

Regler for god opptreden

Sparebanken Øst

1. Innledning

- 1.1. Administrerende direktørs forord
- 1.2. Omfang og ansvar

2. Ansatte

- 2.1. Taushetsplikt
- 2.2. Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)
- 2.3. Varsling om kritikkverdige forhold
- 2.4. Rusmiddelpolitikk
- 2.5. Beskytte bankens verdier og informasjon
- 2.6. Bruk av bankens eiendeler

3. Kunder og leverandører

- 3.1. Kundeforhold
- 3.2. Konkurransforhold
- 3.3. Habilitet og interessekonflikter
- 3.4. Antikorrupsjon
- 3.5. Innsideinformasjon

4. Forretningsmessig atferd

- 4.1. Åpen, ærlig og tydelig
- 4.2. Mangfold
- 4.3. Diskriminering og trakassering
- 4.4. Vårt samfunnsansvar
- 4.5. Transparens og etterrettelighet
- 4.6. Hvitvasking og terrorfinansiering
- 4.7. Personvern
- 4.8. Etterlevelse av lover og regler
- 4.9. Risikostyring og compliance

Innledning

1.1 Administrerende direktørs forord

Vår rolle i det moderne samfunn bygger på tillit fra alle grupper vi forholder oss til. Tillit har med holdninger og atferd å gjøre, og derfor er etikk viktig. Vi kan ikke fungere uavhengig av våre omgivelser.

Våre etiske retningslinjer er grunnpilaren i hvordan vi vil at ansatte i Sparebanken Øst skal opptre. Alle er med på å påvirke det etiske nivået i banken gjennom lojalitet, redelighet og åpenhet hos ledere og medarbeidere. Vi må alle ha et forhold til hva som er rett og galt, og vi må hjelpe hverandre med å holde en høy etisk standard.

Pål Strand

adm. direktør

1.2 Omfang og ansvar

Det er fastsatt etiske regler som omfatter alle i konsernet Sparebanken Øst. De etiske reglene gjelder for faste og midlertidige ansatte og styremedlemmer i både morbank og bankens datterselskaper. Det forventes at alle følger disse reglene, og varsler ved kritikkverdige forhold. Konsernet har utarbeidet en instruks for varsling som sier hvordan eventuelle brudd eller avvik skal håndteres. Brudd på etiske regler aksepteres ikke, og kan få arbeidsrettslige og/eller strafferettslige konsekvenser.

Ansatte

2.1 Taushetsplikt

Ansatte, tillitsvalgte og enhver som utfører oppdrag for Sparebanken Øst har lovbestemt taushetsplikt. Det betyr at de plikter å hindre at andre får tilgang eller kjennskap til personlige opplysninger om kunder, leverandører, eiere eller ansatte dersom det ikke er gitt samtykke til dette. Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også overfor andre ansatte som ikke har behov for opplysningene i sitt arbeid.

Taushetsplikten og personvernet gjelder i alle sammenhenger, både på jobb og privat, og omfatter også opplysninger om konsernet som ikke er offentlig kjent.

Ansatte er bundet av taushetsplikten også etter at ansettelsesforholdet i Sparebanken Øst har opphørt. Brudd på taushetsplikten kan gi grunnlag for oppsigelse og erstatningsansvar og kan i tillegg være straffbart.

2.2 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Sparebanken Øst skal ivareta et fullt forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. HMS-arbeidet skal skape trygghet og sikkerhet i arbeidsdagen for egne ansatte. Ansatte i Sparebanken Øst skal ha et trygt og inkluderende arbeidsmiljø basert i en felles bedriftskultur. Konsernet ivaretar myndighetspålagte helse-, miljø- og sikkerhetskrav på en systematisk måte gjennom blant annet fastsatte instruksjoner og et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

2.3 Varsling om kritikkverdige forhold

Ansatte i Sparebanken Øst som har grunn til å tro at det foreligger ulovlige forhold (lovbrudd) knyttet til bankens drift, herunder brudd på lov om tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering, oppfordres til å varsle om dette. Det samme gjelder dersom den ansatte oppdager brudd på bankens etiske regler eller alminnelige etiske standarder. Arbeidstakere har varslingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven dersom man blir kjent med trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Arbeidstaker har også plikt til å varsle om man blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.

Ansatte skal ha mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Det er lagt til rette for intern varsling, og varslingsene skal behandles med respekt og tas på alvor. Den ansatte skal få tilbud om personlig støtte og veiledning, og skal vernes mot gjengjeldelse som en reaksjon på at det er varslet.

2.4 Rusmiddelpolitikk

Sparebanken Øst aksepterer ikke bruk av rusmidler i arbeidstiden av hensyn til faglig standard, sikkerhet, arbeidsmiljø og den enkelte medarbeiders helse. Dette gjelder alle typer rusmidler og innbefatter bakrus og alkohollukt. En ansatt med rusmiddelproblemer kan tilbys et individuelt tilrettelagt støtteopplegg basert på AKANs modell for oppfølging av ansatte med rusmiddelproblemer.

I sosiale sammenhenger og ved arrangementer der det er passende og akseptabelt, kan det serveres alkohol i moderate mengder i tillegg til alkoholfrie alternativer. I enhver sammenheng der ansatte representerer banken, enten som vertskap eller gjest, skal ansatte opptre på en slik måte at bankens omdømme og bankens relasjoner til kunder eller forretningsforbindelser ikke svekkes.

Lovlige stimuli, som foreskrevne legemidler, tobakksrøyking og snusing, ses ikke på som rusmidler i denne sammenhengen.

2.5 Beskytte bankens verdier og informasjon

De ansatte skal opptre slik at tilliten til Sparebanken Øst blir opprettholdt. Dette innebærer at banken står for det den sier og tar ansvar for sine handlinger. Våre regler for korrekt og sikker behandling av informasjon skal alltid følges.

Alle rettigheter en arbeidstaker i Sparebanken Øst skaper eller frembringer i tilknytning til ansettelsesforholdet, eller bidrar til å skape eller frembringe, går over til Sparebanken Øst. Dette omfatter, men er ikke begrenset til, oppfinnelser, varemerker, domenenavn, forretningskonsepter og know-how, samt rettigheter etter lov av 15. juni 2018 nr. 40 om opphavsrett til åndsverk mv.

Sparebanken Øst har eksklusiv og evigvarende rett til enhver form for utnyttelse av slike produkter eller slikt materiale, kommersielt og ikke-kommersielt, til eget bruk eller ved overdragelse, nasjonalt og internasjonalt, i opprinnelig form eller ved bearbeidelser og endringer.

2.6 Bruk av bankens eiendeler

For å utføre sine arbeidsoppgaver bruker ansatte i Sparebanken Øst konsernets eiendeler som omfatter eiendommer, inventar, utstyr, programvare, systemer, informasjon og lignende. Disse eiendelene skal behandles med forsiktighet og ansvarlighet og i samsvar med gjeldende retningslinjer. Misbruk av konsernets eiendeler eller midler aksepteres ikke.

Kunder og leverandører

3.1 Kundeforhold

Sparebanken Øst skal alltid behandle kundene med respekt og gi råd i tråd med "god skikk ved rådgivning og annen kundebehandling". Dette er viktig for å bygge og bevare tillit og omdømme.

Vi tar alle klager på alvor. All klagebehandling håndteres i henhold til Finanstilsynets retningslinjer.

3.2 Konkurransforhold

Alle leverandører og konkurrenter skal behandles med respekt. Vi skal konkurrere rettfærdig i samsvar med konkurransebestemmelser.

3.3 Habilitet og interessekonflikter

Banken har etablert habilitetsbestemmelser som har til formål å sikre uavhengighet og integritet hos bankens ansatte og tillitsvalgte. Dette er viktig for tilliten til banken og tilliten til at beslutninger fattes på riktig grunnlag.

Det kan oppstå en interessekonflikt når konsernets interesser og personlige interesser ikke er sammenfallende eller når konsernets interesser og kundenes interesser ikke er sammenfallende. Ansatte skal være åpen om og melder fra om verv, økonomiske interesser og personlige eller forretningsmessige forhold som kan medføre en interessekonflikt. Vi skal søke å unngå interessekonflikter, og enhver må avstå fra handlinger som kan skape en konflikt. Det kan være konflikter mellom egne private økonomiske forhold og de interesser som skal ivaretas som ansatt eller tillitsvalgt i Sparebanken Øst, eller som er egnet til å fremstå slik utad.

3.4 Antikorrupsjon

Sparebanken Øst har nulltoleranse for alle former for korrupsjon og økonomiske misligheter. Banken skal opptre åpent, transparent og etterrettelig og aktivt forbygge og avdekke korrupsjon. Korrupsjon omfatter en rekke aktiviteter der formålet er å skaffe eller tilby ulovlige fordeler på vegne av seg selv eller andre. Å bruke sin stilling i Sparebanken Øst til å skaffe seg selv eller andre fordeler (korrupsjon) er eksempler på atferd som er uetisk og/eller straffbar. Enhver ansatt i konsernet skal påse at forholdet til kunder eller leverandører ikke er slik at det kan gi grunnlag for tvil om den personlige integritet, eller er til skade for tilliten til Sparebanken Øst.

3.5 Innsideinformasjon

Ansatte i Sparebanken Øst kan i sitt arbeid få tilgang til informasjon som ikke er offentlig eller allment kjent, og som kan påvirke kursen på aksjer, egenkapitalbevis eller andre finansielle instrumenter. Enhver bruk av innsideinformasjon i forbindelse med tegning, kjøp, salg eller bytte av verdipapirer samt finansielle instrumenter avledet av disse er forbudt og kan medføre straff.

Forretningsmessig atferd

4.1 Åpen, ærlig og tydelig

Kommunikasjonen skal være åpen, ærlig og tydelig både internt og eksternt slik at vi skaper et godt arbeidsmiljø og bygger et godt omdømme. Vår kommunikasjon må være korrekt uten at det går på bekostning av konfidensialitet, taushetsplikt eller andre forpliktelser vi har. Det er kun utpekte personer som skal uttale seg på vegne av Sparebanken Øst i media.

4.2 Mangfold og likestilling

Sparebanken Øst skal tilrettelegge for likestilling og mangfold på alle områder. Dette er nedfelt i vår strategi for mennesker og organisasjon. Sparebanken Øst skal være en arbeidsplass der medarbeidere opplever et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og der den enkeltes rettigheter blir ivare tatt på en anstendig måte.

Sparebanken Øst rekrutterer mennesker basert på kompetanse og personlig egnethet, ferdigheter og egenskaper som kan bidra aktivt til at vi når våre mål.

Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og utvikling.

4.3 Diskriminering og trakassering

Sparebanken Øst aksepterer ikke diskriminering eller trakassering. Dette gjelder overfor kunder, leverandører og kolleger. Banken skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skal også være en integrert og naturlig del av bankens personalpolitikk.

4.4 Vårt samfunnsansvar

Sparebanken Øst skal være samfunnsorientert. I dette ligger at konsernet har et ansvar utover å skape bedriftsøkonomiske overskudd. Det skal stilles høye etiske krav, ikke bare til ansatte, men også til kunder, leverandører og andre interessenter. Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold for ansatte er sikret gjennom sentrale og lokale avtaler med ansattes organisasjoner. Bankens leverandører av varer og tjenester innenfor særskilt utsatte bransjer gir gjennom et egenerklæringsskjema bekreftelse på at de ikke medvirker til brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljødeleggelser eller korrupsjon. Dette følges blant annet opp med en kontroll av lønns- og arbeidsbetingelser hos disse leverandørene. Bankens bygg forurenses i svært begrenset grad det ytre miljøet. Det gjennomføres tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering.

4.5 Transparens og etterrettelighet

Det er viktig for Sparebanken Øst å være profesjonelle ved å dokumentere prosesser; hva vi har gjort, hvordan vi har vurdert situasjonen og hvilke beslutninger som er fattet. Alt det vi gjør skal tåle dagens lys.

4.6 Hvitvasking og terrorfinansiering

Sparebanken Øst er underlagt hvitvaskingsloven, og har et ansvar for å bekjempe økonomisk kriminalitet.

Hvitvaskingsregelverket stiller blant annet krav til at banken skal kontrollere opplysninger om kunder ved etablering av kundeforholdet, samt krav til løpende oppfølging av etablerte kundeforhold. Mistenkelige transaksjoner foretatt av kundene skal undersøkes og eventuelt meldes til Økokrim. På denne måten søker vi å beskytte kundenes økonomiske interesser og samtidig ivareta vårt samfunnsansvar.

4.7 Personvern

Sparebanken Øst tar personvern på alvor. Behandling av personopplysninger skal gjøres i respekt for de registrertes interesser og rimelige forventninger. Behandling av personopplysninger være sikker, gjennomiktig og forståelig. Ansatte skal behandle personopplysninger i samsvar med lovkrav og interne regler.

Kunder, leverandører, samarbeidspartnere, ansatte og eiere skal ha tillit til vår behandling av personopplysninger, og skal kunne stole på at vi ivaretar deres personvern.

4.8 Etterlevelse av lover og regler

Ansatte skal etterleve lover og regler, herunder både eksterne og interne lover, forskrifter, retningslinjer og instruksjer. Ledere plikter å gjennomgå de etiske retningslinjene med sin avdeling minst en gang per år. Det kreves også at ansatte gjør seg kjent med og etterlever retningslinjene. Ved nyansettelse skal reglene inngå i den dokumentasjonen som følger med ansettelsesforholdet.

Brudd på gjeldende lover og regler aksepteres ikke. Overtredelser av de etiske retningslinjene vil kunne sette ansettelsesforholdet eller tillitsvervet i fare. Avhengig av alvorlighetsgraden kan overtredelsen medføre advarsel, avskjed og eventuell anmeldelse til politiet.

4.9 Risikostyring og compliance

God risikostyring og compliance skal støtte opp under konsernets utvikling og måloppnåelse og skal forsvarlig forretningsdrift og etterlevelse av lover og regler internt og eksternt.