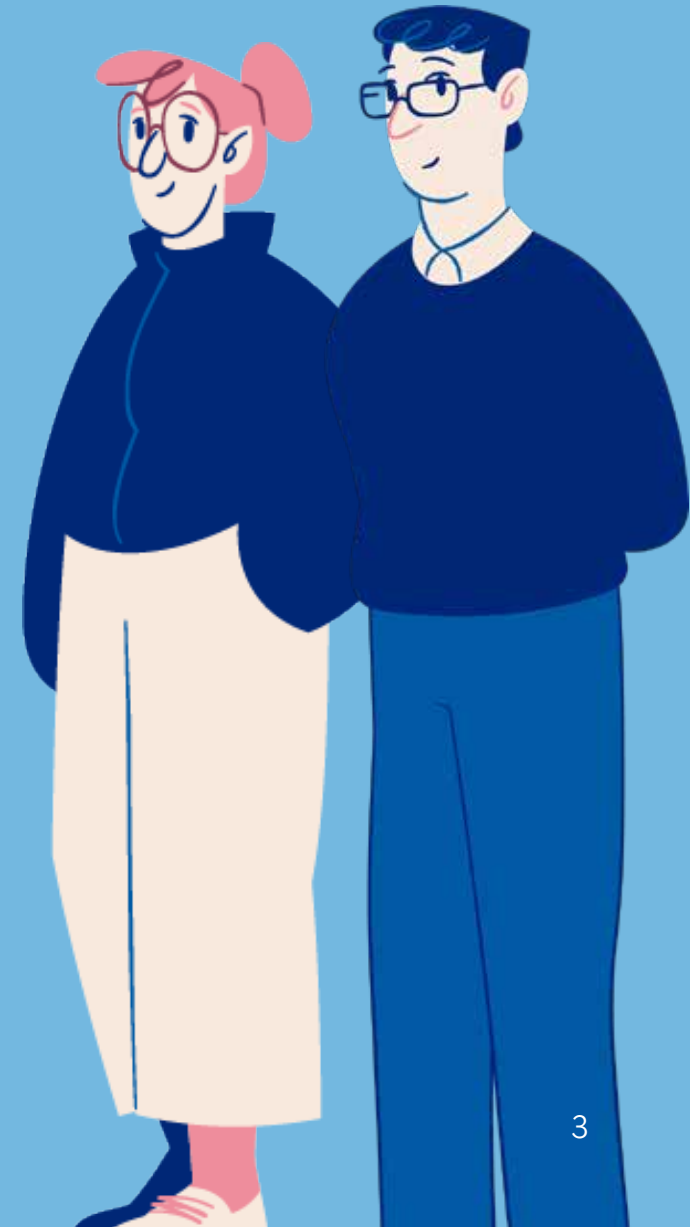
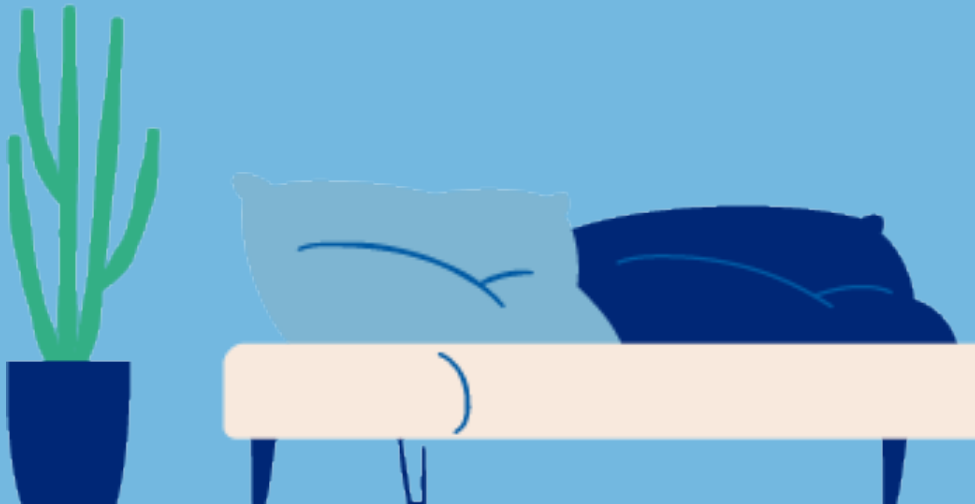
De etiske retningslinjene er vårt kompass, og beskriver forventninger og krav til hvordan vi skal opptre. Retningslinjene skal bevisstgjøre og sørge for etterlevelse av den etiske standarden i Konsernet. Det er derfor viktig at vi har en aktiv holdning til egen etikk, opptrer med redelighet og ikke lar oss påvirke urettmessig i etiske spørsmål.



1.1 Hvem gjelder de etiske retningslinjene for?

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle fast og midlertidig ansatte i Konsernet, innleide konsulenter og tillitsvalgte. Med tillitsvalgt forstås i denne sammenheng medlem og varamedlem av representantskap, styre og valgkomite. Konsernet består av morselskapet SpareBank 1 Sørøst-Norge og datterselskapene EiendomsMegler 1 Sørøst-Norge AS, SpareBank 1 Regnskapshuset Sørøst-Norge AS, Z-Eiendom AS, EiendomsMegler 1 Telemark og Eiendomsmegler Dahl (Eiendomsmegler 1 Modum AS).

Flere steder benyttes begrepet «nærstående». Med nærstående menes i denne sammenheng den ansattes eller tillitsvalgtes ektefelle/partner, samboer, barn, foreldre eller søsken. I tillegg omfattes venner og andre nære relasjoner hvor det vil kunne reises spørsmål om den ansattes uavhengighet og habilitet. Nærstående kan også være selskap og lag/forening hvor den ansatte eller noen av de ovennevnte personer har eierinteresser eller vesentlig innflytelse.



2



Forventninger

Til våre medarbeidere og ledere



Det forventes at vi har en bevisst holdning til etikk og integritet, opptrer tillitsvekkende, ærlig og redelig. Vi tar reflekterte beslutninger i henhold til de normer, regler og lover som myndighetene setter, de som gjelder i samfunnet og mellom oss kolleger. I tvilstilfeller diskuterer vi alltid med leder eller en kollega før vi handler.

Våre ledere er rollemodeller og skal gjennom ord og handling fremme etterlevelse av våre etiske retningslinjer. Det forventes at ledere informerer nye ansatte om våre retningslinjer, setter etikk på dagsordenen, og legger til rette for god praksis i egen enhet. Ledere skal skape et miljø hvor vi åpent kan diskutere etiske problemstillinger og hvor vi trygt kan stille spørsmål uten å frykte negative konsekvenser.

2.1 Helse, miljø og sikkerhet

HMS-arbeidet er integrert i Konsernets daglige virke. Vi har alle et felles ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø hvor alle trives, viser respekt og har en høy grad av tillit til hverandre.

Konsernet har “takhøyde” for ulike meninger, og ønsker medarbeidere som engasjerer seg og sier sin mening, tar del i diskusjoner og kommer med forslag til forbedringer. Vi følger lojalt opp beslutninger som fattes, og etterlever disse.



Hva betyr dette for oss?

- Vi er alle like verdifulle og sammen har vi ansvar for at arbeidsmiljøet hos oss oppleves inkluderende og trygt.
- Vi opptrer med respekt og redelighet overfor kolleger og bidrar til at det skapes et positivt, utviklende og meningsfylt arbeidsmiljø som er preget av tillit, samarbeid og åpenhet.
- Vi aksepterer ingen form for diskriminering eller forskjellsbehandling for eksempel på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, politisk standpunkt, seksuell legning eller nedsatt funksjonsevne.
- Vi har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Nulltoleransen gjelder alle former for verbal, fysisk og seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester.
- Vi har en rusfri arbeidsplass og har etablert tiltak for å hjelpe medarbeidere som har utfordringer, både med rus- og spillproblematikk.



2.1.1 Bruk av IT-systemer

Når Konsernets datasystem og brukerID benyttes, representerer medarbeidere og tillitsvalgte Konsernet, og all aktivitet omfattes av etiske retningslinjer. Alle systemløsninger, programmer, prosedyrer og dokumentasjon som er utviklet, er under utvikling, eller anskaffet av Konsernet, er Konsernets eiendom. Disse kan ikke overleveres andre, medbringes ved fratreden, eller brukes til andre formål enn det de er tiltenkt.

Hva betyr dette for oss?

Vi søker ikke opp informasjon om kunder, kolleger eller utenforstående som ikke er relevant for jobbutførelsen.



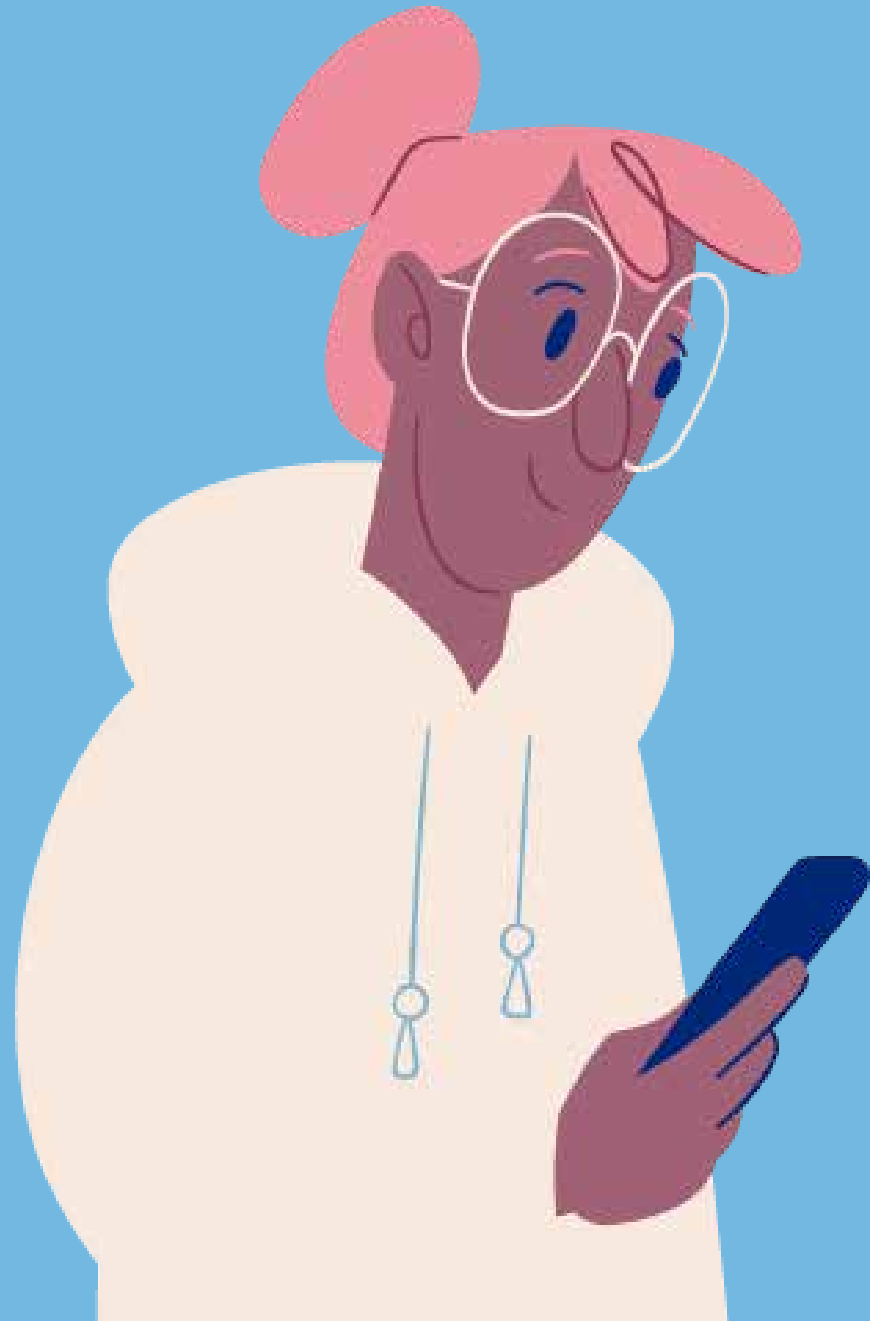
2.1.2 Medier

Konsernsjef har det overordnede ansvar for all kommunikasjon med media. Kun definerte pressetalspersoner uttaler seg til media og presse på vegne av Konsernet.

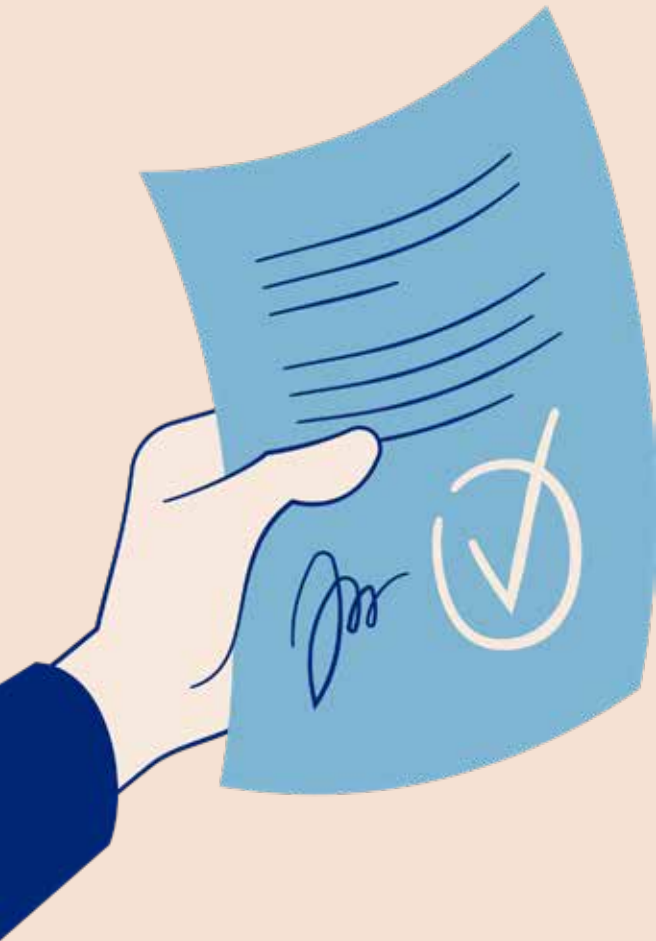
All kommunikasjon, både fysisk og digital, skal fremstå profesjonelt.

Hva betyr dette for oss?

- Vi innhenter alltid tillatelse ved publisering av bilder hvor personer er identifiserbare.
- Aktivitet vi har på sosiale medier skal foretas med stor grad av varsomhet med tanke på Konsernets omdømme.
- Vi omtaler ikke interne sosiale aktiviteter i Konsernets regi på sosiale medier.
- Vi benytter ikke Konsernets epostadresse til privat bruk.



2.2 Taushetsplikt og beskyttelse av informasjon



Vi har alle taushetsplikt om alle forhold som vi i egen stilling eller verv får kjennskap til og som angår kunder, potensielle kunder, kolleger, Konsernet og andre forretningsforbindelser.

Taushetsplikten skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie. Den gjelder ikke bare utad, men også overfor andre tillitsvalgte og kolleger som ikke er involvert i saken. Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet eller tillitsvervet er avsluttet.

Informasjon om Konsernets resultatutvikling, regnskapstall og annen børssensitiv informasjon skal, inntil dette er offentliggjort, forbeholdes de personer som har et legitimt behov for å motta slik informasjon for Konsernet. Konsernet skal sørge for at personer som mottar inside-informasjon er kjent med innsidereglementet.

Hva betyr dette for oss?

- Vi søker aldri informasjon som kan være konfidensiell utenfor eget ansvarsområde.
- Vi utnytter ikke opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste og i arbeid for andre.

2.3 Kunder, leverandører og konkurrenter

Hos oss kommer alltid kunden først og vi har som mål å følge kunden i et langsiktig perspektiv. Alle kunder behandles med respekt i tråd med god forretningsskikk og våre bransjenormer. All rådgivning, salg og annen tjenesteytelse skal være faglig og etisk forsvarlig, og rådgivere skal gjøre seg kjent med og etterleve retningslinjer for god skikk ved rådgivning og annen kundebehandling. Vi skal ikke på noen måte anbefale, ta initiativ eller bistå til brudd på eller omgåelse av gjeldende lover og regler. Vi gir kun råd når vi innehar nødvendige og pålagte faglige kvalifikasjoner. For å sikre god rådgivning er det nødvendig med etterutdanning og vedlikehold av kompetanse.

Vi følger gjeldende konkurranselovgivning og behandler våre konkurrenter med respekt og integritet. Det er anledning til å “peke på” produktforskjeller og andre konkurransemessige forskjeller, men omtalen av konkurrenter skal alltid være faktabasert og redelig.

Hva betyr dette for oss?

- Vi skal unngå å komme i et avhengighetsforhold til Konsernets kunder eller leverandører.
- Vi er kjent med hvordan vi opptrer ovenfor konkurrenter.
- Vi er kjent med rutinene for klagehåndtering.
- Vi tar alle klager fra både eksisterende og tidligere kunder på alvor.



2.4 Interessekonflikter, habilitet og åpenhet

Alt vi gjør i Konsernet skal kunne forsvares i det offentlige rom og bevare Konsernets tillit. Vi skal etterstrebe uavhengighet og integritet, og må kunne gjøre rede for våre beslutninger og handlinger.

En interessekonflikt kan oppstå når Konsernets interesser og personlige interesser ikke sammenfaller. Den kan også oppstå mellom ulike virksomhetsområder i Konsernet, mellom ulike krav og forventinger fra myndigheter, kundenes interesser og behov, samt Konsernets forretningsmessige mål og eiernes forventinger.

Vi skal søke å unngå interessekonflikter som påvirker beslutninger vi tar på vegne av Konsernet. En god og sunn bedriftskultur basert på åpenhet er viktig for å avdekke interessekonflikter i forkant og håndtere disse dersom de oppstår.

Vi skal ikke delta i behandlingen og avgjørelsen av saker der vi eller en nærstående har en økonomisk eller personlig egeninteresse, eller dersom det foreligger forhold som kan svekke vår uavhengighet eller habilitet. Vi skal underrette nærmeste leder dersom vi blir oppmerksomme på at en

habilitetskonflikt kan oppstå. Dersom din leder er inhabil skal også du anses som inhabil. I slike tilfeller skal saken sendes leders overordnede for avgjørelse.

Den som er en del av et beslutningsorgan og er inhabil i en sak, skal før saken blir behandlet, si fra om dette, og avstå fra den videre behandling av saken.

Nærstående eller medarbeidere med andre nære relasjoner kan ikke ha samme leder eller arbeide i samme avdeling, inneha stillinger der den ene har mulighet til å hindre, bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annen måte påvirke den andres arbeid.

Hva betyr dette for oss?

- Vi unngår situasjoner, profesjonelt og privat, hvor det kan stilles spørsmål til vår integritet eller lojalitet til Konsernet.
- Vi unngår å utnytte vår tilknytning til Konsernet til vinning for oss selv eller noen av våre nærstående.
- Dersom vi er i tvil om habilitetsspørsmål skal dette drøftes med leder.

2.4.1 Verv og deltakelse i annen virksomhet

Det forutsettes at Konsernet er den enkelte medarbeiders hovedarbeidsgiver. Vi skal ikke drive privat forretningsvirksomhet eller delta i kommersielle styreverv uten at Konsernet er skriftlig underrettet og godkjenning foreligger.

Det skal, ved godkjenning og senere endringer, rapporteres om følgende forhold:

1. Privat forretningsvirksomhet
2. Eierinteresser i virksomheter
3. Styreverv i forretningsvirksomhet
4. Styremedlem i lag eller foreninger som har et kundeforhold til Konsernet
5. Deltagelse i selskap med personlig ansvar
6. Disposisjonsrett til konto i SpareBank 1 Sørøst-Norge i henhold til ovennevnte punkter
7. Lønnet arbeid utenom Konsernet
8. Personlig nærstående, eventuelt navn og fødselsnummer til ektefelle/samboer, eventuelt organisasjonsnummer og navn på selskap der vedkommende har bestemmende innflytelse som nevnt i allmennaksjeloven §1-3.

Hva betyr dette for oss?

- Konsernet kan motsette seg at vi tar lønnet arbeid utenfor Konsernet og/eller driver privat forretningsvirksomhet dersom det kan antas å gå utover arbeidet i eller svekke Konsernets omdømme.
- Vi melder fra om verv, eierinteresser, investeringer og forretningsvirksomhet vi har som kan medføre en interessekonflikt.



2.5 Varsling av kritikkverdige forhold

I organisasjonen ønsker vi en bedriftskultur basert på åpenhet, tillit og trygghet. Vi har derfor en lav terskel for å varsle dersom vi er kjent med, eller har mistanke om, kritikkverdige forhold.

Med kritikkverdige forhold menes fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, uforsvarlig arbeidsmiljø, brudd på personopplysningssikkerheten, samt brudd på lover, forskrifter, interne retningslinjer, eller forhold for øvrig som kan skade Konsernets omdømme.

Intern varsling bør normalt skje via nærmeste leder. Eventuelt kan varslingen skje til ledere høyere opp i linjen, eller via tillitsvalgt, verneombud eller kollega. Varsling kan også foretas via vår eksterne varslingskanal, som ligger på intranettet, og kan om ønskelig,

gjøres anonymt. Det skal være trygt å varsle, og som medarbeidere er vi vernet mot gjengjeldelse og ugunstig behandling som følge av slik varsling.

Varslingsreglene gjelder ikke for forhold som kun er knyttet til medarbeidernes eget arbeidsforhold, som for eksempel personalkonflikter eller uenigheter knyttet til arbeidsavtalen. Mer utfyllende retningslinjer for varsling finnes på vårt intranett.

Hva betyr dette for oss?

Vi sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og vi varsler i riktige kanaler.

2.6 Hvitvasking, terrorfinansiering og korrupsjon

Hvitvasking og terrorfinansiering er et samfunnsproblem. Det er viktig at Konsernet tar sitt samfunnsansvar og aktivt bidrar med forebyggende tiltak for å opprettholde en sunn og hvit økonomi.

Vi har nulltoleranse for korrupsjon, og opptrer tydelig og transparent overfor kunder og samarbeidspartnere. Det regnes som korrupsjon når vi benytter stillingen vår til å oppnå personlige, økonomiske eller utilbørlige fordeler.

Dersom du mottar en økonomisk fordel eller gave, skal nærmeste leder underrettes og ta stilling til om den kan mottas.

Vi følger gjeldende lover og regler for regnskapsførsel og oppgaveplikt.

Hva betyr dette for oss?

- Vi kjenner til policy og rutiner for antihvitvasking og antiterrorfinansiering

innenfor vårt arbeidsområde.

- Ved enhver form for mistanke om hvitvasking og terrorfinansiering hos våre kunder, melder vi i fra i henhold til Konsernets rutiner.
- Vi er kjent med og følger regler og rutiner for antikorrupsjon, og melder også fra ved mistanke om brudd.
- Vi melder fra om gaver, tilbud eller andre fordeler fra kunder eller andre aktører iht. rutiner.
- Vi tar aldri imot eller tilbyr økonomiske eller umoralske tjenester.
- Vi tar ikke imot penger, rabatter eller gjenstander med økonomisk verdi, invitasjoner til arrangementer og reiser betalt av andre enn konsernet.
- Vi kan ta imot oppmerksomhetsgaver i tilknytning til for eksempel jul eller andre spesielle anledninger (blomsterhilsen, konfekt).



2.7 Privatøkonomi

Vi holder orden på egen privatøkonomi og det forventes at vi holder kundeforholdet med Konsernet i orden. Hvis vi allikevel havner i en vanskelig økonomisk situasjon, bør vi melde fra til nærmeste leder for mulig bistand.

Hva betyr dette for oss?

- Vi søker hjelp hvis vi havner i en vanskelig økonomisk situasjon.
- Vi er åpne og melder fra hvis vi har nære relasjoner til andre i Konsernet.



2.7.1 Verdipapirhandel og innsideinformasjon

SpareBank 1 Sørøst-Norge er et børsnotert selskap og vi skal ikke kjøpe eller selge verdipapirer utstedt av Konsernet dersom vi har opplysninger som kan påvirke kursen og som ikke er offentlig kjent. Vi plikter å gjøre oss kjent med og etterleve Konsernets innsidereglement for ansatte.

Vi skal bevare full taushet omkring innsideinformasjon, både overfor øvrige medarbeidere og utenforstående. Vi har likevel plikt til å orientere Konsernsjef dersom det er grunn til å tro at forholdet ikke er kjent for Konsernets ledelse.

Hva betyr dette for oss?

- Vi er kjent med og følger fastsatte regler og rutiner for behandling av innsideinformasjon.
- Vi misbruker ikke innsideinformasjon og utviser aktsomhet ved handel i finansielle instrumenter.
- Alle definerte primærinnsidere i Konsernet har plikt til å sette seg grundig inn i og følge Konsernets innsidereglement.

2.7.2 Egenekspedering

Egenekspedering skal ikke forekomme. Det samme gjelder egenekspedering på vegne av nærstående eller kolleger. Forbudet mot egenekspedering gjelder også overfor foreninger, selskap eller annen sammenslutning hvor medarbeideren eller en nærstående har eierinteresser, er daglig leder, styremedlem eller innehar annet verv.

Hva betyr dette for oss?

Vi skal bruke digitale løsninger i vårt kundeforhold i Konsernet, på lik linje med Konsernets ordinære kunder.





Samfunnsansvar og bærekraft

En del av vårt DNA

Bærekraft er del av Konsernets DNA og er inkludert i våre beslutningsprosesser. Konsernet har signert FNs prinsipper for ansvarlig bankvirksomhet, og skrevet under på at vi skal drive virksomheten vår i tråd med de ti prinsippene i FNs Global Impact.



Konsernet ønsker å prioritere fem bærekraftsmål i vårt arbeid internt, mot kundene og våre samarbeidspartnere:



Mål 8:
Fremme varig,
inkluderende og
bærekraftig
økonomisk vekst,
full sysselsetting
og anstendig
arbeid for alle.



Mål 9:
Bygge robust
infrastruktur,
fremme
inkluderende
og bærekraftig
industrialisering
og bidra til
innovasjon.



Mål 11:
Gjøre byer
og samfunn
inkluderende,
trygge, mot-
standsdyktige
og bærekraftige.



Mål 13:
Handle
umiddelbart
for å bekjempe
klimaendringene
og konsekvensene
av dem.



Mål 16:
Sikre fred og
rettferdighet.

Hva betyr dette for oss?

- Vi støtter og respekterer menneskerettighetene i vårt eget arbeid. Vi hjelper partnere, leverandører og kunder å unngå å medvirke til brudd på menneskerettighetene.
- Vi støtter organisasjonsfrihet, retten til å føre kollektive forhandlinger, samt avskaffing av tvangsarbeid og barnearbeid. Det gjør vi både internt og overfor partnere, leverandører og kunder.
- Vi er føre-var til miljøutfordringer, og tar miljøansvar. På samme måte hjelper vi partnere, leverandører og kunder å ta miljøansvar og være føre-var på miljøområdet.
- Vi bidrar selv til å utvikle og spre miljøvennlig teknologi, og oppmuntrer partnere, leverandører og kunder til det samme.
- Vi hjelper partnere, leverandører og kunder å unngå diskriminering og korrupsjon.



4



Brudd på retningslinjer

Konsekvenser for arbeid- og ansettelsesforhold

Ledere skal til enhver tid vurdere ansattes etterlevelse av Konsernets etiske retningslinjer. Brudd på etiske retningslinjer aksepteres ikke, og kan føre til rettslige konsekvenser.

Overtredelser vil kunne få konsekvenser både for tillitsverv og arbeids- og ansettelsesforhold. Eksempelvis endring i arbeidsoppgaver eller i ytterste konsekvens opphør av arbeidsforholdet.



5



Etikkplakat

For finansnæringen

Vektlegging av holdninger, etikk og god forretningsskikk er en forutsetning for at Konsernet skal fylle sin samfunnsrolle. Finansnæringens etikkplakat er vedtatt av hovedstyret i Finans Norge. Alle selskap som er tilknyttet Finans Norge er forpliktet til å etterleve den og sørge for at den er innarbeidet i egen organisasjon. Etikkplakaten sier følgende:

Finansnæringens oppdrag er blant annet å arbeide for økonomisk trygghet for enkeltmennesker, vekstkraft for næringslivet, økonomisk stabilitet i samfunnet og effektive og sikre betalingsløsninger. Medlemsbedriftene i Finans Norge står sammen om oppdraget, og næringen er avhengig av tillit for å kunne utføre det på en god måte. Dette forutsetter høy etisk standard. Næringen har et kollektivt ansvar for måten oppgavene løses på.

Vektlegging av holdninger, etikk og god forretningsskikk er en forutsetning for at finansnæringen skal fylle sin samfunnsrolle. Finansnæringen har høyere ambisjoner enn kun å oppfylle krav i lover, forskrifter og andre bestemmelser. Aktiv selvregulering, gode bransjestandarder og andre fellestiltak skal sikre tillit til næringen.

Den enkelte bedrift har ansvar for sin egen etiske standard, men brist hos én medlemsbedrift rammer hele næringen. Hensikten med arbeid i regi av fellesskapet er å øke bevisstheten, bidra til selvregulering og gjøre detaljert myndighetsregulering overflødig der det er naturlig at næringen selv setter standarder.

Gjennom Finans Norge vil næringsfellesskapet løpende reise debatter om forbrukervern og tillit mellom finansnæring og samfunn. Tiltak iverksettes når det er nødvendig.

Bedrifter tilsluttet Finans Norge forplikter seg til å:

- Løse samfunnsoppdraget på en måte som ivaretar hensynet til alle bedriftens interessenter
- Spre kunnskap om personlig økonomi til kunder generelt og til ungdom spesielt slik at disse får grunnlag for å ta gode økonomiske beslutninger
- Arbeide for en sunn, sikker, stabil og ansvarsfull finansnæring
- Ivareta hensynet til åpenhet og ansvarlighet i egen forretningsdrift
- Bidra til sunn og god konkurranse i markedet
- Etterleve bransjestandarder - herunder God rådgivningsskikk og næringens felles kompetansestandarder for rådgivning og salg
- Unngå rutiner og systemer, herunder incentivsystemer, som fremmer kortsiktig tenkning og på lengre sikt skader bedriftens interessenter, bedriften selv og den samlede finansnæringen
- Følge opp brudd på bransjestandarder og interne standarder

SpareBank
SØRØST-NORGE

