



Askim & Spydeberg SPAREBANK

Etiske retningslinjer

Offentlig dokument

Askim & Spydeberg Sparebank

Godkjent av:	Neste planlagte oppdatering:	Dokumenteier:	Kontaktperson:
Styret	Januar 2024	Administrerende banksjef	Emil Inversini

INNHALDSFORTEGNELSE

VERSJONSLISTE	3
FORORD	4
ETISKE RETNINGSLINJER	5
1 FORMÅLET MED RETNINGSLINJENE	5
1.1 Overholdelse av lover, forskrifter og interne rutiner	5
2 TAUSHETSPLIKT OG DISKRESJON	5
2.1 Taushetsplikt	5
2.2 Diskresjon om kundeopplysninger	6
3 GOD FORRETNINGSSKIKK	6
4 SAMFUNNSANSVAR OG BÆREKRAFT	6
5 ØKONOMISK KRIMINALITET	7
5.1 Hvitvasking og terrorfinansiering	7
5.2 Korrupsjon	7
6 INTERESSEKONFLIKTER OG HABILITET	8
7 REPRESENTASJON	8
7.1 Utgiftsdekning og skatt	9
8 PERSONLIG OPPTREDEN	9
8.1 Økonomiske forhold	9
8.2 Svart arbeid	9
8.3 Medlemskap eller sympatier for visse organisasjoner	9
8.4 Trakassering og diskriminering	10
8.5 Leders opptreden	10

8.6	Bruk av sosiale medier-----	10
8.7	Bruk av bankens IKT-systemer-----	10
9	VARSLING-----	10
10	ETISKE HANDLINGSREGLER-----	11
11	BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER -----	12

Versjonsliste

VERSJON	ENDRING	DATO	UTFØRT AV	STYRESAK
1.0	Etablering	16.12.2019	Styret	
2.0	Revidering	10.05.2021	Styret	
3.0	Tilpasning til EBA Guidelines	13.12.2022	Styret	
3.1	Mindre justeringer	13.02.2022	Styret	

Forord

Askim & Spydeberg Sparebank er avhengig av tillit fra kunder, ansatte, samarbeidspartnere, eiere, myndigheter og lokalmiljøet i Indre Østfold og Follo. Tilliten skal vi jobbe for hver eneste dag. Vi skal være ukompliserte, engasjerte og omtenkssomme. Gjennom å være ryddige, transparente og ærlige, både internt og eksternt gjennom all vår kontakt med omverdenen skal banken gjøre seg fortjent til tilliten.

Det skal være enkelt å gi oss tilbakemeldinger, derfor har banken etablert en varslingskanal som kan benyttes ved mistanke om brudd på lov, bankens etiske retningslinjer eller god forretningsskikk. Både ansatte og eksterne kan benytte kanalen hvor avsender kan velge å være anonym også overfor banken.

Vi har høy etisk standard, behandler hverandre med respekt, skal fremme mangfold og har nulltoleranse for diskriminering og trakassering internt og eksternt.

Våre to stiftelser er viktige bidragsytere med betydelige årlige utbetalinger til lokalsamfunnet for å fremme trygge oppvekstmiljø, idrett, kunst og kultur. Vi ønsker å bidra til at vår region utvikler, beholder og tiltrekker seg barn, unge og mennesker i alle livsfaser. Siden 2015 har vi bidratt med 38 millioner i støtte til ulike tiltak.



Administrerende banksjef

Emil Inversini

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Emil Inversini', written in a cursive style.

Etiske retningslinjer

1 Formålet med retningslinjene

Bankens etiske retningslinjer gir uttrykk for bankens krav og forventninger til ansattes, tillitsvalgte, leverandører og samarbeidspartneres handlemåte og opptreden. De etiske retningslinjene suppleres av ansettelsesavtaler, stillingsinstrukser, arbeidsreglement og øvrig avtaleverk. Retningslinjene gjelder for styremedlemmer, fast og midlertidig ansatte, tillitsvalgte, samarbeidspartnere, leverandører og eksterne som utfører oppdrag på vegne av banken.

Banken er avhengig av tillit fra kunder, myndigheter, egenkapitalbevisiere og samfunnet for øvrig for å kunne utføre sin forretningsvirksomhet og samfunnspålagte oppgaver som en lokal sparebank. Alle ansatte og tillitsvalgte som er involvert i bankdriften, og som i sin rolle identifiseres som en representant for banken, skal utvise en adferd som er forenelig med bankens etiske prinsipper og bankens verdier. Administrerende banksjef og øvrige ledere har et særskilt ansvar, og bør være bevisst sin rolle både i eksterne og interne situasjoner. Alle ansatte skal ha et bevisst forhold til hvordan privat adferd kan påvirke tilliten til banken.

De etiske retningslinjene skal godkjennes av styret og revideres minimum hvert tredje år, eller oftere ved behov.

1.1 Overholdelse av lover, forskrifter og interne rutiner

Alle ansatte skal innrette seg etter de lover og forskrifter som gjelder for banken og dens virksomhet. Ansatte forventes å gjøre seg kjent med og overholde de interne rutiner som er fastsatt av banken, herunder instrukser, fullmakter mv. knyttet til den enkeltes stilling. Det påhviler ledere et særskilt ansvar å legge til rette for nødvendig trening og opplæring av medarbeidere.

Alle ansatte skal hvert år gjennomgå de etiske retningslinjene og signere på at det er lest og forstått.

2 Taushetsplikt og diskresjon

2.1 Taushetsplikt

Alle ansatte har taushetsplikt om interne forhold, om kunder og kundenes forretningsmessige forhold, om ansatte, samt annen informasjon som kan anses som konfidensiell, jf. bankens arbeidsreglement.

Taushetsplikten gjelder også kollegaer imellom. Ansatte skal ikke dele informasjon med andre kollegaer som de ikke har behov for i sitt arbeid. Taushetsplikten gjelder i alle sammenhenger, både på jobb og i private sammenhenger. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet har opphørt.

Innsideinformasjon er underlagt særskilte regler. Ansatte skal kjenne reglene for håndtering av innsideinformasjon og vite at misbruk av innsideinformasjon er straffbart.

2.2 Diskresjon om kundeopplysninger

Ansatte skal med den største aktsomhet utøve diskresjon ved behandling av kundeopplysninger. Fortrolige papirer skal oppbevares utilgjengelig for andre slik at kunder, besøkende eller liknende ikke har tilgang til informasjon om kunder eller kundeforhold. Kundeopplysninger skal makuleres på en forsvarlig måte når de ikke lenger er behov for opplysningene.

For øvrig vises det til de enhver tid gjeldende retningslinjer for behandling av personopplysninger.

3 God forretningsskikk

Banken og dens ansatte skal ha høy integritet i møte med kunder. Rådgivningen 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.

Banken skal ha fokus på personvern i kundebehandlingen, og sikre at banken ikke handler i strid med personvernlovgivningen.

4 Samfunnsansvar og bærekraft

Banken skal ha et aktivt forhold til bærekraft, og ta ansvar for miljøutfordringene samfunnet står overfor. Banken og dens ansatte skal alltid gjøre sitt beste for å motvirke krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter og alvorlig miljøskade. Dette gjelder også andre handlinger som kan oppfattes som uetiske, både internt og i samfunnet for øvrig. Plikten gjelder både direkte og indirekte ved at det også stiller krav til bankens forretningsforbindelser. Banken har et stort nettverk av leverandører, distributører, forhandlere og konsulenter. Banken legger til grunn at forretningspartnerne oppfyller kravene til god forretningsskikk, korrupsjonsbekjempelse, bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering, ivaretagelse av menneskerettigheter, forsvarlige arbeidsforhold og bærekraft.

Bankens ansatte skal være kjent med bankens policy for bærekraft, samfunnsansvar og klimarisiko og bidra til å oppfylle bankens ambisjoner for bærekraft og samfunnsansvar. Banken har identifisert fire av FNs bærekraftsmål som banken skal ha særlig fokus på i sitt bærekraftsarbeid. Disse målene er nr. 5 – likestilling mellom kjønnene, nr. 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst, nr. 11 bærekraftige byer og lokalsamfunn og nr. 12 ansvarlig forbruk og produksjon.

Banken er miljøfyrtårn og det forventes at alle ansatte tar aktive miljøgrep.

Videre skal banken behandle alle konkurrenter med respekt. Banken skal følge gjeldende konkurranselovgivning, og behandle konkurrenter med ærlighet, rettferdighet og integritet.

Bankens mål er å oppnå konkurransefortrinn gjennom bankens produkttilbud, tilstedeværelse og gode kunderådgivning.

5 Økonomisk kriminalitet

Banken skal ikke bli utnyttet eller bidra til økonomisk kriminalitet. Gjennom god forretningsskikk, gode holdninger og handling skal ansatte både internt og i møte med eksterne forhindre økonomisk kriminalitet, herunder bedrageri, korrupsjon, hvitvasking og terrorfinansiering. Ansatte har en selvstendig plikt til å si fra om kritikkverdige forhold relatert til økonomisk kriminalitet.

5.1 Hvitvasking og terrorfinansiering

Bankens ansatte skal jobbe aktivt for å forebygge og hindre at banken blir brukt eller bidrar til hvitvasking eller terrorfinansiering. Ansatte skal kjenne pliktene banken og dens ansatte er underlagt i henhold til hvitvaskingsloven og tilhørende forskrift og rundskriv, og rapportere transaksjoner som er knyttet til terrorfinansiering eller utbytte av straffbare forhold.

5.2 Korrupsjon

Korrupsjon omfatter å bestikke eller ta imot bestikkelser i form av penger, gaver eller tjenester. Banken har nulltoleranse for korrupsjon. Bankens ansatte skal hverken ta imot, etterspørre eller gi en urettmessig fordel. Dette gjelder også dersom fordelene tilfaller banken eller andre personer eller selskaper.

Forbudet mot korrupsjon gjelder både for den som gir eller tilbyr en urettmessig fordel, og for den som ber om, mottar eller aksepterer en slik fordel. Det er tilstrekkelig at en forespørsel eller et tilbud om en urettmessig fordel blir fremsatt for at handlingen skal være ulovlig.

Gaver eller andre tilleggsytelser ansatte i banken får tilbud om fra kunder eller andre som følge av sin ansettelse i banken 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 banken, ikke vil medføre at den ansatte opptrer i strid med bankens retningslinjer eller lov- eller forskriftsatte krav. Det er ikke under noen omstendigheter akseptabelt å motta og tilegne seg kontanter eller andre finansielle ytelser. Dette gjelder ikke gaver fra arbeidsgiver.

Ansatte må ikke motta fordeler fra banken sine forbindelser, så som rabatter eller bonus ved private innkjøp, låneopptak eller lignende. Rabatter som gis til alle ansatte i banken godtas.

Bankens ansatte kan motta eller gi gaver av ubetydelig verdi. Moderat gjestfrihet og representasjon som er forretningsmessig begrunnet er også tiltatt. Alle gaver ansatte mottar skal meldes til den ansattes nærmeste leder umiddelbart, i henhold til bankens retningslinjer for interessekonflikter. Meldingen skal registreres i bankens gaveoversikt og rapporteres til leder for risiko- og compliancefunksjon.

6 Interessekonflikter og habilitet

Bankens forretningsvirksomhet skal til enhver tid være på en slik måte at risikoen for interessekonflikter begrenses til et minimum.

En interessekonflikt kan oppstå på flere måter. Generelt oppstår en interessekonflikt når det ikke er sammenfall mellom ansattes personlige interesser og bankens eller kundens interesser, eksempelvis når den ansatte har personlig eller økonomisk særinteresse i en sak. I situasjoner hvor egne eller nærstående private interesser er i konflikt med bankens eller kunders interesser, skal banken og dens ansatte være ekstra varsomme og bevisste.

Interessekonflikter kan også oppstå som følge av krav og forventninger fra myndigheter, kundenes interesser, bankens forretningsmessige mål eller eieres forventninger. Banken har egne retningslinjer for å identifisere og håndtere interessekonflikter. Retningslinjene oppstiller konkrete eksempler på relasjoner og situasjoner hvor motstridende interesser kan oppstå.

Som hovedregel skal ansatte ikke delta i behandling eller avgjørelse av følgende typer saker:

- Saker som er av betydning for vedkommende selv eller ektefelle, samboer, barn, foreldre eller andre nærstående personer.
- Saker som er av betydning for selskap, organisasjon, lag, forening o.l. der den ansatte eller nærstående helt eller delvis er eier, medlem av styrende organ eller har ledende stilling.
- Saker hvor det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes uavhengighet, integritet og upartiskhet.

Ansatte har selv ansvaret for å vurdere om det foreligger en interessekonflikt. Ansatte skal fortløpende gi banken informasjon om mulige interessekonflikter som kan oppstå. Ansatte skal praktisere åpenhet om forhold som kan påvirke uavhengighet og resultere i interessekonflikter, herunder eksempelvis verv, aksjer, politiske verv, relasjoner og tidligere arbeidsgivere. Straks en ansatt blir oppmerksom på en mulig interessekonflikt skal den ansatte underrette sin nærmeste leder og det skal iverksettes mulige risikoreduserende tiltak.

Ansatte kan, der det er tvil, også drøfte habilitetsspørsmål med administrerende banksjef. Spørsmål om habilitet forelegges også administrerende banksjef dersom noen ber om slik vurdering. Administrerende banksjef har myndighet til å fatte beslutning om habilitet i begge tilfeller.

Administrerende banksjefs habilitet vurderes og avgjøres av styret. Tilsvarende skal administrerende banksjefs eventuelle styreverv eller biarbeid godkjennes av styret.

Det vises for øvrig til bankens egne retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter.

7 Representasjon

Representasjon kan være naturlig i forbindelse med konferanser, kurs, seminarer, møter, jubileer, produktlanseringer og markedsaktiviteter. Om en ansatt er i tvil om arrangementet

ligger innenfor det akseptable, skal det løftes til nærmeste leder. All representasjon og bevertning skal skje innenfor alminnelig god forretningsskikk og godt skjønn. Akseptabel servering fra andre kan være enkel servering, som frokost, lunsj eller middag, i forbindelse med møter i tjenesten eller ved jubileumsarrangementer. Det skal tilstrebes å utvise en nøktern holdning ved bruk av bankens midler knyttet til representasjon og bevertning.

7.1 Utgiftsdekning og skatt

Banken skal som hovedregel betale for egne medarbeideres reiser herunder transport, 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 kostnader knyttet til reise, overnatting eller enkel servering.

Som hovedregel skal reise og overnatting dekkes av kunden eller forretningsforbindelsen i forbindelse med arrangementer i regi av banken. Det kan gjøres unntak i de tilfeller hvor vedkommende bidrar til kompetanseheving eller forretningsutvikling i banken.

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

8 Personlig opptreden

8.1 Økonomiske forhold

Bankens ansatte skal ikke delta i ulovlig pengespill eller spekulasjonsforretninger.

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. Dersom ansatte opplever å ikke kunne møte sine økonomiske forpliktelser, oppfordres det til at den ansatte tar kontakt med nærmeste leder.

8.2 Svart arbeid

Ingen ansatte skal benytte seg av eller tilby svart arbeid. Ansatte bør gjennomføre enkle undersøkelser før man valg av oppdragstaker. Ansatte oppfordres til å benytte tipsene beskrevet på handlehvitt.no.

8.3 Medlemskap eller sympatier for visse organisasjoner

Det er positivt at bankens ansatte engasjerer seg i frivillig virksomhet på fritiden. Frivillig arbeid skal imidlertid ikke gå utover arbeidet i banken. Frivillige engasjement kan heller ikke være av typen som gjør at det oppstår interessekonflikt med arbeidet i banken. Banken 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.

Andre engasjement eller medlemskap i organisasjoner der formålet ikke er forenlig med bankens etiske retningslinjer og verdigrunnlag aksepteres ikke.

8.4 Trakassering og diskriminering

Banken aksepterer ingen form for trakassering eller utilbørlig opptreden, herunder seksuell trakassering, overfor kolleger, kunder eller andre. Banken ønsker å legge til rette for mangfold og aksepterer ingen form for forskjellsbehandling og utestenging på grunnlag av kjønn, alder, religion, rase, seksuell legning, politisk standpunkt eller liknende som bryter med prinsippet om likebehandling overfor kolleger, kunder, eller andre. Bankens nulltoleranse for trakassering og diskriminering gjelder både i arbeidstiden, på reiser og ved arrangementer hvor ansatte deltar. Banken praktiserer prinsippet om lik lønn for likt arbeid.

Ansatte oppfordres til å si fra dersom de blir kjent med eller bevitner trakasserende eller diskriminerende oppførsel.

8.5 Leders opptreden

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

8.6 Bruk av sosiale medier

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

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

8.7 Bruk av bankens IKT-systemer

Ansatte skal ikke misbruke tilgangen til bankens IKT-systemer til å innhente informasjon om bankens kunder, forretningspraksis eller lignende som den ansatte ikke har behov for i sitt arbeid. Ansatte forventes å benytte bankens utstyr i henhold til bankens IKT-policy, herunder forstå av å bruke arbeidstiden på private ærender eller nedlasting av ulovlig programvare, pornografisk innhold o.l.

9 Varsling

Banken søker å ha en kultur for åpenhet, det er lov å gjøre feil. Vi diskuterer problemer, dilemmaer og lærer av våre feil. Vi håndterer saker på lavest mulig nivå og før de eskalerer. Alle ansatte oppfordres til å stille spørsmål ved forhold i banken som kan være kritikkverdig eller etisk uforsvarlig. Som ansatt skal vi straks varsle om forhold som er i strid med lover, forskrifter eller

annet offentlig regelverk. Man skal også varsle om brudd på interne retningslinjer, eller forhold som kan skade bankens omdømme. Bankens varslingskanal åpner for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven og om mistanke om hvitvasking eller terrorfinansiering i henhold til hvitvaskingsloven. Kanalen kan benyttes av bankens ansatte og eksterne aktører som kunder, leverandører, samarbeidspartnere eller andre.

Bankens ledere har en forpliktelse til å legge til rette for et arbeidsmiljø der alle blir likebehandlet. Avdelingsledere skal sørge for nødvendig trening og opplæring av sine medarbeidere. Som ansatt går vi til nærmeste leder dersom vi trenger bistand eller ønsker å si fra om ting som ikke fungerer. Ledere har en forpliktelse til å ta alle henvendelser på alvor og iverksette nødvendige tiltak.

Som ansatt har du både en rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Plikten utløses dersom du er vitne til eller har kjennskap til forhold som utgjør en fare for liv og helse.

Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt. Arbeidsmiljøloven oppstiller blant annet disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- Uforsvarlig arbeidsmiljø, for eksempel forhold som kan ha innvirkning på fysisk og psykisk helse, blant annet mobbing, trakassering og diskriminering
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, for eksempel arbeidslivskriminalitet, bedrageri, tyveri, underslag, konkursskriminalitet, økonomisk utroskap og hvitvasking
- Ukultur, korrupsjon eller ulovligheter
- Økonomisk kriminalitet
- Uetisk eller skadelig aktivitet
- Brudd på Arbeidsmiljølovens vern mot usaklig oppsigelse og andre stillingsvern
- Brudd på andre etiske normer
- Mulig problem i forhold til overholdelse av bankens policyer eller etiske og andre retningslinjer
- Feil eller mangler på arbeidsplassen og/eller brudd på HMS-regler (fare for liv og helse, trakassering eller diskriminering, skader og/eller sykdom pådratt i arbeidet)

Noen ganger kan det være vanskelig å si fra til en kollega eller nærmeste leder. Som ansatt kan du si fra på flere måter. Du kan for eksempel gå til leders leder eller andre i banken som har mulighet til å gjøre noe med forholdet du ønsker å varsle om. Hvordan du går frem kan du lese om i bankens varslingsrutine. Som ansatt har du også muligheten til å varsle gjennom en ekstern varslingsløsning. Det betyr at en ekstern og uavhengig part mottar varselet ditt. I denne løsningen kan du også velge å varsle anonymt.

Det skal oppleves positivt å si fra om kritikkverdige forhold i banken. Ansatte som varsler om kritikkverdige forhold, har et lovfestet vern mot gjengjeldelse.

10 Etiske handlingsregler

Banken har på bakgrunn av de etiske retningslinjene utarbeidet følgende etiske handlingsregler for sine ansatte:

- Alle ansatte har taushetsplikt.

- Ansatte skal vise varsomhet i forhold til habilitet.
- Ansatte skal følge bankens overordnede retningslinjer og tilhørende rutiner for behandling av personopplysninger (GDPR). Alle ansatte skal kjenne til bankens retningslinjer om bruk av informasjonsteknologi, det må utvises varsomhet med hvem, hvordan og hvor man deler informasjon.
- Banken er positiv til at ansatte i sin fritid påtar seg frivillige verv f.eks. i foreninger og lag, såfremt dette ikke går utover arbeidet i banken eller er i strid med bankens etiske retningslinjer eller retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter.
- Ansatte skal ha en ordnet privatøkonomi.
- Ansatte skal under ingen omstendigheter benytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler eller opptre på en slik måte at det kan skade bankens omdømme.
- Ansatte skal arbeide aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø med tillit og respekt for hverandre.
- Ansatte oppfordres til å varsle ved mistanke om brudd på lover, regler, retningslinjer, etiske normer, eller andre forhold som kan skade bankens omdømme.

11 Brudd på etiske retningslinjer

Konsekvenser for ansatte ved brudd på de etiske retningslinjene fremgår av bankens arbeidsreglement. Brudd skal inngå i bankens hendelsesregister og alvorlige brudd rapporteres til styret. Brudd kan få konsekvenser for den ansattes arbeidsforhold.