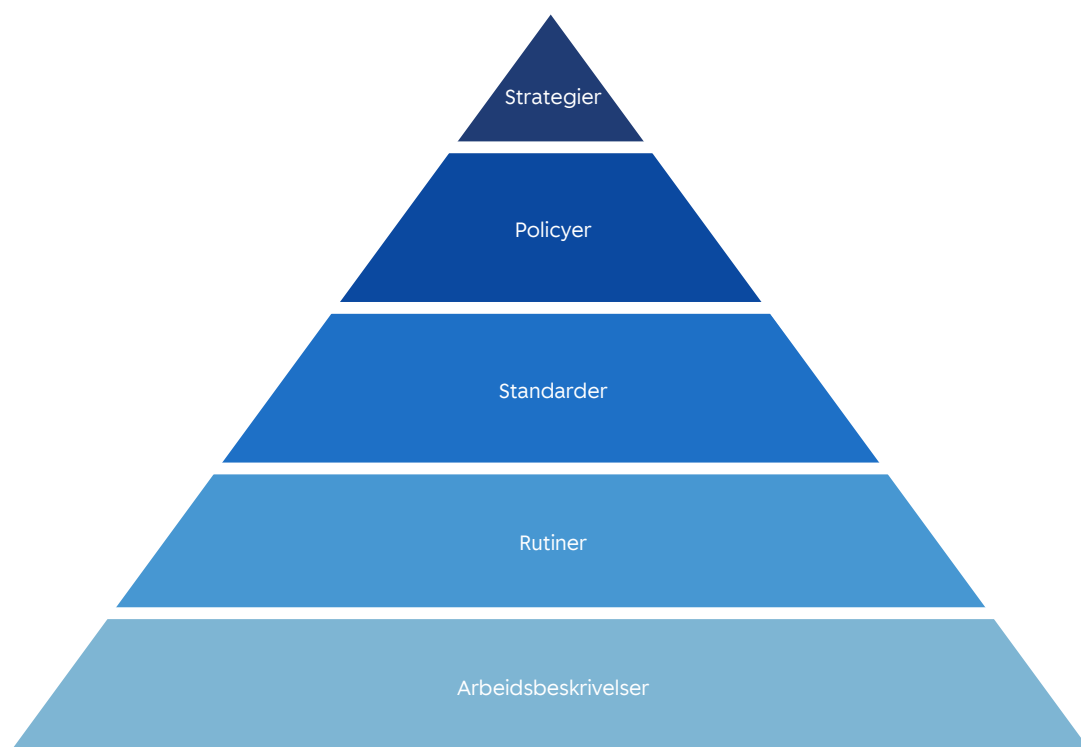




Etiske retningslinjer

- slik skal vi opptre når vi arbeider
i og for SpareBank 1 Helgeland



Etiske retningslinjer er et nivå 1 dokument («strategier») og er retningsgivende for andre styrende dokumenter

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Omfang og ansvar	3
1.2 SpareBank 1 Helgeland sine mål for god risikokultur	3
1.3 SpareBank 1 Helgeland sine mål for interessekonflikter og habilitet	3
1.4 Korrupsjon	4
1.5 Insideinformasjon	4
1.6 Hvitvasking og terrorfinansiering	4
1.7 Bærekraft – ESG (Enviromental, Social and Governance)	4
1.8 Tydelig kommunikasjon	4
1.9 Etikkutvalget	4
1.10 Oppfølging fra compliance	4
2. Ansatte	5
2.1 Arbeidsmiljø	5
2.2 Varsling av kritikkverdige forhold	5
2.3 Gaver	5
2.4 Private anliggende	5
2.5 Representasjon og reiser	5
2.6 Bruk av bankens eiendeler	5
2.7 Engasjement i lokalmiljøet og i andre virksomheter	5
2.8 Engasjement i annen næringsvirksomhet	6
2.9 Transparens og etterrettelighet	6
3. Kunder og leverandører	6
3.1 Kundeforhold	6
3.2 Leverandørforhold	6
3.3 Konkurranseforhold	6

Innledning

SpareBank 1 Helgeland er lokalbanken på Helgeland. Vår visjon er å være en drivkraft for vekst på Helgeland. For å lykkes i dette arbeidet er vi avhengig av godt omdømme og tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet ellers.

Tillit skapes i møte med våre kunder, leverandører og samarbeidsparter. Våre ansatte skal kjennetegnes med en høy etisk standard. Vi skal være tillitsvekkende, ærlige og redelige. Atferden skal være i henhold til gjeldende lover, forskrifter, bransjenormer, interne retningslinjer og de normer som gjelder i samfunnet. Våre etiske retningslinjer er fundamentet for vår forretningsdrift og våre strategiske mål.

1.1 Omfang og ansvar

De etiske retningslinjene gjelder for ansatte og tillitsvalgte i bankens styrende organer. Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet eller vervet som tillitsvalgt.

Det er styret i SpareBank 1 Helgeland som vedtar bankens etiske retningslinjer.

Det er videre en forventning om at bankens kunder og leverandører følger de etiske retningslinjene.

1.2 SpareBank 1 Helgeland sine mål for god risikokultur

Risikokultur er bankens verdier og holdninger til risiko. Risikokulturen ser vi i vår risikobevisthet, våre handlinger og vår evne til organisatorisk læring. En god risikokultur danner grunnlaget for god risikostyring.

SpareBank 1 Helgeland sin risikokultur skal kjennetegnes ved god forretningsskikk, høy etisk standard, klare retningslinjer for å unngå interessekonflikter og trygghet for handling gjennom åpenhet, diskusjon og læring. Banken skal overvåke at de fastsatte normene etterleves og følge opp at de ansatte kjenner til reglene.

Ledelseskulturen er viktig for den risiko ansatte velger i sin atferd og handlinger. Det er ledelsenes klare forpliktelse å arbeide fram en ansvarlig, åpen og kritisk kultur som kan håndtere risiko på et forsvarlig nivå for banken. Etikk ligger i grenselandet mellom det som er rett, klokt og lovlig. Ved å åpne opp for diskusjoner om etiske dilemma og mulige

interessekonflikter, forbedres risikokulturen.

For å ta de riktige valgene krever det at de ansatte vurderer sine handlinger og ved usikkerhet avklarer dette med sin nærmeste leder.

1.3 SpareBank 1 Helgeland sine mål for interessekonflikter og habilitet

Interessekonflikter er konflikter som oppstår på grunn av ulike interesser, holdninger eller prioriteringer. Interessekonflikter kan oppstå mellom ansatte, ansatte og banken, ansattes verv og/ eller eierposter, leverandører, kunder, eiere og styremedlemmer.

Bankens standard for interessekonflikter og habilitet skal sikre at bankens aktiviteter ikke skader kunden eller leverandørens interesser. Bankens styret er ansvarlig for at det etableres effektive systemer for å overvåke, identifisere, bedømme, håndtere, minske og / eller forebygge interessekonflikter på virksomhetsnivå.

Det kan videre oppstå interessekonflikter på grunn av nære relasjoner til familie, venner, lag, foreninger og andre parter med økonomiske interesser som er knyttet til ansettelsesforholdet i banken. Ansatte skal unngå interessekonflikter uansett bakgrunn og avstå fra handlinger som kan skape konflikt.

I SpareBank 1 Helgeland skal interessekonflikter unngås ved å ha full åpenhet om ansattes og tillitsvalgtes verv og eierposter, og ved at det iverksettes tiltak for å identifisere og motvirke interessekonflikter.

Det er utarbeidet egen standard for interessekonflikter der det gis retningslinjer for å identifisere og motvirke interessekonflikter.

1.4 Korrupsjon

Korrupsjon er å bruke sin stilling i banken til å kreve, motta eller akseptere en utilbørlig fordel, tilbud, verv eller oppdrag. Banken har nulltoleranse for korrupsjon.

Enhver skal påse at forholdet til kunder eller leverandører ikke kan gi grunnlag for tvil om den personlige integriteten eller er til skade for bankens omdømme.

1.5 Insideinformasjon

SpareBank 1 Helgeland er et børsnotert selskap noe som gjør at det er egne regler knyttet til kjøp og salg av egenkapitalbevis.

Ved handel i finansielle instrumenter må de ansatte være særlig aktsom på om de kan være i en insideposisjon. Ansatte er i insideposisjon når de har tilgang til informasjon som ikke er offentlig eller allment kjent, og når denne kjennskapen kan påvirke kursen på de finansielle instrumentene.

For ansatte som er insidere vil det i konkrete perioder være forbudt å kjøpe og selge verdipapirer.

Alle som er insidere har plikt til å sette seg inn i bankens insideregulering og handle i tråd med dette.

1.6 Hvitvasking og terrorfinansiering

Økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking av utbytte, undergraver den legale økonomien. SpareBank 1 Helgeland skal bekjempe enhver form for økonomisk kriminalitet og terrorfinansiering.

Ansatte skal arbeide aktivt for å forebygge, avdekke og rapportere transaksjoner som er mistenkelige eller ikke i samsvar med regelverket.

Hvitvaskingsregelverket stiller krav om at banken

kontrollerer opplysninger om kunden ved etablering av kundeforholdet, samt krav til løpende oppfølging av etablerte kundeforhold.

1.7 Bærekraft – ESG (Environmental, Social and Governance)

Regionen og verden står overfor en betydelig omstilling for å nå klimamålene for 2030 og nullutslippssamfunnet i 2050.

Klimaendringer er en samfunnsutfordring og en trussel for finansiell stabilitet, økonomisk vekst og menneskelig eksistensgrunnlag. Vi skal støtte kundene i denne omstillingen.

Banken etterlever lover og regelverk og skal bidra til at leverandørene, kunder og omgivelsene gjør det samme, samtidig som vi sikrer kapital til familier, lokalsamfunnet og næringslivet.

1.8 Tydelig kommunikasjon

Vår kommunikasjon skal være tydelig og korrekt uten at det går på bekostning av konfidensialitet, taushetsplikt eller andre forpliktelser. Bankens media- og kommunikasjonsstrategi gir føringer for hvem som kan uttale seg på vegne av banken.

1.9 Etiklutvalget

Bankens etikkutvalg er ansvarlig for evaluering og ajourføring av de etiske retningslinjene, og sørger for opplæring og innspill til interne prosesser på fagområdet. Etiklutvalget kan også bistå i vurdering av konkrete saker og hendelser opp mot retningslinjene.

Utvalget består av bankens advokat, fagansvarlig bærekraft og HR-sjef.

1.10 Oppfølging fra Compliance

Bankens avdeling for compliance er ansvarlig for å gjennomføre uavhengig kontroll av at retningslinjene overholdes. Eventuelle brudd på retningslinjene skal dokumenteres skriftlig i taps/hendelsesregisteret.

2. Ansatte

2.1 Arbeidsmiljø

Grunnleggende tillit er avgjørende for et åpent og inkluderende arbeidsmiljø.

Kommunikasjonen skal være åpen, ærlig og tydelig både internt og eksternt, slik at vi sikrer et godt arbeidsmiljø og bygger et godt omdømme.

Myndighetskrav innenfor helse, miljø og sikkerhet skal ivaretas på en systematisk og forsvarlig måte.

2.2 Varsling av kritikkverdige forhold

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland skal ha muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Det er rutiner for intern varsling, og varslingen skal behandles med respekt og tas på alvor. Den som varsler skal vernes mot gjengjeldelse som en mulig reaksjon på et varsel.

For å vite om vi etterlever våre forpliktelser er banken avhengig av en god varslingskultur. Ansatte skal si fra når det oppstår hendelser som ikke er i tråd med vår politikk.

2.3 Gaver

Bankens ansatte og tillitsvalgte i bankens styrende organer kan ikke motta gaver eller økonomiske fordeler fra andre enn banken. Oppmerksomhetsgaver som blir gitt fra tredjepart ved foredrag, arrangement eller andre forhold som for eksempel blomster, konfekt, kake, vinflaske mv. innenfor et vanlig prisnivå, anses i praksis ikke som skattepliktig for mottaker. En slik gave kan mottas selv om det samme år ved andre anledninger mottas andre skattefrie gaver innenfor gjeldende beløpsgrenser.

Gjeldende lover og regler om regnskapsføring, og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler må følges.

2.4 Private anliggende

Det forutsettes at ansatte har en ryddig økonomi. Det vil si at de økonomiske forpliktelsene overfor

banken og andre er i orden. Skulle det vise seg at den ansatte eller noen nærstående ikke kan håndtere sine økonomiske forpliktelser, skal nærmeste leder orienteres om saken. Det skal søkes å få ordnet opp i disse forholdene i samarbeid med HR.

Ved faste ansettelse skal det ikke være et leder – ansatteforhold mellom familiemedlemmer. Barn av tilsatte kan være ferievikarer og ha kortidsvikariat, men fortrinnsvis ikke på samme avdeling som sin foreldre.

HR skal gjøres særskilt oppmerksom på mulige tilsetninger av nærstående familiemedlemmer, både i faste og midlertidige stillinger. HR kan drøfte dette i etikkutvalget.

2.5 Representasjon og reiser

På reiser i regi av banken, eller våre samarbeidsparter, skal alle representere banken slik at det inngir tillit og slik at bankens omdømme ivaretas positivt. Reise og opphold skal betales av banken.

Ansatte skal vise måtehold ved bruk av alkohol. Arbeidsreglementet skal følges også på reiser.

2.6 Bruk av bankens eiendeler

For å kunne utføre arbeidsoppgavene i banken bruker de ansatte eiendeler som bygg, inventar, utstyr, systemer og lignende. Disse eiendeler skal behandles med forsiktighet og ansvarlighet i hht bankens retningslinjer for slik bruk.

2.7 Engasjement i lokalmiljøet og i andre virksomheter

SpareBank 1 Helgeland ønsker at ansatte skal være engasjert i Helgeland for eksempel ved å drive frivillig arbeid i lag, foreninger og andre aktiviteter. Det er likevel slik at engasjement utenfor banken ikke skal gå på bekostning av eller føre til

3. Kunder og leverandører

interessekonflikter i jobben. Hvis ansatte er i tvil om dette, skal forholdet tas opp med nærmeste leder.

Som ansatt kan man ha verv i lag, foreninger, borettslag, sameier mm, men man kan ikke inneha leder- eller kasserervervet hvis omsetningen overstiger 150.000 kroner. Vervet må registreres i bankens habilitetsregister.

2.8 Engasjement i annen næringsvirksomhet

Ansatte i SpareBank 1 Helgeland kan ikke drive næringsvirksomhet som er i konkurranse med eller til hinder for, eller går på bekostning av arbeidet i banken. Ansatte eller nærstående som har vesentlige eierinteresser i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til SpareBank1 Helgeland, må melde fra om dette til administrerende direktør. Er det tvil om lojalitet eller uavhengighet, kan det settes frist for å avvikle eier- eller kundeforholdet.

Banken har en svært restriktiv policy når det gjelder om ansatte kan være ansvarlig medlem eller styremedlem i selskaper. Eventuell godkjenning av slike verv kan kun gis av administrerende direktør.

Verv i næringsvirksomhet eller egen næringsvirksomhet må registreres i bankens habilitetsregister.

2.9 Transparens og etterrettelighet

Ansatte må i det daglige arbeidet bruke de systemer og verktøy som til enhver tid er gjeldende for den enkelte sin rolle. Det vi gjør skal være transparent, og kravet til dokumentasjon og sporbarhet er høyt.

Bankens etiske retningslinjer og andre styrende dokumenter skal være tilgjengelig i kvalitet og styring og på bankens hjemmeside.

3.1 Kundeforhold

Alle bankens kundeforhold skal være basert på tillit og respekt. Rådgivning, veiledning og informasjon direkte til kunder og på elektroniske flater skal være i tråd med standardene i «God skikk».

Banken skal arbeide proaktivt med sine kunder for å få til bærekraftige virksomheter.

Klager og tilbakemeldinger håndteres etter interne rutiner som tilfredstiller Finanstilsynets retningslinjer.

3.2 Leverandørforhold

Banken skal ha et profesjonelt forhold til sine leverandører og inngåtte avtaler skal gjenspeile dette. Banken er ansvarlig for at tjenester og aktiviteter som er utkontraktert er i tråd med policy om utkontraktering. Banken skal etterstrebe å bruke tjenesteleverandører som har god etisk standard og fokus på bærekraft.

3.3 Konkurransforhold

Vi skal behandle og omtale våre konkurrenter med respekt. Konkurransen skal være tydelig og åpen, og vi skal konkurrere i samsvar med vedtatte spilleregler.