



Etiske retningslinjer



Innholdsfortegnelse

Om etiske retningslinjer.....	2
Overholdelse av lover, forskrifter og interne rutiner.....	2
Taushetsplikt og diskresjon.....	2
God forretningsskikk.....	3
Bærekraft og samfunnsansvar.....	4
UTGIFTSDEKNING OG SKATT.....	4
PERSONLIGE FORHOLD	4
OPPDRAK UTENFOR KONSERNET.....	5
Gjennomgang av etiske retningslinjer.....	5
Brudd på etiske retningslinjer	5

OM ETISKE RETNINGSLINJER

Konsernets etiske retningslinjer presiserer forventninger og krav som konsernet stiller til sine ansattes handlemåte og opptreden. I tillegg har konsernet ansettelsesavtaler, stillingsinstrukser og arbeidsreglement.

Konsernet er avhengig av tillit fra kunder, myndigheter og samfunnet for øvrig for å kunne utføre sin forretningsvirksomhet og samfunnsplågte oppgaver som finanskonsern. Enhver person som er involvert i driften, og som i sin rolle identifiseres som en representant for konsernet skal utvise en adferd som er forenelig med konsernets etiske prinsipper og verdier. Konsernsjef har et særskilt ansvar, og bør være bevisst sin rolle både i eksterne og interne situasjoner. Alle ansatte skal også ha et bevisst forhold til hvordan privat adferd kan påvirke tilliten til konsernet.

De etiske retningslinjene gjelder for alle konsernets ansatte, personer som arbeider på oppdrag av konsernet eller konsulenter i konsernet, som ikke er ansatt. Disse reglene gjelder også for konsernets styremedlemmer.

Retningslinjene skal godkjennes av styret.

OVERHOLDELSE AV LOVER, FORSKRIFTER OG INTERNE RUTINER

Alle ansatte og styremedlemmer skal rette seg etter de lover og forskrifter som gjelder for virksomhetene og utøvelsen av denne. Ansatte skal også overholde de interne rutiner som er fastsatt av konsernet, herunder instruksjoner, fullmakter mv. knyttet til den enkeltes stilling.

Ansatte som blir oppmerksomme på brudd med lover og regler skal melde forholdet som en uønsket hendelse på konsernets intranett.

TAUSHETSPLIKT OG DISKRESJON

Taushetsplikt

Alle ansatte og styremedlemmer har taushetsplikt om interne forhold, om kundenes forretningsmessige forhold, samt annen informasjon som kan anses som konfidensiell, i henhold til konsernets taushetserklæring.

Diskresjon

Opplysninger om kunder skal behandles med diskresjon og aktsomhet. Fortrolige papirer skal oppbevares utilgjengelig for andre, og skal makuleres på en forsvarlig måte når de ikke lenger benyttes. Ingen (kunder, besøkende eller liknende) skal kunne finne eller se opplysninger om kunder, kundeforhold, eller opplysninger om virksomheten.

GOD FORRETNINGSSKIKK

Kundebehandling

Konsernet skal alltid ha høy integritet i møte med kunder. Rådgivingen skal være ansvarsfull og i tråd med hver enkelt kundes økonomiske situasjon. Kunden skal ikke gis råd som ikke er forenlig med kundens interesse eller økonomiske bæreevne. Konsernet skal i relasjon til kunden:

- opptre åpent, ærlig og rettferdig
- legge til rette for dialog, der kunden kan dele sine synspunkter med mål om å forbedre konsernets produkter og tjenester
- gi råd som er egnet for kunden, og som tar utgangspunkt i kundens behov
- selge og markedsføre finansielle tjenester på en tydelig og transparent måte
- gi tydelig informasjon om hvordan kundens aktiva forvaltes
- legge opp til en høy tilgjengelighet med utgangspunkt i kundens forventninger og behov

Konsernet skal ha søkelys på personvern i kundebehandlingen, og sikre at konsernet behandler personopplysninger i samsvar med gjeldende personvernlovgivning og interne regler. Kunder, leverandører, samarbeidspartnere, ansatte og eiere skal kunne stole på at konsernet ivaretar personvernet, og beskytter deres interesser.

Hvitvasking og terrorfinansiering

Ansatte skal aktivt jobbe for å avdekke, forebygge og rapportere transaksjoner som er knyttet til terrorfinansiering eller utbytte av straffbare forhold.

Interessekonflikter og habilitet

Konsernets ledelse og ansatte skal til enhver tid legge til rette for at risikoen for interessekonflikter begrenses til et minimum. Konsernet har egne retningslinjer for håndtering av interessekonflikter.

Gaver, rabatter, representasjon – korrupsjon

Korrupsjon omfatter å bestikke eller ta imot bestikklser i form av penger, gaver eller tjenester. Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon.

Gaver eller andre tilleggsytelser ansatte i konsernet får tilbud om fra kunder eller andre som følge av sin ansettelse i konsernet kan kun mottas dersom det er i samsvar med god forretningsskikk og bransjepraksis. Den enkelte ansatte skal selv påse at gaver mottatt fra tredjeperson som følge av sin ansettelse i konsernet, ikke vil medføre at den ansatte opptrer i strid med konsernets instruksjer eller lov- eller forskriftsatte krav. Dette gjelder ikke gaver fra arbeidsgiver. Det er viktig med åpenhet, og nærmeste leder skal derfor informeres.

Det er ikke under noen omstendigheter akseptabelt å motta og tilegne seg kontanter eller andre finansielle ytelser. Dette blir å anse som bestikklser. Ansatte må ikke motta fordeler fra konsernets forbindelser, så som rabatter eller bonus ved private innkjøp, låneopptak eller lignende. Rabatter som gis til alle ansatte i konsernet godtas. Rabatter gitt til kun enkeltpersoner anses som bestikklser.

Representasjon anses som naturlig i forbindelse med konferanser, kurs, seminarer, møter, jubileer, produktlanseringer og markedsaktiviteter. Om en er i tvil om arrangementet ligger innenfor det akseptable, skal det tas opp med nærmeste leder. All representasjon og bevertning skal skje innenfor alminnelig god folkeskikk og godt skjønn. Akseptabel servering fra andre kan være en enkel servering (frokost, lunsj eller middag) i forbindelse med møter i tjenesten eller ved jubileumsarrangementer. Det skal tilstrebtes å utvise en nøktern holdning ved bruk av bankens midler knyttet til representasjon og bevertning.

BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR

Konsernet skal ta hensyn til miljø, klima, etikk og sosiale forhold i hele konsernets virksomhet. Konsernets ansatte skal derfor alltid gjøre sitt beste for å motvirke krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, og alvorlig miljøskade. Dette gjelder også andre handlinger som kan oppfattes som uetiske, både internt og i samfunnet ellers. Alle ansatte skal også være godt kjent med konsernets retningslinjer for bærekraft og samfunnsansvar.

UTGIFTSDEKNING OG SKATT

Konsernet skal som hovedregel betale for egne medarbeideres reiser (transport og overnatting) og bevertning. Etter avtale med nærmeste leder, kan det gjøres unntak for rene faglige oppdrag, som for eksempel foredrags- eller kursvirksomhet, der oppdragsgiver står for alle kostnader. Det samme kan gjelde for enkel servering i forbindelse med møter i tjenesten eller ved jubileumsarrangement.

I forbindelse med arrangeremeter i regi av konsernet er hovedregelen at reiser og overnatting betales av kunden/forretningsforbindelsen. Det kan gjøres unntak i de tilfeller hvor vedkommende bidrar til kompetanseheving eller forretningsutvikling i konsernet.

Enkelte gaver/reiser vil være skattepliktig for mottaker. Det må vurderes nøye om mottaker vil bli skattepliktig for gaven/reisen/utgiftsdekningen, og mottakeren må alltid opplyses i forkant om eventuell skatteplikt. Reiser og utgiftsdekning som har innslag av feriemessig karakter, skal alltid forhåndsklareres med nærmeste leder. Nærmere retningslinjer for utgiftsdekning og skatt knyttet til reise, representasjon, utlegg, gaver m.m. skal finnes i konsernets personalhåndbok.

PERSONLIGE FORHOLD

Økonomiske forhold

Konsernets ansatte skal ikke delta i ulovlige pengespill, spekulasjonsforretninger eller liknende.

For alle ansatte forventes det at den enkelte har en ordnet økonomi, og ikke påtar seg ansvar som setter den ansattes personlige økonomi i fare.

Narkotika, alkohol eller pengespill

Konsernets medarbeidere skal ikke bruke narkotika. Alkohol skal ikke inntas i arbeidstiden. Unntak kan gjelde i forbindelse med representasjon, men i slike tilfeller bør man være restriktiv med inntaket.

Man kan heller ikke bruke rusmidler utenom arbeidstid på en slik måte at det medfører fravær, eller at arbeidet ikke kan utføres tilfredsstillende. Konsernets medarbeidere skal utvise moderasjon og god folkeskikk under arrangementer der det serveres alkohol. Pengespillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt.

Skatteunndragelse/Hvitvasking

Ingen ansatte skal under noen omstendigheter benytte seg av svart arbeid. Helt enkle sjekker bør gjennomføres før man velger firma for oppdrag, se tips på handlehvitt.no. Som et minimum må man få faktura for utført arbeid og betale via bank.

Medlemskap eller sympatier for visse organisasjoner

Konsernet aksepterer ikke at ansatte er medlemmer eller aktivt sympatiserer med organisasjoner som er udemokratiske, rasistiske eller voldelige, eller på annen måte kan forbindes med kriminell aktivitet/virksomhet. Engasjement eller medlemskap i organisasjoner der formålet ikke er forenelig med konsernets etiske retningslinjer ellers, aksepteres heller ikke.

Trakassering

Konsernet aksepterer ingen form for trakassering eller utilbørlig opptreden overfor kolleger, kunder eller andre. Konsernet aksepterer ingen form for kjønnsdiskriminering, aldersdiskriminering, religionsdiskriminering, rasediskriminering eller liknende overfor kolleger, kunder, eller andre.

Leders opptreden

Ledere i konsernet har et særskilt ansvar for personlig opptreden i form av å være gode forbilder for øvrige ansatte. Våre ledere skal opptre med integritet og skal være en god representant for konsernet i enhver forbindelse, også etter arbeidstid og i sammenhenger utenfor konsernets regi.

Bruk av Konsernets IKT-systemer

Ansatte skal ikke misbruke tilgangen til konsernets IKT-systemer til å innhente informasjon om konsernets kunder, forretningspraksis, osv. som den ansatte ikke har behov for i sitt arbeid.

Bruk av sosiale medier

Når man opptrer i sosiale medier er det viktig å huske at man jobber i konsernet, og hvilke verdier konsernet står for. Alle ansatte bør tenke gjennom konsekvensene for konsernet og sitt arbeidsforhold før noe publiseres.

Ingen av konsernets ansatte skal snakke nedsettende om konkurrenter eller publisere negativt innhold i deres kanaler. Konsernets ansatte skal heller ikke uttale seg om rykter, spekulasjoner, interne prosesser, kundesaker, kunder eller deres forbindelser. Dette gjelder også rettslige prosesser som konsernet har vært eller er involvert i.

OPPDRAG UTENFOR KONSERNET

Det er positivt at konsernets ansatte engasjerer seg i frivillig virksomhet på fritiden, men det frivillige arbeidet skal ikke gå utover arbeidet i konsernet. Medarbeidere må utvise varsomhet i valg av oppdrag eller verv utenfor arbeidet i konsernet, inklusive oppdrag som ikke utføres på kommersiell basis. Nærmere regler finnes i Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter og i Arbeidsreglementet. For styret i konsernet er dette punktet regulert i styreinstruksjonen og i henhold til det til enhver tid gjeldende regelverket.

GJENNOMGANG AV ETISKE RETNINGSLINJER

Alle ansatte skal ved ansettelse og hvert år gjennomgå de etiske retningslinjene og signere på at det er lest og forstått. Ved tvil om riktig fremgangsmåte ved etiske spørsmål, skal ansatte henvende seg til sin nærmeste leder.

BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER

Konsekvenser ved brudd på konsernets etiske retningslinjer, framgår av Konsernets arbeidsreglement. Alvorlige brudd skal rapporteres til styret og inngå i konsernets hendelsesregister.