

Etikkdokument for Sparebanken Sør



SPAREBANKEN SØR

Type dokument	Versjon	Dokumenteier	Innstilling	Beslutning	Status	Dato for vedtak
Styringsdokument	01	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	19.06.2014
Styringsdokument	02	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	24.09.2015
Styringsdokument	03	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	04.10.2016
Styringsdokument	04	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	20.09.2017
Styringsdokument	05	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	10.08.2018
Styringsdokument	06	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	08.08.2019
Styringsdokument	07	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	19.12.2019
Styringsdokument	08	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	10.02.2021
Styringsdokument	09	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	05.05.2022
Styringsdok. - nivå 1	10	Divisjon Konsernstab	KL	Styret	Vedtatt	26.10.2023
Styringsdok. - nivå 1	11	Divisjon Mennesker og Kommunikasjon	KL	Styret	Vedtatt	04.11.2024

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning.....	3
1.1	Formål og bakgrunn	3
1.2	Målgruppe	3
1.3	Dokumentforvaltning	4
2.	Kunde-relasjoner	4
2.1	Generelle retningslinjer	4
2.2	Plasseringsrådgivning.....	4
3.	Ansatte-relasjoner.....	5
3.1	Økonomiske forhold	5
3.2	Familieforhold	6
3.3	Innhenting av opplysninger	6
3.4	Taushetsplikten	6
3.5	Informasjons- og varslingsplikt.....	6
3.6	Interessekonflikter	6
3.7	Ansattes handel med verdipapirer.....	7
3.8	Ansattes samfunnsengasjement	7
4	Leverandør-relasjoner	7
4.1	Arrangementer og reiser	7
4.2	Gaver fra leverandører eller forretningsforbindelse.....	8
4.3	Økonomisk kriminalitet og korrupsjon	8
4.4	Kjøp av eiendeler i f.m. realisasjon	8
5	Samfunns-relasjoner	8
5.1	Samfunnsansvar	8
5.2	Landsdel og lokalsamfunn.....	8
5.3	Gavetildelinger	9
5.4	Korrekt informasjon, regnskap og rapportering	9
6	Kommunikasjon.....	9
7	Overtredelser, personlig ansvar og lederansvar	9
8	Ansvarserklæring	9

1. Innledning

1.1 Formål og bakgrunn

Sparebanken Sør er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter, egenkapitalbeveiere, långivere og samfunnet for øvrig. Derfor er det viktig at hele vår virksomhet kjennetegnes av en høy etisk standard. Det betyr at våre beslutninger og handlinger skal være styrt av normer, verdier og etiske regler som er i overensstemmelse med den alminnelige rettsoppfatning og den posisjon Sparebanken Sør har som en betydelig samfunnsaktør.

Verdiskaping, lønnsomhet og soliditet er viktige forutsetninger for at Sparebanken Sør fortsatt skal være en selvstendig bank. I noen situasjoner vil det kunne foreligge etiske konflikter mellom bankens mål om lønnsomhet og det som potensielt gir størst lønnsomhet på kort sikt. Det er bankens langsiktige lønnsomhet og verdiskaping som skal legges til grunn i våre konkrete beslutninger og hver enkelt ansatt må derfor foreta riktige valg slik at kortsiktig økt lønnsomhet ikke ødelegger bankens renommé på lang sikt.

I noen situasjoner gis det klare regler for hva som er god etikk, men ofte vil det være nødvendig å bruke skjønn. Høy etisk standard utvises når vi ikke stiller oss i en situasjon der vår redelighet kan trekkes i den minste tvil og når vi legger oss på den sikre siden med god margin.

Moral er en oppfatning av om noe er riktig eller galt. Etikk er en systematisk refleksjon over hva som kan oppfattes som rett og galt – og hvorfor. Dersom man er i tvil om en beslutning er etisk forsvarlig, skal den ansatte ta kontakt med nærmeste overordnede.

Det kan være til hjelp å vurdere beslutningen med bakgrunn i følgende utsagn:

- Er det lov ?
- Er det i samsvar med våre verdier ?
- Er det moralsk / rett eller galt ?
- Beholder vår troverdighet / omdømme ?
- Er det etisk forsvarlig / lar det seg begrunne ?
 - Offentlighetsprinsippet (Er det OK at det blir kjent?)
 - Likhetsprinsippet (Vil utfallet bli det samme i et tilsvarende tilfelle?)

Sparebanken Sør må være sitt etiske ansvar bevisst i mange ulike situasjoner og relasjoner. Dokumentet er derfor inndelt i Kunde-relasjoner, Ansatte-relasjoner, Leverandør-relasjoner og Samfunns-relasjoner. I tillegg til retningslinjene i dette dokumentet, vil det for enkelte områder også finnes utfyllende etiske regler.

1.2 Målgruppe

De etiske retningslinjer i dette dokumentet viser hvilke forventninger og krav Sparebanken Sør stiller til sine ansattes handlemåte og opptreden. Både ledere, medarbeidere, tillitsvalgte, vikarer og innleide konsulenter omfattes av de etiske retningslinjene i sin virksomhet for Sparebanken Sør. Enhver som er omfattet av disse retningslinjene skal opptre slik at tilliten til banken ikke blir svekket. I en del tilfeller omfattes også medarbeidernes forhold til sine nærmeste, senere betegnet som «nærstående». Med dette menes ektefelle, samboer, barn, foreldre og søsken, samt selskap, foreninger, lag, o.l. hvor noen av disse har en vesentlig innflytelse. Det understrekes at også andre personlige relasjoner, f.eks. nabo, nære venner, annen familie, kan være av en slik art at de vil bli likestilt med nærstående.

1.3 Dokumentforvaltning

Styret har det overordnede ansvaret for den etiske standarden i Sparebanken Sør. Policydokumentet forvaltes av divisjon mennesker og kommunikasjon, innstilles av konsernledelsen og besluttet av styret. Det foretas en årlig revisjon av dokumentet.

2. Kunde-relasjoner

I en kommunikasjon mellom kunde og bank, skal ansatte i Sparebanken Sør være oppmerksomme på at det ofte kan være et kunnskapsgap mellom kunde og rådgiver. Det stiller krav til vår kommunikasjon og at den informasjonen som blir gitt er tilpasset den enkelte kunde. Det kan også forekomme interessekonflikt mellom bank/rådgiver og kunde i valg av ulike produkter. Kundens behov skal være førende for valg av løsning.

2.1 Generelle retningslinjer

- Bankens kommunikasjon skal være etterrettelig og forutsigbar.
- Banken skal operere innenfor sunne og klart definerte saksbehandlingsregler.
- Banken skal vise ryddighet i konkurranseforhold.
- All kundebehandling skal være respektfull og ansatte skal opptre redelig og korrekt.
- Bankens medarbeidere skal kommunisere, informere og selge slik at det skapes et gjensidig og varig tillitsforhold mellom kunde og banken.
- Medarbeiderne skal tilstrebe at kundene er kjent med konsekvensene av de valg han eller hun tar.
- Så langt de er relevante, gjelder også finansnæringens 10 bud (se under) om god rådgivningsskikk, for all rådgivning i Sparebanken Sør.

2.2 Plasseringsrådgivning

Sparebanken Sør legger bransjens 10 bud til grunn i sin rådgivning innenfor spare- og plasseringsområdet og innenfor verdipapiriområdet:

1. Rådgiveren skal innhente opplysninger om og sette seg inn i kundens økonomiske situasjon, forventet økonomisk utvikling og mål for plasseringen. Rådgiveren skal klargjøre kundens risikoprofil, kundens kunnskap om og erfaring fra aktuelle investeringsområder.
2. Rådgiveren skal fremlegge de nødvendige opplysninger for kunden på en måte som kunden har forutsetninger for å forstå. Det må gis grundig informasjon om avkastningsmuligheter, risiko, likviditet/bindingsstid og kostnader.
3. Rådgiverens forslag til plassering av kundens finansielle formue skal være egnet ut fra kundens behov, kunnskap og erfaring.
4. Rådgiveren skal fraråde finansielle plasseringer som ikke er i kundens interesse og/eller uforenlige med kundens økonomiske bæreevne.
5. Rådgiveren skal gi kunden tilstrekkelig tid til å områ seg. Særlig gjelder dette i de situasjoner hvor det ikke er kunden som tar initiativ til rådgivningssamtalen.
6. Rådgiveren skal sørge for at kundens interesser går foran bankens og rådgiverens egne interesser, blant annet gjennom åpenhet om forhold som kan tenkes å påvirke rådgiveren og/eller banken når løsninger foreslås eller anbefales for kunden.
7. Rådgiveren skal sørge for tilstrekkelig, skriftlig dokumentasjon av innholdet i rådgivningssamtalen og av de avtaler som gjøres.
8. Rådgiveren skal sørge for at det ikke feilaktig skapes et inntrykk av at det gis råd som er uavhengige eller nøytrale.

9. All informasjon skal være korrekt, klar og ikke villedende. Dersom rådgiveren ikke selv har tilstrekkelig kompetanse, skal kunden henvises til andre med dybdekompetanse.
10. Rådgiveren skal avtale ønsket oppfølging med kunden.

3. Ansatte-relasjoner

Det er et felles ansvar å bidra til å bygge lagånd og et godt arbeidsmiljø. Den enkelte medarbeider forventes å opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet i forhold til kolleger så vel som konkurrenter, kunder og andre. Ved å være inkluderende og engasjert, spiller man hverandre gode. Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Sparebanken Sør har en bevisst holdning mot enhver form for mobbing. Denne holdningen skal prege konsernet som arbeidsplass.

Sparebanken Sør skal drive sin virksomhet basert på strenge krav til redelighet og forretningsmoral.

For ledere og medarbeidere betyr dette bl.a.:

- Alle ansatte skal ha høy integritet og ansettelsesforhold i banken skal ikke utnyttes for å oppnå personlig vinning for seg selv eller nærstående.
- Rådgivere skal ikke kunne innvilge lån/kreditt til nærstående. Dette gjelder også til selskaper, foreninger e.l. hvor saksbehandler, slekt eller nære venner har tillitsverv eller eierinteresser. Saksbehandler skal heller ikke forestå selve saksbehandlingen i de tilfeller hvor man er inhabil.
- Ansatte kan ikke drive privat forretningsvirksomhet som er i konkurranse med Sparebanken Sør.
- Ansatte må ikke uten bankens samtykke ha annet lønnet arbeid eller verv som går utover den ansattes arbeidskapasitet i banken. Dette gjelder også styreverv innenfor generell forretningsaktivitet. Slike forhold skal godkjennes av konsernsjef, eller den han bemyndiger.
- Ansatte i ledende stilling (med og uten personalansvar) kan ikke delta i styret i selskaper som har kundeforhold eller annet forretningsforhold til banken. For deltakelse i styret i selskaper som ikke har kunde-/forretningsforhold til banken, kreves særskilt tillatelse fra konsernsjef eller den han bemyndiger.
- Det skal foreligge skriftlig fullmakt til ansatte som skal disponere andres konti. Dette gjelder også for konti tilhørende nærstående.
- Ansatte må ikke sette seg i en situasjon hvor det kan reises tvil om den ansattes habilitet. Ansatte må derfor ikke gi eller motta gaver, fordeler eller tjenester til/fra kunder som er av en slik karakter eller størrelse at de kan være egnet til å skape et uheldig avhengighetsforhold mellom giver og banken.
- Ledere og medarbeidere plikter å gi informasjon som kollegaer er avhengig av for å kunne utføre sitt arbeid.
- Ledere har et særlig ansvar for å påvirke medarbeidernes holdninger i samsvar med bankens etiske retningslinjer.

3.1 Økonomiske forhold

Det forutsettes at alle ansatte i Sparebanken Sør til enhver tid sørger for at økonomiske forpliktelser av enhver art holdes i orden. Dersom en ansatt får økonomiske problemer og ikke klarer å overholde egne forpliktelser, skal nærmeste overordnede orienteres. Forespørsel om eventuell økonomisk bistand på denne bakgrunn rettes til personalavdelingen. Ansatte skal ikke foreta registreringer eller endringer av betingelser på egne eller nærståendes konti. Unntatt fra dette er bruk av elektroniske tjenester på egen konto, som er tilgjengelig for bankens personkunder.

3.2 Familieforhold

Familiemedlemmer (søsken, foreldre, barn, barnebarn eller ektefelle/samboere) skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme divisjon eller avdelingskontor. Ansatte som er i nær familie med hverandre, kan heller ikke inneha stillinger der man skal bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annen måte påvirke arbeidet til et familiemedlem. Familiemedlemmer av ledere på nivå 2 og oppover kan i utgangspunktet heller ikke få fast jobb i banken. Det bør også vises aktsomhet i forhold til ansettelse av familiemedlemmer av ledere på nivå 3.

HR avdelingen kan i samråd med den enkelte divisjonsdirektør i særlige tilfeller dispensere fra ovennevnte bestemmelser. Det gjelder for eksempel ved ansettelse av vikarer i forbindelse med ferieavvikling eller andre kortvarige arbeidsforhold. Vikariater begrenses, inkl. ferievikariat, til 6 måneder pr. år.

3.3 Innhenting av opplysninger

Ingen ansatte skal via datasystemer eller på annen måte, aktivt søke opplysninger om medarbeidere, kunder eller andre når det ikke er nødvendig for vedkommendes arbeid i banken.

Bankens datautstyr og systemer skal ikke benyttes til andre formål enn det de er ment å brukes til.

3.4 Taushetsplikten

Ansatte i Sparebanken Sør forplikter seg til å hemmeligholde alt man i stillings medfør får kjennskap til av fortrolige opplysninger om banken eller dens forbindelser. Taushetsplikten gjelder ikke bare ovenfor utenforstående, men også i forhold til nærstående og kolleger.

Unntak kan gjøres når kolleger har behov for slike opplysninger i arbeidet. Taushetsplikten gjelder ikke når ansatte i henhold til lov eller forskrift har plikt til å gi opplysninger. I tvilstilfeller må den som ber om opplysninger fra banken, selv dokumentere at det foreligger hjemmel for informasjonsinnhenting uten at taushetsplikten blir krenket.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet i banken er opphørt.

3.5 Informasjons- og varslingsplikt

Taushetsplikten er ikke til hinder for at en ansatt informerer sin overordnede om forhold i Sparebanken Sør som kan antas å være i strid med gjeldende lover, regler eller forskrifter, eller ved vesentlige brudd på interne bestemmelser.

Dersom det foreligger mistanke om forhold som er i strid med de etiske retningslinjene eller som er ulovlige, har medarbeideren plikt til å varsle i henhold til bankens varslingsrutiner. Henvendelser skal behandles konfidensielt dersom vedkommende ønsker det. Bankens vil ikke iverksette negative sanksjoner ovenfor ansatte som i god tro og på en lojal måte informerer om mulige brudd på Sparebanken Sør sine etiske retningslinjer, gjeldende lover og forskrifter, eller andre krittikkverdige forhold i bankens virksomhet.

3.6 Interessekonflikter

I Sparebanken Sør skal interessekonflikter søkes unngått. I situasjoner hvor faktiske eller potensielle interessekonflikter kan oppstå skal banken være åpen og håndtere situasjonen på en forsvarlig måte. For ansatte betyr det blant annet:

- Ansatte skal være kjent med og følge fastsatte regler for verv og håndtering av interessekonflikter

- Ansatte skal unngå situasjoner, profesjonelt og privat, hvor det kan stilles spørsmål ved ansattes uavhengighet, integritet eller lojalitet
- Ansatte skal være åpne om og melde fra til nærmeste leder om verv, eierskap, investeringer og andre forpliktelser man har utenfor banken som kan medføre risiko for en interessekonflikt
- Ansatte skal være åpne om og melde fra til HR om personlige og nære relasjoner til andre ansatte i banken
- Ansatte skal ta opp problemstillinger med leder eller aktuell fagenhet hvis man er usikker

3.7 *Ansattes handel med verdipapirer*

Ansatte har anledning til å investere i finansielle instrumenter. Det forutsettes at omfanget av slik handel ikke går på bekostning av arbeidet i banken. Ansattes egenhandel skal ikke stå i misforhold til den ansattes økonomi.

Ved handel i finansielle instrumenter må ansatte ikke selv, eller på vegne av nærstående, misbruke presise og fortrolige opplysninger om det selskap som har utstedt instrumentene når det må antas at opplysningene kan få vesentlig betydning for kursen på papirene.

Definerte primærinsidere omfattes av eget regelverk oversendt og godkjent av Oslo Børs.

3.8 *Ansattes samfunnsengasjement*

Ansatte i Sparebanken Sør kan påta seg verv og ha engasjementer utenfor banken under forutsetning av at roller, verv og eierandeler ikke antas å gå utover arbeidet i banken. Er man i tvil om engasjementet går utover arbeidet i banken, skal dette tas opp med nærmeste leder. I saker hvor Sparebanken Sør omtales, forventes en korrekt og lojal holdning utad.

4 *Leverandør-relasjoner*

Banken og alle ansatte skal ha et bevisst forhold til at relasjoner ikke skal medføre at beslutninger treffes på annet enn rent forretningsmessig grunnlag. Man skal derfor unngå å komme i en situasjon der man føler press, forpliktelse eller forventning i retning av å ta utenforliggende hensyn i vurderingene.

Det forventes at bankens forretningsforbindelser også har etiske retningslinjer.

4.1 *Arrangementer og reiser*

Dersom ansatte mottar innbydelse til arrangementer/reiser fra leverandører, skal avgjørelse om deltakelse treffes av nærmeste overordnede. I tilfeller der ansatte deltar, skal banken dekke de direkte kostnadene.

Ved vurdering av deltakelse skal det vektlegges:

- Kan invitasjonen komme i konflikt med bankens etiske retningslinjer eller være uheldig ut fra deltakerens senere forretningsmessige forhold til leverandør eller forretningsforbindelse?
- Står nytteverdien (faglig innhold eller lignende) i forhold til ressurs- og tidsbruk?

4.2 Gaver fra leverandører eller forretningsforbindelse

Policy i Sparebanken Sør er at man ikke kan motta gaver fra leverandører eller forretningsforbindelser utover enkle oppmerksomhetsgaver som blomster, strøartikler etc av mindre verdi under kr. 500,-. I helt spesielle tilfeller kan man motta gaver utover slike oppmerksomhetsgaver. HR sjef skal da alltid rådføres og gaven skal føres i HR avdelingens gavebok.

Ansatte skal heller ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra bankens forbindelser som den ansatte har kontakter med gjennom sin jobb for banken, med mindre det dreier seg om ordninger som er åpne for alle.

4.3 Økonomisk kriminalitet og korrupsjon

Bedrageri, økonomisk utroskap, korrupsjon, påvirkningshandel og medvirkning til dette er straffbart i hht. straffeloven. Dersom en ansatt eller tillitsvalgt blir klar over eller får en berettiget mistanke om at noen i Sparebanken Sørs sin tjeneste er involvert i økonomisk kriminalitet, plikter en å rapportere varsle dette i henhold til bankens varslingsrutiner.

4.4 Kjøp av eiendeler i f.m. realisasjon

Ansatte og deres nærstående har ikke anledning til å kjøpe gjenstander som har tilfalt Sparebanken Sør ved bobehandling eller som banken på annen måte realiserer som følge av å være panthaver. Dette gjelder likevel ikke i de tilfeller nærmeste overordnede har gitt godkjenning eller det er salg som er åpne for alle.

5 Samfunns-relasjoner

5.1 Samfunnsansvar

For Sparebanken Sør er samfunnsansvar et medansvar for å bidra til bærekraftig økonomisk, sosial og miljømessig utvikling i de områder der konsernet opererer. Sparebanken Sør forplikter seg til å ta hensyn til klima og miljø, sosiale forhold og god virksomhetsstyring i alle sine aktiviteter, inkludert utviklingen av produkter og tjenester, rådgivning og salg, investerings- og kredittbeslutninger, produksjon og drift. Sparebanken Sør skal ikke medvirke til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, alvorlig miljøskade eller andre handlinger som kan oppfattes som uetiske.

5.2 Landsdel og lokalsamfunn

For Sparebanken Sør vil et vesentlig bidrag til landsdel og lokalsamfunn være ivaretatt gjennom den virksomhet banken driver. Med lokal forankring, nærhet og kjennskap til kundene samt personlig oppfølging, service og evne til å ta raske beslutninger, skal banken være med på å opprettholde en sunn konkurranse i markedet og gi et godt tilbud til kundene. Bankens rolle i de lokalsamfunn hvor Sparebanken Sør er representert, og bankens forhold til lokalsamfunnet og landsdelen skal preges av stikkordene kunnskap og engasjement. Bankens vil også gi noe tilbake til landsdelen gjennom tildeling av gaver.

5.3 Gavetildelinger

Bankens gavetildelinger gjennom Sør Fondet er basert på en bevisst politikk.

Det skal være full transparens ved gavetildelinger, og omverdenen skal ha mulighet til å ha innsyn i tildelingene. En praktisk konsekvens av dette er at det legges ut informasjon om gavetildelingene på bankens hjemmesider med jevne mellomrom.

Det skal ikke være koblinger mellom gave og kundeforhold, f.eks. ved at man har som betingelse at kundeforholdet flyttes til Sparebanken Sør.

Gavetildelinger innstilles av egne gavekomiteer, og besluttes av Sør Fondets styre. Det er avgjørende for virksomhet at det ikke kan reises tvil om at hver sak behandles og avgjøres på en upartisk måte, upåvirket av gavekomiteenes eller Sør Fondets styremedlemmers personlige interesser. Dersom det er tvil om det foreligger forhold som kan være egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet i en sak, skal dette meddeles hhv. i gavekomiteene og/eller styret. Dersom det kan reises tvil om habilitet, skal vedkommende fratres under behandlingen.

5.4 Korrekt informasjon, regnskap og rapportering

Sparebanken Sør skal gi fullstendige, korrekte og nøyaktige redegjørelser i sine rapporter til tilsynsmyndigheter og andre. Den enkelte medarbeider skal sikre at informasjon, regnskapsføring og rapportering er nøyaktig og fullstendig.

All regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i overensstemmelse med lover og forskrifter, regler og relevante regnskapsstandarder.

6 Kommunikasjon

All kommunikasjon, i alle kanaler, til alle målgrupper skal være åpen, ærlig og tydelig.

Alle uttalelser til mediene om Sparebanken Sør skal gis av medarbeidere som er særskilt utpekt til å uttale seg på konsernets vegne. Medarbeidere skal henvise mediene til konsernets informasjons-/kommunikasjonsansvarlig.

7 Overtredelser, personlig ansvar og lederansvar

Sparebanken Sør forutsetter at alle ansatte gjør seg kjent med og utfører sitt arbeid i samsvar med de krav som er nedfelt i dette dokument, og i aktuelle lover, regler og rutiner. Overtredelser vil kunne få konsekvenser for arbeids- og ansettelsesforholdet.

Ledere skal sørge for at virksomheten innen eget ansvarsområde skjer i henhold til kravene i dokumentet. Leder er ansvarlig for å kommunisere retningslinjene og skal gi råd om forståelse og praktisering. Ledere med personalansvar er ansvarlig for at «Etikkdokumentet» og andre aktuelle etiske problemstillinger, gjennomgås minimum en gang pr. år.

8 Ansvarserklæring

Dokumentet skaper ingen rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, egenkapitalbevisiere eller andre personer eller enheter.