



Etiske retningslinjer

Vedtatt av Styret i Sparebanken Telemark 16. desember 2019

SpareBank
TELEMARK



Innholdsfortegnelse

- 1.1 Innledning..... 3
- 1.2 Etikk og samfunnsansvar..... 4
 - 1.2.1 Habilitet.....5
 - 1.2.2 Taushetsplikt – informasjonsplikt – varslings..... 6
 - 1.2.3 Egenhandel med verdipapirer – innsideinformasjon..... 7
 - 1.2.4 Faglig og etisk forsvarlig rådgivning..... 8
 - 1.2.5 Interessekonflikt..... 8
 - 1.2.6 Bruk av IT-systemer 8
 - 1.2.7 Internett og sosiale medier..... 8
 - 1.2.8 Økonomiske fordeler, gaver m.m. 9
 - 1.2.9 Privatøkonomi..... 10
 - 1.2.10 Egenekspedering m.m. 10
 - 1.2.11 Verv og deltakelse i annen virksomhet..... 11
 - 1.2.12 Nære relasjoner..... 12
 - 1.2.13 Arbeidsmiljø..... 12
 - 1.2.14 Alkohol/rusmidler..... 12
 - 1.2.15 Banken og media..... 12
 - 1.2.16 Brudd på etiske retningslinjer - konsekvenser..... 13
 - 1.2.17 Finansnæringens etikkplakat..... 13



1.1 Innledning

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, vikarer og innleide konsulenter. Retningslinjene, med unntak av ansattrelaterte avsnitt, gjelder også bankens tillitsvalgte. Med tillitsvalgt forstås i denne sammenheng medlem og varamedlem av representantskap, styre og valgkomiteer.

Flere steder benyttes begrepet «nærstående». Med dette menes den ansattes eller tillitsvalgtes ektefelle og en person som vedkommende bor sammen med i ekteskapsliknende forhold, barn, ektefelle til, og en person som bor sammen i ekteskapsliknende forhold til barn, foreldre og søsken, samt selskap og lag/forening hvor den ansatte/tillitsvalgte eller noen av de nevnte personer har vesentlig innflytelse. Det understrekes også at andre nære relasjoner kan være av en slik art at de likestilles med «nærstående».

1.2 Etikk og samfunnsansvar

Sparebanken Telemark er avhengig av å ha en høy etisk standard og omverdenens tillit. Kunder, myndigheter, finansnæringen og samfunnet for øvrig må til enhver tid ha tillit til bankens profesjonalitet og integritet. Dette innebærer at alle skal vise en adferd som er tillitsvekkende, ærlig og redelig i henhold til de normer, regler og lover som myndighetene setter, de som gjelder i samfunnet, og mellom kolleger. Ledere på alle nivå i banken tillegges et særskilt ansvar for å gå foran som gode rollemodeller.

Retningslinjene skal bevisstgjøre og sørge for etterlevelse av den etiske standarden i banken og må sees sammen med lover, regler og øvrige retningslinjer, herunder bankens verdier; Bevisst & Ambisiøs, Stolt & Engasjert, samt bankens strategier. Retningslinjene danner en ramme for opptreden og holdninger, men er ikke uttømmende. Det er derfor svært viktig at den enkelte ansatte og tillitsvalgte har en aktiv holdning til egen etikk, opptrer med rettskaffenhet og ikke lar seg påvirke urettmessig i etiske spørsmål.

Nærmeste leder, HR og Organisasjon, styreleder og leder for representantskapet har ansvar for at alle som omfattes av retningslinjene skal informeres om disse før de tiltrer sin stilling eller sitt verv. Alle som omfattes av retningslinjene har plikt til å gjøre seg kjent med og rette seg etter disse. Ansatte og tillitsvalgte er selv ansvarlig for å holde seg orientert om og overholde lover og forskrifter som gjelder. Ved tvil om korrekt opptreden tas dette opp med nærmeste leder.

1.2.1 Habilitet

Ingen ansatte eller tillitsvalgte må delta i eller søke å påvirke beslutninger når det foreligger forhold som kan svekke tilliten til uavhengighet. Et slikt forhold kan være en tilknytning gjennom for eksempel slektskap, nære personlige relasjoner og økonomiske interesser, herunder eierinteresser eller styreverv som saken angår.

Generelt kan det sies at en ansatt eller tillitsvalgt vil være inhabil dersom det er tvil om at det legges mer vekt på annet enn bankens interesse.

Den enkelte plikter selv å påse at vedkommende ikke er inhabil i behandlingen av en sak. Ansatte skal underrette nærmeste leder straks vedkommende blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå.

Dersom en leder er inhabil skal også leders underordnede anses inhabile. I kredittsaker avgjøres saken i Kredittutvalget. En ansatt, hvis leder er inhabil, kan likevel forberede saker for besluttende organ såfremt lederens overordnede beslutter det.



1.2.2 Taushetsplikt – informasjonsplikt – varslings

Taushetsplikt

Taushetsplikt skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie. Taushetsplikten gjelder for alle forhold som en i sin stilling eller verv får kjennskap til og som angår banken, ansatte, kundene og forbindelser i alle forhold knyttet til disse.

Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også overfor andre tillitsvalgte og kolleger som saken og forholdene er uvedkommende. Ingen må søke å få rede på forhold som ligger utenfor deres eget ansvarsområde og som de forstår kan være konfidensielt. Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet eller tillitsvervet er avsluttet. Opplysninger som nevnt skal heller ikke utnyttes i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Informasjon om bankens resultatutvikling, regnskapstall og annen børssensitiv informasjon skal, inntil dette er offentliggjort, forbeholdes de som er innbefattet av bankens innsidereglement, jf. [verdipapirhandelloven kap. 3 §§ 3-1 til 3-5](#).

Alle ansatte og tillitsvalgte skal undertegne taushetserklæring ved ansettelse eller ved valgperiodens begynnelse.

Informasjonsplikt og varslings

Den ansatte eller tillitsvalgte skal straks informere nærmeste leder dersom vedkommende får kunnskap om

- interne forhold som er i strid med lover, forskrifter eller regler
- brudd på bankens interne retningslinjer samt forhold som kan være i strid med alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Den ansatte plikter å ta saken opp med sin leders overordnet eller andre dersom nærmeste leder er direkte involvert i saken.

I henhold til [arbeidsmiljøloven § 2-4](#) har arbeidstaker også rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold i banken der dette ikke er i strid med annen lov. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varslers er forbudt ved lov. [Rutine for varslings av kritikkverdige forhold](#).



1.2.3 Egenhandel med verdipapirer – innsideinformasjon

Bestemmelsene gjelder for ansatte og tillitsvalgte som normalt har innsyn i eller arbeider med investeringstjenester eller forvaltning av finansielle instrumenter for banken eller bankens kunder. Bankens har egen oversikt over primærinnsidere.

Dette gjelder også ved kjøp, salg eller tegning som ansatte foretar for nærstående. Regelen gjelder også for ansatte som, i sitt arbeidsforhold, får kjennskap til transaksjoner av betydelig karakter som banken eller kunder foretar i verdipapirmarkedet. I slike tilfeller gjelder regel om at man skal vente til neste dag før man kjøper eller selger et slikt papir.

Ansatte kan ikke kjøpe eller selge finansielle instrumenter når banken har truffet beslutning om kjøp, salg eller tegning av aktuelt instrument, eller når det foreligger kundeordre av betydelig karakter på aktuelt instrument. Dette gjelder til dagen etter at handelen er gjennomført. Dette gjelder ikke dersom den ansatte ikke kjente til at det forelå en slik beslutning eller kundeordre samt ikke ved tegning i henhold til fortrinnsrett etter aksjeloven.

Ansatte skal ikke utnytte bankens systemer utover de som er tilgjengelig for kundene for å utføre egenhandel.



1.2.4 Faglig og etisk forsvarlig rådgivning

Banken har som mål å følge kunden i et langsiktig perspektiv og fremstå som en solid og troverdig samarbeidspartner. All rådgivning skal være faglig og etisk forsvarlig, og ansatte skal gjøre seg kjent med og etterleve retningslinjer for god skikk ved rådgivning og annen kundebehandling. Ansatte skal ikke på noen måte anbefale, ta initiativ eller bistå til brudd på eller omgåelse av gjeldende lover og regler. Ansatte skal kun gi råd når de

innehar nødvendige og pålagte faglige det nødvendig med etterutdanning og vedlikehold av kompetanse. Kravet til kompetanse er avhengig av den enkeltes nivå og funksjon i organisasjonen. Overordnet rutine for tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering viser en oversikt over nivåbasert opplæring innen anti-hvitvasking. Hver enkelt avdeling skal ha etikk og etiske dilemma som årlig tema, leder er ansvarlig for gjennomføringen.

1.2.5 Interessekonflikt

Kundens interesser skal gå foran bankens og ansattes interesser. All rådgivning skal være åpen om forhold som kan påvirke løsningsforslaget/rådgivningen.

Interessekonflikter skal identifiseres og motvirkes. Dersom dette ikke er mulig, skal kunden informeres tydelig om interessekonflikten før avtale inngås.

1.2.6 Bruk av IT-systemer

All kommunikasjon skal fremstå profesjonell og gjennomtenkt. Når bankens datasystem og brukerID benyttes representerer ansatte og tillitsvalgte banken og all aktivitet omfattes av etiske retningslinjer. Ingen har tillatelse til å søke opp informasjon om kunder, andre ansatte eller utenforstående

som ikke er relevant for jobbutførelsen. Alle systemløsninger, programmer, prosedyrer og dokumentasjon som er utviklet, er under utvikling, eller anskaffet av banken, er bankens eiendom. Disse kan ikke overleveres andre, medbringes ved fratreden, eller brukes til andre formål enn det de er tiltenkt.

1.2.7 Internett og sosiale medier

Retningslinjer for bruk av Internett og sosiale medier skal følges av alle ansatte, både privat og i jobbsammenheng. Retningslinjene gjelder i alle typer sosiale medier, eksempelvis blogger, sosiale nettverk, diskusjonsforum og forskjellige kommentarfelt på nett.

Det er viktig å vise varsomhet ved publisering av bilder hvor personer er identifiserbare, innhent alltid tillatelse til å legge ut bilder i sosiale medier.

Sosiale aktiviteter i bankens regi skal ikke omtales i åpne sider på sosiale medier.



1.2.8 Økonomiske fordeler, gaver m.m.

Ansatte og tillitsvalgte skal vise varsomhet ved økonomisk fordel eller gaver i tilknytning til forhandlinger. Ansatte og tillitsvalgte må ikke motta økonomisk fordel eller gave som påskjønnelse for en bestemt kontrakt eller atferd fra den enkelte eller bankens side.

Tilsvarende gjelder økonomisk fordel eller gave som nærstående mottar dersom dette antas å ha bakgrunn i den nærståendes forhold til ansatte eller tillitsvalgte i banken.

Ansatte eller tillitsvalgte skal i utgangspunktet ikke motta noen form for økonomisk fordel eller gave, herunder representasjonsgoder, fra noen av bankens forbindelser, utover oppmerksomhetsgaver i tilknytning til for eksempel jul eller andre spesielle anledninger (blomsterhilsen, konfekt). Dersom en ansatt mottar en økonomisk fordel eller gave eller blir gjort kjent med at slik fordel eller gave vil bli tilbudt, skal nærmeste leder underrettes og ta stilling til om den kan mottas.

Med økonomisk fordel menes penger, rabatter eller gjenstander etc. med økonomisk verdi fra noen av bankens forbindelser, herunder invitasjoner til arrangementer, reiser o.l. betalt av andre enn banken. Rabatter ved personlig kjøp av varer eller tjenester fra bankens forbindelser omfattes ikke dersom dette dreier seg om generelle rabattordninger. Det samme gjelder når det gis fordeler eller gaver fra banken til kunder eller forbindelser.

Ansatte, tillitsvalgte eller noen av disses nærstående må ikke motta lån fra noen av bankens forbindelser. Unntatt er lån på vanlige markedsvilkår fra forbindelser som har utlån som en ordinær del av sin virksomhet, og lån på personvilkår som noen nærstående har oppnådd som ledd i ansettelsesforhold.

Gjeldende lover og regler for regnskapsførsel og oppgaveplikt må følges.

1.2.9 Privatøkonomi

Ansattes og tillitsvalgtes privatøkonomi er i utgangspunktet banken uvedkommende. Det kan likevel bli oppfattet som en svekkelse av den tillit, respekt og uavhengighet som banken ønsker å tilstrebe hvis ansatte eller tillitsvalgte er utsatt for betydelige økonomiske utfordringer. Ansatte som forstår at de ikke klarer å dekke sine økonomiske forpliktelser bør derfor melde fra til nærmeste leder, eventuelt via HR og Organisasjon om situasjonen, for mulig bistand.

Ansatte og tillitsvalgte forventes å holde kundeforholdet med banken i orden.



1.2.10 Egenekspedering m.m.

Ansatte skal bruke elektroniske løsninger i sitt kundeforhold på lik linje som bankens ordinære kunder.

Ekspedering i form av at ansatte selv gjennomfører ordre, transaksjoner eller foretar vilkårsendringer på konti eller inngår avtaler på egne vegne overfor banken skal ikke finne sted. Det samme gjelder egenekspedering på vegne av nærstående eller kolleger. Forbudet mot egenekspedering gjelder også overfor foreninger, selskap eller annen sammenslutning hvor den ansatte eller en nærstående har eierinteresser, er daglig leder, styremedlem eller innehar annet verv.





1.2.11 Verv og deltakelse i annen virksomhet

Ingen ansatte må drive privat forretningsvirksomhet eller delta i kommersielle styreverv uten at banken er skriftlig underrettet og godkjenning foreligger. Det forutsettes at banken er den enkelte ansattes hovedarbeidsgiver.

Ansatte og tillitsvalgte skal årlig og ved endringer rapportere om følgende forhold:

1. Privat forretningsvirksomhet
2. Eierinteresser i virksomheter
3. Styreverv eller frivillig arbeid i lag eller foreninger
4. Disposisjonsrett til konti i Sparebanken Telemark i forbindelse med punkt 1, 2 og 3
5. Lønnet arbeid utenom banken
6. Personlig nærstående - eventuelt navn og fødselsnummer til ektefelle/samboer og eventuelt organisasjonsnummer og navn på selskap der vedkommende har bestemmende innflytelse som nevnt i allmennaksjeloven §1-3.

Den ansatte må på forhånd innhente samtykke fra adm. banksjef (søknad sendes HR og Organisasjon) ved følgende forhold:

1. Privat forretningsvirksomhet
2. Eierinteresser i virksomheter
3. Styreverv i forretningsvirksomhet
4. Styremedlem i lag eller foreninger som har et kundeforhold til banken
5. Delta i selskap med personlig ansvar
6. Disposisjonsrett til konti i Sparebanken Telemark i henhold til overnevnte punkter
7. Lønnet arbeid utenom banken.

Banken kan motsette seg at ansatte tar lønnet arbeid utenfor banken og/eller driver privat forretningsvirksomhet, dersom det kan antas å gå utover arbeidet i banken eller svekke bankens omdømme.

Disposisjonsrett/brukertilgang til konti i Sparebanken Telemark tilhørende lag og foreninger blir som hovedregel ikke godkjent.

Ansatte må ikke inngå forretningstransaksjoner eller yte tjenester mot vederlag dersom forretningstransaksjonene eller tjenestene kan ha sammenheng med den ansattes arbeidsoppgaver eller ansettelsesforhold i banken.

1.2.12 Nære relasjoner

Nærstående eller ansatte 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.

1.2.13 Arbeidsmiljø

Banken ønsker å ha et positivt, utviklende og meningsfylt arbeidsmiljø som er preget av tillit, samarbeid og åpenhet. Det forventes at alle ansatte opptrer med respekt og redelighet overfor kolleger og bidrar til at det skapes et godt arbeidsmiljø. Beslutninger som fattes skal lojalt følges opp og etterleves. Det aksepteres ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd.

1.2.14 Alkohol/rusmidler

Banken skal være en rusfri arbeidsplass, ansatte skal ikke være påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeid. Begrensede mengder alkohol kan likevel tillates i sosiale sammenhenger når spesielle anledninger gjøre dette passende, forutsatt at inntaket ikke kombineres med aktiviteter som ikke er forenlig med bruken av alkohol.

1.2.15 Banken og media

Adm. banksjef har det overordnede ansvar for all kommunikasjon med media. Hovedregelen er at ingen ansatte uttaler seg til media om bankens anliggende uten samtykke fra adm. banksjef, se «Eksterne informasjons meldinger».



1.2.16 Brudd på etiske retningslinjer - konsekvenser

Det påligger alle ledere til enhver tid å vurdere ansattes og tillitsvalgtes opptreden i relasjon til retningslinjene. Brudd på disse retningslinjer rapporteres til nærmeste leder eller HR og Organisasjon. Overtredelser vil kunne få konsekvenser både for tillitsverv og arbeids- og ansettelsesforhold. Sistnevnte eksempelvis endring i arbeidsoppgaver eller i ytterste konsekvens opphør av arbeidsforhold. Brudd på etiske retningslinjer kan medføre straff og erstatningskrav.

1.2.17 Finansnæringens etikkplakat

Vektlegging av holdninger, etikk og god forretningsskikk er en forutsetning for at banken skal fylle sin samfunnsrolle, se Finansnæringens etikkplakat.



FINANSNÆRINGENS ETIKKPLAKAT

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



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.