



## 8-2

# ETISKE REGLER I OSLOFJORD SPAREBANK 2022

<b>Dato</b>	<b>Versjon</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Signatur</b>
29.08.2016		Til styret, vedtak sak nr 113/2016	Styret
30.08.2016		Intranett. Banken Vår. På mail til alle ansatte, må leses.	Knut Horvei
31.10.2017	2017.1	På mail til ledergruppa	Knut Horvei
28.11.2017		Styrebehandles, sak nr: 169/2017	Styret
29.11.2017		Til styremedlemmene, innspill fra hver og en: Sosiale medier, varslingspolicy, personvern, trakassering og ekstern kommunikasjon	Styremedlemmene individuelt. Retur til Knut
		Tatt inn endringsforslag fra styret	
15.02.2018		Nye endringer fra styrets leder, styrebehandling. Sak nr 24/18. Vedtatt	Styret
30.05.2018		Banken Vår	Knut Horvei
24.06.2019	2019.1	Tilpasning nytt år. Sendt Bjørn-Erik for uttalelse	Knut Horvei
21.08.2019		Til styret, vedtak, sak nr 94	Styret
22.08.2019		Banken Vår - Ansatt	Knut Horvei
17.06.2020	2020.1	Ny årsgjennomgang.	Bjørn-Erik Øverland og Knut Horvei
26.08.2020		Styrebehandling, vedtak sak nr 121	Styret
02.10.2020		Bankens intranett	Knut Horvei
14.07.2021	2021.1	Ny versjon. Ref kap. 2.9	Knut Horvei
25.10.2021		Styrevedtak, sak nr. 157	Styret
26.10.2021		På bankens intranett	Knut Horvei
Juli 2022	2022.1	Ny versjon. Oppdatering hvert 3.dje år, eller ved behov.	Knut Horvei
18.08.2022		Styrebehandlet sak nr. 118. Vedtatt utsatt til etter strategisamling	Styret/Anders Venemyr
25.10.2022		Styrebehandlet, sak nr. 147	Styret
26.10.2022		På bankens intranett	Knut Horvei

Dokument-kart		Dokument	Utarbeides av	Vedtatt av	Frekvens
	1	Bankens vedtekter	Styret og representant-skapet	Representant-skapet	Ved behov
	2	Styrets instruks	Styret	Representant-skapet	Årlig
	3	Banksjefs instruks	Styret	Styret	Årlig
	4	Strategi-dokumentet	styret	Styret	Årlig
Policy	5.1	Overordnet policy	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.2	Kredittpolicy	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.3	Markedspolicy	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.4	Policy for likviditet	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.5	Operasjonell policy	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.6	AHV-Policy	Administrasjonen	Styret	Årlig
Policy	5.7	Person-opplysninger (GDPR)	Administrasjonen	Styret	Årlig
Intern-kontroll	6	Internkontrollen	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	7.1	ICAAP kapitalbehov	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	8.1	Katastrofeplan	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	8.2	<b>Etiske regler</b>	Administrasjonen	Styret	Hvert 3.dje år, eller ved behov
Virksomhetsstyring	8.3	Gjenopprettings-plan	Administrasjonen	Styret	3.dje år
Virksomhetsstyring	8.4	Arbeidsmiljø-varsling	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	8.5	Regler for lønns- og godtgjørelses-ordningen	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	8.6	Budsjett	Administrasjonen	Styret	Årlig
Virksomhetsstyring	8.7	Internkontroll	Administrasjonen	Styret	Årlig

## Forord

En bank er mer enn andre virksomheter avhengige av stor tillit fra alle grupper. Som en liten aktør er Oslofjord Sparebank spesielt sårbar. Som oftest forsøker en bank å bygge tillit gjennom soliditet og lønnsomhet. God økonomi er naturligvis nødvendig i så måte, men ikke tilstrekkelig for å oppnå nødvendig tillit. De holdninger og den atferd vi til sammen som bank viser fra dag til dag - i hver eneste telefonsamtale, i hvert møte og i hvert svar vi gir på mailen - er like viktig, ja kanskje enda viktigere. Uten tillit, ingen aksept i markedet. For å oppnå denne aksepten, må ikke vårt etiske nivå kunne trekkes i tvil. Det etiske nivået er alle medarbeidere sitt ansvar å bidra til. Alle er med på å påvirke det etiske nivået i banken. Det er vår felles utfordring. Vi i Oslofjord Sparebank stiller krav om lojalitet, redelighet og åpenhet hos ledere og medarbeidere. Samtidig ønsker vi å oppmuntre til en kultur der det er rom for uenighet i interne diskusjoner og forberedelser. Men etter at vedtak er fattet, forventes det at samtlige ansatte forholder seg lojalt til dette. Dokumentet er obligatorisk informasjon ved nyansettelser

Bjørn-Erik Øverland  
Adm. banksjef

Anders Venemyr  
Styrets leder

## 1. Innledning

### 1.1 Hvorfor vi trenger etiske regler

En bank er gjennom sin virksomhet gitt ansvar for å forvalte store og viktige verdier for folk. Derfor er vi gjennom en rekke lover og forskrifter pålagt bestemmelser som regulerer bankens virksomhet og enkelte sider ved de ansattes atferd. Disse bestemmelsene er ikke utfyllende nok til å sikre ærlig, redelig og tillitsvekkende opptreden på alle områder og i alle situasjoner. Reglene dekker neppe alle situasjoner som kan inntreffe. Dersom du noen gang skulle komme i tvil om korrekt fremgangsmåte og ikke finne avklaring i disse reglene, vil vi både forvente og anbefale at du tar kontakt med overordnet leder eller andre du mener kan være deg til hjelp.

**Ledelsens og de ansattes holdninger til og konkret atferd i forhold til etikk og moral er grunnlaget for styring og kontroll i en bank. Manglende personlig etikk og moral vil undergrave ethvert styringssystem og regelverk, uansett hvor godt det måtte være.**

### 1.2 Hvem reglene gjelder for

Disse reglene gjelder for samtlige ansatte/medarbeidere i Oslofjord Sparebank samt for ansatte i permisjon. De gjelder også for styrets medlemmer, varamedlemmer og øvrige tillitsvalgte så langt de passer, med mindre noe annet er fastsatt eller fremgår av sammenhengen. Reglene gjelder så langt de passer også personer som er engasjert for å utføre oppgaver på vegne av Oslofjord Sparebank. Personer som eventuelt leies inn i prosjektsammenheng mv., og som i sitt arbeid ikke fremstår som representanter for Oslofjord Sparebank, omfattes av bestemmelsene om taushetsplikt og skal underskrive taushetserklæring. Dersom det blir nødvendig at et spørsmål etter disse regler skal tas opp med nærmeste overordnede, og den overordnedes

atferd er del av problemstillingen, kan den ansatte henvende seg til administrerende banksjef eller annen leder man har tillit til.

Alle ledere på alle nivåer plikter å gjøre sine medarbeidere kjent med disse reglene. Det forventes at alle som omfattes av reglene gjør seg kjent med og retter seg etter disse. Alvorlige overtredelser vil kunne sette ansettelsesforholdet eller tillitsvervet i fare.

## 2. Hovedprinsipper

### 2.1 Integritet

De ansatte skal opptre slik at tilliten til Oslofjord Sparebank blir opprettholdt. Ofte finnes det imidlertid ikke noe entydig svar på hva som er korrekt opptreden i en gitt situasjon, og den enkelte vil være henvist til å løse spørsmålet ved hjelp av eget skjønn og hva en selv føler er riktig eller galt. Dersom en ansatt eller tillitsvalgt i Oslofjord Sparebank står overfor et slikt etisk problem eller dilemma, kan det være til hjelp å stille seg spørsmål av typen:

- Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen og mine arbeidskolleger?
- Ville dette på noen måte kunne svekke tilliten og gjennomslagskraften til Oslofjord Sparebank dersom dette skulle bli omtalt i massemedia?
- Kan den handling eller disposisjon jeg gjør, komme i konflikt med de interesser jeg skal ivareta som ansatt i Oslofjord Sparebank, eller kan handlingen oppfattes som en fordel jeg oppnår i kraft av min stilling?
- Vil det jeg nå sier eller gjør, kunne svekke respekten for Oslofjord Sparebanks vedtak og synspunkter?
- Vil jeg, ved å ta imot dette tilbudet, kunne skape bindinger eller relasjoner til denne kunden eller leverandøren, som senere kan komme til å begrense vår handlefrihet? Eller kan det fremstå slik utad?
- Er det lovlig og i samsvar med bankens interne retningslinjer?
- Er det i tråd med bankens verdier?

Alle forhold som kan innebære brudd på de etiske reglene skal ved tvil tas opp med nærmeste overordnede. Ansatte som mener seg utsatt for bestikkelser, utilbørlig press eller forsøk på dette, skal umiddelbart rapportere det til nærmeste overordnede.

### 2.2 Lojalitet

Alle ansatte har i kraft av sitt ansettelsesforhold en generell forpliktelse til å jobbe for at Oslofjord Sparebank når sine vedtatte mål. Dette betyr bl.a. å være lojale mot, og etterleve, Oslofjord Sparebanks regler, instruksjoner og beslutninger. På den annen side innebærer lojalitet også å bidra til at Oslofjord Sparebanks beslutninger hviler på et solid grunnlag gjennom faglig diskusjon og ved å reise nødvendige motforestillinger før beslutning er fattet. Ledere har et spesielt ansvar for å etablere et klima der slike motforestillinger trygt kan komme til uttrykk.

Lojalitet i forhold til arbeidskolleger innebærer å ta ansvar for egen jobb og benytte arbeidstiden effektivt og målrettet. Banken blir bare så god som summen av den enkeltes bidrag og innsats. Det betyr også å basere den interne kommunikasjon på respekt og åpenhet.

Lojalitet skal allikevel ikke være et hinder for ansatte å reise kritikk internt mot Oslofjord Sparebank når det er eller føles berettiget. Dersom du mener at det foreligger forhold knyttet til kolleger og/eller overordnede som kan være i strid med lover, interne instruksjoner og etiske regler, forventes det at du melder forholdet til en leder i banken du er fortrolig med, og som ikke er knyttet til det aktuelle forholdet, eventuelt til tillitsvalgte. Ledere som mottar slike henvendelser plikter å rapportere saken videre til overordnet leder. Lojalitetsplikten gjelder i første rekke overfor Oslofjord Sparebank som bank og ikke kun overfor nærmeste overordnede.

Ved bruk av sosiale media må medarbeidere være bevisst på om man opptrer på en måte som kan ha innvirkning på kolleger eller banken som arbeidsgiver, og alltid ha bankens beste for øyet.

## 2.3 Taushetsplikt

Fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit. Regler om taushetsplikt skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie. Brudd på taushetsplikten vil ikke bare kunne være ulovlig, men også kunne virke negativt på bankens konkurransevne og omdømme. Ansatte og tillitsvalgte i Oslofjord Sparebank er pålagt taushetsplikt om det den enkelte får kjennskap til om Oslofjord Sparebank og våre kunder eller annen bank og deres kunder. Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også internt i forhold til kolleger som ikke har behov for de aktuelle opplysningene i sitt arbeid. Dette gjelder også opplysninger om bankens strategi- og markedsplaner og andre forhold av konkurransemessig betydning. Taushetsplikten skal imidlertid ikke hindre normal utførelse av arbeidet, herunder utveksling av relevant informasjon mellom arbeidskolleger - basert på et prinsipp om at vedkommende har et behov for å kjenne til forholdet. Ansatte skal avholde seg fra å søke informasjon om forhold som ligger utenfor eget ansvarsområde.

Taushetsplikten kan brytes gjennom uforsvarlig omgang med, og oppbevaring av, dokumenter herunder dataopplysninger. Taushetsplikten gjelder både i arbeidstiden og i fritiden, og også etter at man har sluttet i banken. Taushetsplikten skal ikke brukes som begrunnelse for å overse og unnlate å informere om kollegers eventuelle pliktforsømmelse eller andre uholdbare forhold.

Av ovennevnte fremgår at enhver skal bevare taushet om saker som i lov eller instruks er taushetsbelagt og om andre opplysninger man kan ha grunn til å tro vil svekke tilliten til Oslofjord Sparebank.

## 2.4 Habilitet

Generelt vil en ansatt eller tillitsvalgt være inhabil dersom det foreligger omstendigheter som kan føre til at han eller hun av andre oppfattes å legge vekt på annet enn Oslofjord Sparebanks interesser, det vil si hvor det foreligger en konflikt mellom den enkeltes personlige og/eller økonomiske interesser på den ene side og bankens og/eller bankens kunders interesser på den annen side.

Ingen i banken må tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller treffe avgjørelse i noen sak som vedkommende selv er part i. Dette gjelder også noen som han eller hun er gift med eller så nær i slekts- eller svogerskap med som søskenbarn, eller sak knyttet til selskap som den ansatte har eierinteresser eller tillitsverv i. Ansatt eller tillitsvalgt er også inhabil når det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til upartiskhet, for eksempel dersom det rettes mistanke om av venner og tidligere kollegaer. Det er vedkommendes eget ansvar å gjøre skriftlig oppmerksom på at han eller hun må fratse saken på grunn av inhabilitet før saken behandles, samt forvise seg om at dette blir behørig protokollert og eventuelt fremkommer som en del av etterfølgende beslutning. Dersom det i ettertid skulle avdekkes forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes habilitet, vil dette bli å betrakte som brudd på bankens habilitetsregler. Ved tildeling av kredittsak til ny medarbeider må den nye saksbehandleren ikke komme i lojalitetskonflikt med andre medarbeidere i banken.

Ansatte og tillitsvalgte må avstå fra handlinger som kan skape en konflikt mellom egne private økonomiske forhold og de interesser en skal ivareta som ansatt eller tillitsvalgt i Oslofjord Sparebank, eller som er egnet til å fremstå slik utad.

Den som har ansvar for bankens beholdning av verdipapirer skal informere administrerende direktør om eventuell privat forbindelse eller omgang med meglere som banken benytter. Ligger ansvaret hos banksjef skal styrets formann informeres tilsvarende.

Egenekspedering i form av at ansatte selv bokfører på egne konti, kvitterer på betaling av egne reiser eller andre utlegg, eller foretar vilkårsendringer, oppdateringer, osv. av egne kontoforhold, skal ikke forekomme. Det skal heller ikke inngås avtaler på egne vegne, eller på vegne av nærstående. Forbudet mot egenekspedering gjelder også overfor forening, selskap eller annen sammenslutning der den ansatte eller en nærstående er styremedlem eller innehar annet verv.

## **2.5 Bierverv, næringsvirksomhet, m.v.**

Det forutsettes at arbeidet i Oslofjord Sparebank er den enkelte heltidsansattes ervervsmessige hovedbeskjeftigelse. Ansatte må ikke ha annet lønnet arbeide, uten at banken har gitt sitt samtykke til dette. Arbeidsgiver har rett til å motsette seg slik virksomhet dersom det fryktes at slik virksomhet kan gå ut over arbeidet i banken eller svekke bankens tillit.

Ingen ansatt i banken må drive privat næringsvirksomhet av noen art, inneha styreverv i næringsvirksomhet eller ha bestemmende eierandel i selskap som driver næringsvirksomhet, uten at banken ved styret på forhånd er skriftlig underrettet og eventuelt har gitt samtykke til dette. Ansatte må ikke inngå i forretningstransaksjoner eller yte tjenester mot vederlag dersom forretningstransaksjonene eller tjenestene kan antas å ha sitt utspring i hans eller hennes arbeidsoppgaver eller ansettelsesforhold i banken.

Ingen ansatt i banken skal direkte eller indirekte være leverandør av varer eller tjenester til banken.

## 2.6 Forholdet til kunder og leverandører – Gaver og representasjon

Mange ansatte har gjennom sitt daglige arbeid nær kontakt med våre kunder eller leverandører. I denne kontakten er det viktig å påse at forholdet ikke blir så tett at det kan bidra til å svekke tilliten til Oslofjord Sparebank både som bank for våre kunder og som kjøper av varer og tjenester hos våre leverandører. Ingen ansatt, tillitsvalgt eller nærstående av disse, må derfor kreve, motta eller akseptere tilbud om en utilbørlig fordel fra noen av bankens forbindelser eller andre. Ansatte eller tillitsvalgte må heller ikke gi eller tilby noen en utilbørlig fordel. "Fordel" omfatter normalt penger, rabatter eller gjenstander med økonomisk verdi, men kan også omfatte tjenester uten direkte økonomisk verdi (så som medlemskap i lukkede foreninger, jobbtilbud o.l.).

Ved reise, deltagelser på kurs eller seminar og andre former for tjenesteyting fra utenforstående skal behovet vurderes grundig, og det er en forutsetning for slik godkjenning på alle nivåer at det faglige program er relevant og forsvarlig i forhold til arbeidsoppgaver i banken. For øvrig skal reiser og andre utgifter utredes av den enkelte, eventuelt at overordnet samtykker i utgiften på forhånd. Eventuell refusjon av utlagt beløp søkes om på fastlagt formular som godkjennes av banksjef.

Ansatte kan motta gaver så lenge det dreier seg om mindre oppmerksomhetsgaver til jul og spesielle anledninger, og når det dreier seg om gaver av ikke stor verdi. Når det gjelder gaver av en verdi på over kr 600,- og/eller gitt før/under forhandlinger eller knyttet til avtaler inngått på vegne av banken, skal det utvises spesiell oppmerksomhet. Slike gaver skal alltid rapporteres til banksjef, som har ansvaret for å vurdere om vedkommende vil kunne beholde sin habilitet og uavhengighet dersom gaven mottas. For banksjef gjelder tilsvarende rapporteringsplikt til styreleder.

Der er uansett ikke anledning til å motta gaver i form av kontanter eller sjekker og lignende som kan veksles om til kontanter. Unntatt fra rapporteringsplikten faller eventuelle rabatter og lignende som banken måtte ha fremforhandlet på vegne av alle ansatte.

Generelt skal enhver ansatt og tillitsvalgt 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 Oslofjord Sparebank. Du skal alltid:

- opptre nøytralt i forhold til kunder i samme situasjon
- gi sann informasjon til kunder, panthavere og kausjonister om konsekvensene av deres eventuelle disposisjoner
- lojalt følge og forholde deg til vedtatt prispolicy og prislister
- opptre på en slik måte at de beslutninger som tas, ikke er eller blir påvirket av ditt forhold til kunde eller leverandør, men alltid bygger på sunne og objektive forretningsmessige prinsipper.

Det skal vises varsomhet og tilbakeholdenhet dersom kundene:

- foreslår «kreative løsninger»
- presenterer kompliserte selskapsstrukturer som kan ha til mål å skjule eller tåkelegge eierforholdet
- i forbindelse med skatteplanlegging ønsker å omgå lover og aksepterte regler/praksis

## 2.7 Økonomisk uavhengighet og privat økonomi

I utgangspunktet vil ikke banken som arbeidsgiver involvere seg i hvorledes den enkelte ansatte ordner sin private økonomi. På grunn av fare for svekkelse av nødvendig tillit og uavhengighet må imidlertid ikke den enkelte ansatte innrette seg slik at man kan utsette seg selv for sterkt økonomisk press. En ansatt som forstår at han eller hun ikke vil klare å dekke sine økonomiske forpliktelser må derfor straks skriftlig orientere sin nærmeste overordnede om situasjonen.

Alle ansatte og tillitsvalgte forventes å holde sine kundeforhold med banken og sin private økonomi for øvrig i orden, herunder å overholde alle betalingsterminer i låneforhold.

## 2.8 Autorisasjon

Ansatte skal aldri utnytte mulige anledninger til å sikre seg tilgang til informasjon eller data via andres autorisasjoner og aldri selv la andre få benytte sin egen tilgang, eller søke informasjon om forhold som den ansatte ikke har behov for under utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Ansatte som ikke lenger har behov for tildelte autorisasjoner eller fullmakt skal uoppfordret gi beskjed om dette til overordnet leder.

## 2.9 Innsidehandel

Ansatte som handler i verdipapirer plikter å sette seg inn i reglene for innsidehandel, og forplikter seg til å ikke handle på grunnlag av ulovlig innsideinformasjon.

Oslo Børs sine regler for innsidehandler ligger under ansatte på bankens intranett.

# 3 Mobbing, trakassering og varsling

## 3.1 Særlig om mobbing og trakassering

Mobbing eller trakassering av kolleger, herunder seksuell trakassering, skal ikke forekomme. Alle medarbeidere har ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de oppdager at kolleger blir mobbet eller trakassert på arbeidsplassen eller i forbindelse med utførelse av arbeidet. Ledere har et særlig ansvar for å forebygge at slik uønsket adferd finner sted. Dersom nærmeste leder kan være involvert i slik adferd, skal overordnet varsles, alternativt kan varslingsordningen anvendes.



### **3.2 Oppfølging**

Alle ansatte og tillitsvalgte har plikt til løpende å vurdere sitt forhold i relasjon til de etiske reglene. Alle ledere har et særlig ansvar for, og en plikt til, å påse at deres egne og deres underordnedes adferd til enhver tid er i samsvar med krav i de gjeldende etiske regler.

Banken har etablert en egen varslingsordning, som den enkelte kan bruke ved eventuelt behov. Det vises til egen varslingsprosedyre om dette.

Bankens øverste ledelse skal foreta en løpende vurdering av reglenes hensiktsmessighet, og det skal fremsettes forslag til endringer når dette anses påkrevet. Bankens etiske regler vedtas av styret.

## **4. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske reglene**

For ansatte og tillitsvalgte vil overtredelser kunne få konsekvenser for henholdsvis ansettelsesforholdet eller tillitsvervet. Brudd på reglene kan bl.a. gi grunnlag for oppsigelse og erstatningsansvar og i tillegg være straffbart.