

Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar

Versjon 2.0 – oppdatert 23.03.2021

| Konfidensialitets-nivå | Sett kryss for gjeldende | Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene |
|------------------------|--------------------------|---|
| Offentlig | x | Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger |
| Intern | | Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre. |
| Fortrolig | | Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksternrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv) |
| Konfidensiell | | Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksternrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv) |

Innhold

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Formål | 3 |
| 2 | Bakgrunn | 3 |
| 2.1 | Åpenhet og transparens | 3 |
| 3 | Ansvar, oppdatering og vedtak | 4 |
| 4 | Dokumentkart | 4 |
| 5 | VÅRT FORHOLD TIL MENNESKER, KULTURER OG SAMFUNN | 5 |
| 5.1 | Bærekraft | 5 |
| 5.2 | Miljø og klima | 5 |
| 5.3 | Arbeidsmiljø, likestilling og menneskerettigheter | 5 |
| 5.4 | Ansvarlig finansiering, forvaltning og investering | 6 |
| 5.5 | Skatt og korrupsjon | 6 |
| 5.6 | Hvitvasking | 6 |
| 5.7 | Forholdet til kunder og leverandører | 7 |
| 5.8 | Lokalsamfunn og samfunnsutbytte | 7 |
| 6 | VÅR PERSONLIGE ADFERD | 7 |
| 6.1 | Kommunikasjon | 7 |
| 6.1.1 | Forholdet til media og sosiale medier | 8 |
| 6.1.2 | Respekt for kolleger | 8 |
| 6.2 | Taushetsplikt og personvern | 8 |
| 6.3 | Gaver og fordeler | 8 |
| 6.4 | Representasjon og arrangement | 8 |
| 6.5 | Interessekonflikter og habilitet | 9 |
| 6.6 | Annen ervervsmessig virksomhet, tillitsverv i næringsdrivende foretak mv. | 9 |
| 6.7 | Verv i lag og foreninger av frivillig karakter | 9 |
| 6.8 | Nærstående | 9 |
| 6.9 | Ryddighet i egen økonomi | 10 |
| 6.10 | Egenekspedering | 10 |
| 6.11 | Kjøp av eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet | 10 |
| 6.12 | Handel med finansielle instrumenter og innsideinformasjon | 10 |
| 6.13 | Varsling | 10 |
| 6.14 | Ansvar og oppfølging | 11 |

1 Formål

Formålet med retningslinjene er å skape trygghet for handlinger som er i tråd med konsernet Sparebanken Møre sine verdier, tydeliggjøre etiske normer for god forretningspraksis, personlig adferd og bankens samfunnsansvar. Konsernet Sparebanken Møre består av morbanken Sparebanken Møre, kredittforetaket Møre Boligkreditt AS, eiendomsmeglerselskapet Møre Eiendomsmegling AS og eiendomsselskapet Sparebankeiendom AS.

2 Bakgrunn

Konsernet ønsker tillit fra kunder, myndigheter, egenkapitalbevisere og det samfunnet som vi er en del av. For å oppnå og bevare tillit er vi avhengige av profesjonalitet, dyktighet og høy etisk standard i alle ledd. Det gjelder både for konsernets forretningsdrift og for handlemåten til hver enkelt. Alle medarbeidere og tillitsvalgte skal opptre med aktsomhet, redelighet, saklighet og avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til konsernet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar og skal fremstå som gode eksempler for andre.

Sparebanken Møre ble etablert i 1985 gjennom en sammenslutning av en rekke lokale sparebanker. Den eldste i denne sammenslutningen var Herrøe og Røvde Sparebank, som ble etablert i 1843. Helt siden de første bankene så dagens lys, har samfunnsrollen stått sterkt i de ulike lokalsamfunnene. Det gjør den også i dag. Sparebankmodellen har i seg selv både styrke og kraft til å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling. Sparebanken Møre har i tillegg forpliktet seg til å være en pådriver i dette arbeidet gjennom bankens visjon om å være *den fremste pådriveren for skaperglede på Nordvestlandet. Hver dag*. Vårt samfunnsansvar knytter seg til forhold som klima og miljø, sosiale forhold, likestilling og mangfold, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og forebygging av økonomisk kriminalitet og korrupsjon. Vi engasjerer oss i utviklingen av samfunns- og næringsliv på Nordvestlandet. Gjennom kunnskap, engasjement og et betydelig bidrag tilbake til samfunnet, skal vi skape verdier som kommer både personer, næringsliv og lokalsamfunnet til gode.

Følgende formelle forhold gir føringer for at banken har etablerte retningslinjer for etikk og samfunnsansvar:

- 1) Regnskapsloven § 3-3c
- 2) Den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse (NUES)
- 3) Oslo Børs stiller krav om rapportering av samfunnsansvar

2.1 Åpenhet og transparens

Konsernet Sparebanken Møre skal ha en åpen bedriftskultur. Åpenhet og transparens er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal føle seg trygge på å ta opp små og store saker med sin leder, eller andre i konsernet, som kan gi veiledning i spørsmål knyttet til etikk og samfunnsansvar, uten at det skal medføre negative konsekvenser for den enkelte.

Retningslinjene kan ikke alltid si noe sikkert om hva som er rett og galt i enkeltsituasjoner. Det er derfor viktig å bruke nødvendig tid til refleksjon og systematisk tenkning når det oppstår etiske dilemmaer. Samtale og dialog om etiske dilemmaer vil bidra til å skape et solid etisk fundament i vårt konsern. Her må vi alle ha nødvendig fokus og gi våre konstruktive bidrag. I vår hverdag må du være aktiv og bevisst når det gjelder etiske spørsmål. Når du er i tvil,

bør du samtale med dine kollegaer eller ta saken opp med din overordnede.

3 Ansvar, oppdatering og vedtak

Seksjon Organisasjonsutvikling er ansvarlig for oppdatering av retningslinjene. Innspill og forslag til justeringer i retningslinjene skal meldes løpende til personalsjef. Revidering skjer etter behov, og endringer i retningslinjer for etikk og samfunnsansvar besluttes av styret.

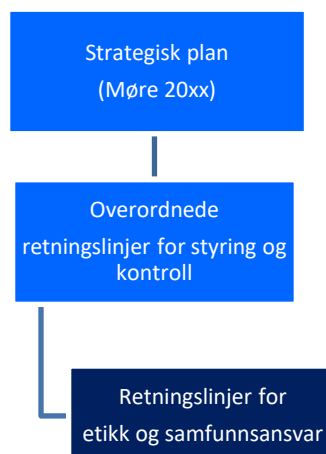
Seksjon Organisasjonsutvikling har overordnet ansvar for at konsernets ansatte kjenner til og er bevisst hva retningslinjene betyr i det daglige arbeidet, gjennom tiltak som e-læring, dilemmatrening, kurs og gruppearbeid. Kunnskap og etterlevelse er et lederansvar.

Styreledere i konsernet har ansvaret for å følge opp at tillitsvalgte er godt kjent med retningslinjer for etikk og samfunnsansvar og praktiseringen. Ledere som engasjerer eksterne konsulenter, har ansvar for å informere om at disse retningslinjene også gjelder for dem.

Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar er tilgjengelig på konsernets intranett og nettsiden www.sbm.no.

4 Dokumentkart

Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar kan ikke dekke alle forhold. I konsernet er det på mange områder også andre retningslinjer og regelverk som er utfyllende for hvordan enkeltsaker skal behandles og besluttes. I den enkelte situasjon er det viktig å bruke et godt og veloverveid skjønn. I tillegg må alle lojalt følge lover, forskrifter, relevante bransjeetiske regler og interne regler som gjelder for konsernets virksomhet. Den enkelte medarbeider og tillitsvalgte er selv ansvarlig for å sette seg inn i retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, andre regelverk og retningslinjer som er knyttet til området de skal behandle.



5 VÅRT FORHOLD TIL MENNESKER, KULTURER OG SAMFUNN

5.1 Bærekraft

Konsernet skal bidra til en bærekraftig økonomisk, sosial og miljømessig utvikling i de områder og bransjer Sparebanken Møre opererer i. Sammen med bankens bærekraftstrategi skal disse retningslinjene støtte medarbeidere og ledere i deres strategiske beslutninger og daglige arbeid.

Vi har et mål om å være en pådriver for bærekraftig utvikling overfor både kunder og omgivelser. Vi stiller krav og forventer at våre samarbeidspartnere og produktleverandører aktivt jobber med bærekraft, miljø og samfunnsansvar i egen organisasjon.

Vi jobber med bærekraft, miljø og samfunnsansvar på tre nivå:

- I egen drift
- Ovenfor kunder og leverandører
- I samfunnet vi er en del av

Konsernet forretningsbeslutninger skal ta hensyn til miljø, arbeidstakerrettigheter, samfunnsansvar, menneskerettigheter, korrupsjon og eierstyring. Vi arbeider for at våre leverandører skal oppfylle offentlige standarder til bærekraft. Vi arbeider også for å redusere miljøpåvirkningen som følge av vår egen virksomhet. For at vi skal lykkes med dette arbeidet er vi avhengig av kompetente og bevisste medarbeidere som handler i samsvar med våre retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.

5.2 Miljø og klima

Konsernet skal arbeide målrettet for å redusere miljøbelastningen av egen drift, investeringer, innkjøp og eiendomsforvaltning. Konsernet skal legge til rette for at ansatte og andre kan bidra til å redusere miljøbelastningen.

Vi skal møte miljøutfordringen slik:

- Effektiv ressursbruk og miljøriktige løsninger i hverdagen. Dette synliggjøres i eget miljøregnskap.
- Stimulere ansatte til større miljøbevissthet gjennom ulike tiltak internt.
- Tilby produkter og rådgivningstjenester som stimulerer kundene til gjennomføring av ulike miljøtiltak
- Konsernet skal gjøre særskilte vurderinger ved finansiering av næringsdrivende (eller personer) der kundens produkter eller aktiviteter kan være forbundet med vesentlig klimarisiko. Miljømessige forhold skal vurderes på lik linje med andre former for risiko.
- Konsernet skal opptre som en ansvarlig innkjøper, og innkjøp skal så langt det er mulig gjennomføres på en måte som bidrar til å redusere miljø- og klimabelastningen.

Vi skal være en pådriver for at kunder og leverandører skal både tenke og ta miljøhensyn.

5.3 Arbeidsmiljø, likestilling og menneskerettigheter

I konsernet Sparebanken Møre er vi bevisste på å unngå ethvert brudd på arbeidsmiljølovens regler. Vi er også bevisst på å følge lovgivningen som skal sikre likestilling, og at det ikke skjer noen form for direkte eller indirekte diskriminering av medarbeidere, kunder eller andre.

Konsernet er tilsluttet «IA-ordningen» (Inkluderende arbeidsliv). Som IA-bedrift er målet å stadig arbeide for å forbedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Alle ansatte og tillitsvalgte skal så langt mulig aktivt medvirke til at kunder og forretningsforbindelser som konsernet handler med og selskaper konsernet investerer i respekterer menneskerettighetene.

5.4 Ansvarlig finansiering, forvaltning og investering

Sparebanken Møre skal ha rutiner som sikrer at selskapene vi finansierer viser at de har etablert gode rutiner for å oppfylle lovmessige krav og gjennom ledelse, ord og handling fremstår på en måte som er i tråd med allmennhetens oppfatning av god etisk og forretningsmessig adferd.

Sparebanken Møre sin risikokapasitet skal benyttes på kunder i Sparebanken Møres definerte markedsområde. Bankens midler blir derfor ikke investert i aksjer eller aksjefond hverken i Norge eller utlandet. Unntaket er aksjer som er knyttet til den finansielle infrastrukturen i Norge der det er felleseie mellom bankene, samt i lokale selskaper som følge av markedsstrategiske vurderinger. Rammene for aksjeinvesteringer er på et svært lavt nivå. Vi skal i vår likviditetsstyring ha fokus på bærekraft og gjennom forvaltning av bankens likviditetsportefølje prioritere investeringer som underbygger dette og bidrar til det grønne skiftet.

Aktiv forvaltning forvalter midler for bankens kunder med større formuer. For investeringer i og utenfor Norge/ Norden skal det legges vekt på å investere i selskaper som har en forretningsidé og etisk adferd som ikke kommer i konflikt med bankens etiske standard. Aktiv forvaltning skal investere i selskaper med en langsiktig verdiskapning tuftet på en bærekraftig forretningsmodell. Det er viktig for oss at selskapenes ledelse har evne og vilje til å gjennomføre tiltak som sikrer etterlevelse av dette.

I rollen som distributør av verdipapirfond tar vi ansvar for å velge ut forvaltere som har gode prinsipper og rutiner for å sikre ansvarlige investeringer.

5.5 Skatt og korrupsjon

Sparebanken Møre skal ikke legge til rette for skatteplanlegging, tjenester eller produkter der dette fremstår som eller kan oppfattes som en skatteomgåelse. Sparebanken Møre vil ikke yte finansielle tjenester eller gi råd til kunder som har hele eller deler av sin virksomhet i land som ikke praktiserer full åpenhet om reelle rettighetshavere til bankkonti, andre eierskap, og som ikke samarbeider med myndighetene der kunden er registrert som skattepliktig.

Konsernet skal unngå å samarbeide med og gjøre investeringer i selskaper som kan være involvert i korrupsjon, skatteunndragelse og andre former for økonomisk kriminalitet. Det samme gjelder kontakt og samarbeid med kunder og andre som kan være tilknyttet slik virksomhet. Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon og påvirkningshandel. Dette innebærer forbud mot å gi, tilby, kreve, motta og akseptere en utilbørlig fordel i sin stilling, verv eller oppdrag. Enhver har ansvar for straks å melde fra til overordnet og sikkerhetsansvarlig i konsernet dersom det foreligger mistanke om slike tilfeller.

5.6 Hvitvasking

Hvitvasking er å gjøre utbytte fra straffbare handlinger om til tilsynelatende lovlig inntekt eller formuesøkning. Konsernet er bevisst sitt ansvar for å unngå at våre produkter og tjenester misbrukes til hvitvasking eller terrorfinansiering.

Konsernets øverste ledelse og styre har overordnet ansvar for at hvitvaskingslovens forpliktelser blir oppfylt. Den enkelte ansatte har et personlig ansvar for å bidra til å forebygge, avdekke og rapportere til overordnet og antihvitvaskingsansvarlig enhver mistenkelig transaksjon som kan være knyttet til utbytte av straffbare handlinger eller kan tenkes benyttet til finansiering av terrorhandlinger.

5.7 Forholdet til kunder og leverandører

Økonomisk rådgivning skal alltid skje med utgangspunkt i kundenes behov, økonomiske situasjon og risikovillighet og i tråd med gjeldende sertifisering for rådgivere. Konsernet skal ikke utnytte sine kunnskapsmessige og økonomiske fortrinn overfor kundene.

Vi er bevisste på å integrere samfunnsansvar i alle forretningsprosesser og alle deler av verdikjeden. Vi setter krav til at våre kunder sørger for god etisk og ansvarlig forretningsdrift.

Et kriterium for ethvert kundeforhold er at de følger aktuelle lovverk og avtaler. Også ved virksomhet i andre land der kundene er til stede. Det inkluderer å tilstrebe likestilling, nulltoleranse mot rasisme og annen diskriminering. Vi forventer at kundene tar hensyn til reguleringer for bruk av naturressurser, aktivitet i områder som i dag har annet bruksområde for lokalbefolkning eller urbefolkning, eller i områder med sårbart miljø, truede arter eller vannmangel.

Vi er våre leverandørers kunder og har makt til å påvirke hvordan leverandørene tar ansvar for bærekraftig verdiskaping. Som følge av dette krever vi at våre leverandører følger norsk lov og anerkjente normer for samfunnsansvar, samt forpliktende internasjonale avtaler og konvensjoner. Dette gjelder blant annet menneskerettigheter, internasjonalt anerkjente antihvitvaskingsnormer, korrupsjonsrisiko og brudd på norsk eller annet lands skattelovgivning.

5.8 Lokalsamfunn og samfunnsutbytte

Sparebanken Møre vil gi et vesentlig bidrag til lokalsamfunnet gjennom den virksomheten som banken driver. Med lokal forankring, nærhet og kjennskap til kundene, 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.

Vi stiller krav til de som mottar midler fra samfunnsutbytte, og til de som mottar sponsormidler til lag og organisasjoner at de kan vise til forsvarlig drift og overholder lover og avtaler. Bærekraft er inkludert i alle sponsoravtaler som eget punkt, og det stilles krav både til forsvarlig økonomistyring, sosiale forhold og en bevisst holdning til klima og reduksjon av miljøutslipp. Vi forventer også at de som mottar støttemidler fra banken har etablert gode etiske holdninger med respekt for grunnleggende normer for samfunnsansvar innenfor sine virksomhetsområder.

Sparebanken Møre skal spille en aktiv rolle i de lokalsamfunn hvor banken er representert. Konsernets forhold til lokalsamfunnet og regionen skal preges av et tydelig engasjement for å utvikle regionen til en god plass å bo og virke. Sparebanken Møre vil også gi tilbake til lokalsamfunnet gjennom midlene som årlig kan utdeles som bankens samfunnsutbytte.

6 VÅR PERSONLIGE ADFERD

6.1 Kommunikasjon

Vi skal være lyttende, initiativrike og hjelpsomme overfor våre kunder og samarbeidspartnere. Dette gjelder i alle kommunikasjonskanaler. God bankskikk, god forretningsskikk og etiske holdninger ligger til grunn for kommunikasjon og rådgiving, og skal sikre at kundene og konsernets øvrige forretningspartnere blir ivaretatt på best mulig måte.

6.1.1 Forholdet til media og sosiale medier

Kontakt med og uttalelser til media gjøres alltid i samarbeid med, og etter godkjenning fra, seksjon Kommunikasjon og Konsernstøtte. Ansatte med definerte talspersonroller kan ha kontakt med mediene iht. etablert policy.

Alle ansatte og tillitsvalgte skal være bevisste i bruken av sosiale medier og hva som deles her. Skillet mellom profesjonell og privat bruk av sosiale medier er ofte ikke tydelig for omgivelsene. Omgivelsene assosierer deg med din arbeidsgiver, selv om du er privat på sosiale medier. Både for egen del og for Sparebanken Møre er det derfor viktig at ansatte og tillitsvalgte har et bevisst forhold til opptreden i slike kanaler. En skal ikke dele innhold som bryter med konsernets retningslinjer og de formelle krav som regulerer konsernets virksomhet.

6.1.2 Respekt for kolleger.

Sammen skaper vi i konsernet et godt og utviklende kollegialt fellesskap. Vi er gode støttespillere og bidrar til hverandres faglige og personlige utvikling gjennom åpen og ærlig kommunikasjon. Vi viser hverandre respekt, som er viktig for at alle skal føle seg verdsatt som den de er. Dette skal gi trygghet og skape tillit, som er forutsetninger for å kunne yte sitt beste for konsernet, kundene og samfunnet omkring oss. Det skal ikke forekomme mobbing, andre former for trakassering, direkte eller indirekte diskriminering. Ved situasjoner som kan oppfattes som brudd på dette følges egne varslingsrutiner.

6.2 Taushetsplikt og personvern

Vi har taushetsplikt om det vi får vite i vårt arbeid om konsernet, kunders og leverandørers forhold. Taushetsplikten gjelder både overfor utenforstående og til kolleger som ikke har behov for den aktuelle informasjonen av hensyn til sitt arbeid. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet i konsernet opphører. Vi avstår fra aktivt å søke opplysninger om kollegaer, kunder eller utenforstående via konsernets systemer når det ikke er nødvendig for utførelsen av vårt arbeid.

Personopplysninger skal behandles med varsomhet i tråd med GDPR-reglement. Nærmere regler om dette finnes i lovgivning og i intern rutine for behandling av personopplysninger i konsernet. Vi er særskilt oppmerksomme på hvilke personopplysninger og til hvem disse kan utleveres, også når det foreligger lovbestemt utleveringsplikt. Ved tvil om forståelse av dette regelverket skal en av bankens advokater eller konsernets personvernombud kontaktes.

6.3 Gaver og fordeler

Vi avstår fra å ta imot en gave eller fordel dersom denne kan være egnet til å påvirke vår integritet og uavhengighet. Vi skal også avstå fra å gi eller tilby andre en slik fordel. Gjeldende lover og regler om regnskapsføring og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler må følges. Mer informasjon og retningslinjer finnes i personalhåndboken.

6.4 Representasjon og arrangement

Når vi representerer konsernet eller blir identifisert med konsernet er det viktig at vi gjør dette på en måte som bygger tillit både til konsernet og oss selv. Våre kjerneverdier engasjert, nær og handlekraftig skal utøves og synliggjøres gjennom væremåte og handlinger som samsvarer med konsernets retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.

Reiser og opphold i forbindelse med utførelse av arbeid for konsernet skal dekkes av arbeidsgiver. Medarbeidere som er invitert på faglige arrangementer av leverandør eller andre forretningsforbindelser der formålet er opplæring, må på forhånd avklare med sin leder hva som kan dekkes av den som har invitert. Formålet er å unngå å komme i interessekonflikt.

6.5 Interessekonflikter og habilitet

Ansatte og tillitsvalgte skal unngå situasjoner, både profesjonelt og privat, der det kan stilles spørsmål ved vår uavhengighet, integritet eller lojalitet. Vi skal ikke behandle, avgjøre eller øve påvirkning i en sak når vi selv eller våre nærstående, direkte eller indirekte, har økonomiske eller andre personlige interesser i saken. Dersom en overordnet er inhabil, kan saken heller ikke avgjøres av den underordnede.

Nærmeste overordnede skal straks underrettes dersom det foreligger inhabilitet eller at det er naturlig at spørsmål om habilitet må avklares nærmere. Ved behov kan overordnet innhente uttalelse fra en av bankens advokater.

Mer informasjon og nærmere definisjon av begrepet interessekonflikt finnes i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

6.6 Annen ervervsmessig virksomhet, tillitsverv i næringsdrivende foretak mv.

Det forutsettes at arbeidet i konsernet er den enkelte heltidsansattes ervervsmessige hovedbeskjeftigelse. Hel- eller deltidsansatte må ha skriftlig aksept fra arbeidsgiver for å ha ervervsmessig arbeid utenfor konsernet. Søknad formidles via overordnet til personalavdelingen. Dette gjelder også for styreverv i alle former for næringsdrivende foretak og uten hensyn til om det mottas honorar for vervet.

Ansattes eksterne verv skal registreres i bankens HR-portal, og det vises her til kapittel 5.3.6 i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

6.7 Verv i lag og foreninger av frivillig karakter

Det ansees som positivt at konsernets ansatte i sin fritid engasjerer seg i sitt lokalsamfunn, og tar på seg verv i lag og foreninger av frivillig karakter. Er man i tvil om engasjementet kan komme i konflikt med arbeidet i banken, skal dette diskuteres med nærmeste leder før man trer inn vervet.

Ansattes eksterne verv skal registreres i bankens HR-portal, og det vises her til kapittel 5.3.6 i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

6.8 Nærstående

Søsken, foreldre/barn eller ektefeller/samboere skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme avdeling. De kan heller ikke inneha stillinger eller tillitsverv med mulighet til å godkjenne, bedømme, hindre, revidere eller på annen måte påvirke den andres arbeid.

Ansettelse av personer med nærstående forhold til ledere i konsernet skal på et beslutningsnivå over den aktuelle lederen gis en særskilt vurdering. Ansatte som inngår samboerskap eller ekteskap/partnerskap med hverandre, må sammen med arbeidsgiver finne arbeidsordninger som er akseptable ut fra hensynet bak reglene om «nærstående».

6.9 Ryddighet i egen økonomi

Det er viktig at ansatte og tillitsvalgte i konsernet sørger for å ha sine økonomiske forpliktelser i orden. Det kan bli oppfattet som en svekkelse av tillit, respekt og uavhengighet dersom noen er utsatt for et økonomisk press som over tid eller i størrelse er vanskelig å håndtere. Ansatte som over en viss tid ikke klarer å dekke sine økonomiske forpliktelser og står i fare for å miste kontrollen over egen økonomi, skal orientere nærmeste leder.

Ansatte eller tillitsvalgte kan ikke opprette eller delta i ulovlige pengespill, pyramidelignende spill eller andre ordninger som kan antas å svekke tilliten til den enkelte eller berører konsernets etiske verdier og normer for samfunnsansvar.

6.10 Egenekspedering

Som ansatte skal vi ikke foreta egenekspedering. Med egenekspedering menes at ansatte på egne eller nærstående vegne gjennomfører ordre eller transaksjoner, foretar vilkårsendringer eller inngår avtaler. Det gjelder også i forhold til selskaper eller andre sammenslutninger der den ansatte eller nærstående er leder, styremedlem eller innehar annet verv.

Ansatte har anledning til å foreta selvbetjening i samme utstrekning og på samme vilkår som ordinære kunder, med mindre annet er særskilt fastsatt.

6.11 Kjøp av eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet

Ansatte, tillitsvalgte eller deres nærstående har ikke anledning til å ta seg ut eller å kjøpe gjenstander eller rettigheter i forbindelse med at kunder av konsernet er under konkursbobehandling, under inkassopågang, tvangssalg eller gjennomfører gjeldsforhandlinger. Dette gjelder likevel ikke dersom panteobjekter eller bankens eiendeler selges etter offentlig kunngjøring/avertering i et helt åpent marked, ved tvangssalg eller via et konkursbo.

6.12 Handel med finansielle instrumenter og innsideinformasjon

Innsideinformasjon er informasjon som kan påvirke prisen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet. Ansatte eller tillitsvalgte skal ikke bruke eller bidra til at andre bruker innsideinformasjon om konsernet eller andre selskaper som grunnlag for å handle med verdipapirer. Dette gjelder både privat og på vegne av konsernet. Mer informasjon og nærmere definisjon av begrepet innsideinformasjon finnes i «Retningslinjer for behandling av innsideinformasjon».

For primærinnsidere i Sparebanken Møre og Møre Boligkreditt AS gjelder også «Retningslinjer for primærinnsidere», og for ansatte som arbeider med konsesjonspliktige tjenester slik det er definert i Verdipapirhandelloven gjelder også «Retningslinjer for verdipapirforetaket».

6.13 Varsling

Det er viktig både for konsernet og for samfunnet som vi betjener at vi varsler dersom vi får kjennskap til forhold som vi mener er i strid med lover og retningslinjer som gjelder for virksomheten i konsernet eller annen relevant lovgivning. Det skal ikke medføre negative konsekvenser for den enkelte å varsle om slike forhold på en forsvarlig måte. Egne varslingsrutiner finnes i sikkerhetshåndboken og i «Rutine for intern varsling i Sparebanken Møre».

6.14 Ansvar og oppfølging

Det er viktig at alle ansatte har et bevisst forhold til retningslinjene og bruker disse aktivt som rettesnor i det daglige arbeid. Ledere er spesielt ansvarlige for å følge opp at medarbeidere har en arbeidsmåte og en adferd som samsvarer med retningslinjer for etikk og samfunnsansvar. Det samme gjelder ledere for tillitsvalgte.

Seksjon Organisasjonsutvikling er ansvarlig for oppdatering av retningslinjene. Innspill og forslag til justeringer i retningslinjene skal meldes løpende til personalsjef. Revidering skjer etter behov, og endringer i retningslinjer for etikk og samfunnsansvar besluttes av styret.

Klare brudd på retningslinjer for etikk og samfunnsansvar kan medføre arbeidsrettslige konsekvenser for den enkelte ansatte, tilpasset sak og alvorlighetsgrad. Nærmere informasjon om dette finnes i personalhåndboken. For tillitsvalgte kan brudd medføre de sanksjoner som organets leder eller det aktuelle organet rår over eller ut fra en konkret vurdering finner riktig å iverksette.

Revisjonshistorikk

| Versjon | Dato godkjent | Godkjent av | Oppdaterte punkt |
|---------|---------------|---------------------------|------------------|
| 2.0 | 23.03.2021 | Styret i Sparebanken Møre | |
| 1.0 | 24.01.2018 | Styret i Sparebanken Møre | |