

ETISKE RETNINGSLINJER

*Gyldig fra 27.10.2007
Sist styrebehandlet 13.08.2020*

Innhold

1.	<i>Aktsom og redelig atferd – en forutsetning for tillit</i>	3
2.	<i>Totens Sparebank og samfunnet</i>	3
2.1.	Forretningsvirksomhet	3
2.2.	Forretningsetikk.....	3
2.3.	Egenkapital.....	4
3.	<i>Totens Sparebank og konkurrentene</i>	4
4.	<i>Totens Sparebank og kundene</i>	4
5.	<i>Interne samarbeidsforhold</i>	5
6.	<i>Varsling</i>	5
7.	<i>Taushetsplikt</i>	6
8.	<i>Habilitet</i>	6
9.	<i>Uavhengighet i forhold til kunder, leverandører og andre forbindelser av banken</i>	7
9.1.	Mottak av gaver, ytelser og rabatter	7
9.2.	Representasjon	7
9.3.	Lån.....	7
9.4.	Bruk av revisor til andre tjenester enn revisjon	8
10.	<i>Transaksjoner på egne vegne eller på vegne av nærstående</i>	8
11.	<i>Ansattes egenhandel i finansielle instrumenter</i>	8
11.1.	Begrensninger i egenhandel	8
12.	<i>Ansattes styreverv, næringsvirksomhet m.v.</i>	8
12.1.	Hovedregel.....	8
12.2.	Begrensninger i verdipapirhandelloven.....	9
12.3.	Begrensninger i finansforetaksloven.....	9
13.	<i>Øvrige private forhold</i>	10
14.	<i>Personlig integritet</i>	10
15.	<i>Oppfølging</i>	10

1. Aktsom og redelig atferd – en forutsetning for tillit

Totens Sparebank er i særlig grad avhengig av omverdenens tillit. Dette opparbeides bare hvis kunder og eksterne samarbeidspartnere føler seg trygge på at bankens ansatte på alle nivåer opptrer i henhold til god forretningsskikk og allment aksepterte normer for atferd. Kunder, offentlige myndigheter og så vel samarbeidende som konkurrerende finansierings-institusjoner må til enhver tid ha tillit til bankens profesjonalitet og integritet. Dette fordrer at vår bank opptrer med aktsomhet, redelighet og objektivitet, herunder at vi lojalt retter oss etter de regelverk som myndighetene fastsetter.

For at vår bank skal kunne nyte stor tillit er det imidlertid ikke tilstrekkelig at banken som institusjon opptrer på denne måten – like viktig er det at hver enkelt medarbeider og tillitsvalgte avstår fra handlinger som kan svekke denne tillit.

De etiske regler inneholder generelle prinsipper for aktsomhet og atferd, og disse forutsetter å gjelde både for bankens virksomhet, tillitsvalgte og ansatte i Totens Sparebank. For alle bankens medarbeidere, inklusive tillitsvalgte, gjelder regelen om at dersom man er i tvil om hvorvidt en handling er tillatt, bør man avstå, eller ta opp spørsmålet med nærmeste overordnede.

Det forutsettes at ansatte og tillitsvalgte i Totens Sparebank gjør seg kjent med, og retter seg etter de anvisninger som er gitt nedenfor. Overtredelser vil kunne få stillingsmessige konsekvenser.

2. Totens Sparebank og samfunnet

Som sparebank skal vi representere det trygge og sikre. Vi skal i denne sammenheng både ta samfunnsmessige og bedriftsøkonomiske hensyn. Vi vil møte en rekke krav og forventinger fra kunder, næringsliv, politikere osv., og vi må sørge for å bli oppfattet som en aktiv og positiv samarbeidspartner. På den annen side må vi kreve forståelse for vårt forvalteransvar og vårt langsiktige samfunnsansvar. Bankens soliditet med god inntjening er den beste garanti for at vi skal kunne dekke vår framtidige funksjon i samfunnet.

2.1. Forretningsvirksomhet

Vårt primære mål er å drive forretningsvirksomhet gjennom å utnytte vår profesjon ved å vurdere risiko, og ta risiko. Vår holdning må være at når risikoen ved et engasjement klart overgår det forretningsmessig akseptable, og det kun er samfunnsmessige interesser som tilsier et fortsatt engasjement, skal vi si nei. Hensynet til arbeidsplasser i lokalsamfunnet er ofte et alvorlig etisk dilemma. Det kan være vanskelig å forsvare rene økonomiske vurderinger i f.eks. næringslivsengasjementer, når sosiale ringvirkninger ved avvikling kan bli store. Vårt forvalteransvar vil også her være retningsgivende. Totens Sparebank skal derfor ikke delta i ”redningsoperasjoner” uten at bankens soliditet tilsier at dette er forsvarlig.

Utgangspunktet og hovedregelen må være at økonomiske problemer som følge av arbeidsløshet, sykdom, separasjon m.v. er det offentliges ansvar. Vi har verken rettslig eller etisk plikt til å avskrive gjeld helt eller delvis. Aktuelle tilfeller forelegges nærmeste overordnede for innstilling til banksjef PM/banksjef BM og/eller adm. banksjef i henhold til bankens fullmaktsreglement.

2.2. Forretningsetikk

Totens Sparebank skal ikke bidra til forretninger og prosjekter som utgjør en uakseptabel risiko for at vi medvirker til uetiske handlinger eller unnlatelser som for eksempel krenkelser av

grunnleggende humanitære prinsipper, krenkelser av menneskerettighetene, korrupsjon eller miljøødeleggelser.

Totens Sparebank skal være en pådriver for at samme etiske holdninger utøves av våre kunder og øvrige samarbeidspartnere.

2.3. Egenkapital

Utvidelse av bankens egenkapital skal gjennomføres i h.h.t. lover og vedtekter. Informasjon om bankens virksomhet, økonomi, risiko- og konkurranseforhold skal avspeile de faktiske forhold. Informasjonen som gis i tiden før en emisjon må ikke "siles" med henblikk på at banken skal framstå i et gunstigst mulig lys. Dersom det oppstår vesentlige endringer av rammebetingelser i en emisjonsperiode, har banken et etisk ansvar for å informere om dette. Det henvises til Verdipapirlovens regler og forskrifter gitt av Oslo Børs.

3. Totens Sparebank og konkurrentene

Vårt konkurransefortrinn skal være nærhet, tillit og innsikt i vårt marked.

Et ryddig forhold til konkurrenter er også viktig for våre kunder. Kundene skal ha et reelt valg ut fra sakkyndig og dekkende informasjon fra vår bank om vilkår, soliditet m.v. Både bankene og samfunnet har den samme oppfatning om at det ikke bare er tillatt for bankene å konkurrere, men det er et krav om at det skal være reell konkurranse. Konkurransen går på pris, tilgjengelighet, kompetanse og service.

Banken vil forholde seg til konkurrentene, tilpasse egne produkter, gjennomføre en bevisst markedsføring samt benytte media i hensiktsmessig grad. Vi skal i denne sammenheng ikke nedvurdere våre konkurrenter, eller deres produkter ved å utsette dem for ringeakt, latterliggjøring eller lignende.

I markedsføring skal vi være spesielt varsomme med etterligninger. Dersom konkurrenten har kommet med et godt finansieringsprodukt, er det fritt frem for oss å ta opp samme produktidé, men vi må alltid lage vår egen versjon på hvordan produktet markedsføres (jfr. Markedsføringslovens § 30). For øvrig henvises til grunnregler for god reklamepraksis.

4. Totens Sparebank og kundene

Overordnet mål i vårt forhold til kunder: "Vår bank skal fremstå som en troverdig samarbeidspartner som kundene kan ha full tillit til. Dette innebærer at vår virksomhet skal være basert på høy faglig kompetanse, kvalitet, redelighet, god service, lav risikograd og rasjonell drift".

Kunder i Totens Sparebank skal behandles på rettferdig og likeverdig vis.

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

Alle ansatte i banken skal aktivt jobbe for å avdekke, forebygge og rapportere transaksjoner som er knyttet til terrorfinansiering eller utbytte av straffbare forhold (AHV).

Vår informasjon til kunder og til allmennheten skal være korrekt, åpen og ærlig. Bruk av fagterminologi bør unngås. For å sikre korrekt informasjon skal vi ha en offensiv holdning ovenfor media. Ekstern informasjon bør distribueres internt før den sendes ut. På den måten sikrer vi at ansatte er informert, og vi kvalitetssikrer den eksterne informasjonen. Det er viktig at de ansatte har god informasjon om det som blir kommunisert eksternt, slik at de har bakgrunnsinformasjon for god dialog med kunder.

Bankens målsetting er å tjene penger for dermed å sikre fremtidig soliditet. Dette må formidles på en klar måte slik at mottakeren/publikum forstår at vårt forvalteransvar ikke gjør det mulig bare å fatte populære beslutninger. I dette ligger forståelsen av at en sunn risikoprofil også vil være i lokalsamfunnets interesse.

Vårt salg og vår rådgivning skal være så objektiv som mulig, og kunden bør gis alternative valgmuligheter. Vi skal ikke praktisere rådgivning som utelukkende ivaretar salgsinteresser, rådgivningen skal ivareta kundens interesser. Dersom det tas betalt for rådgivningen, må kravet til objektivitet være strengt. Vi skal ikke forskjellsbehandle kunder ved f. eks. at ikke alle får kjennskap til våre markedstilbud. Bankens tilbud skal være tilgjengelig for allmennheten gjennom markedsmateriell. Vi skal bestrebe oss på å markedsføre produkter og betingelser på en så klar måte at misforståelser unngås. Vi vil med dette unngå at kundene får en feil oppfatning av vårt budskap, som siden kan bli juridisk bindende for oss, jfr. Finansavtaleloven.

Rådgivning skal være utført i henhold gjeldende kompetansekrav fastsatt av banken, samt Finansnæringsens Autorisasjonsordninger (AFR, GOS og Kreditt).

Vi skal gi riktig og god informasjon om priser og prisendringer slik at det blir enkelt for publikum å foreta prissammenligninger. Prislistene skal være tilgjengelig i banklokalene og på bankens hjemmesider på internett.

Prissetting av produkter og tjenester skal fastsettes ut fra økonomiske forhold, og med det mål at vi skal være konkurransedyktige i vårt markedsområde.

5. Interne samarbeidsforhold

Interne samarbeidsforhold styres for en stor del av enkeltpersoners holdninger og atferd. Gode samarbeidsforhold krever et miljø som fremmer åpenhet, gjensidig respekt, rettferdig behandling og belønning, samt kompenserende tiltak ved overtredelser. For å oppnå en ønsket etisk standard, er det helt avgjørende at lederadferden i organisasjonen holder mål, og at bankens ledere går foran med et godt eksempel. I vår bank er delegering, og et reelt utøvende lederansvar, en metode for å holde en høy etisk standard.

Det er viktig å stimulere til innsats og karrieremuligheter innenfor en sunn konkurransementalitet. Dette bør ikke gå på bekostning av solidaritetsfølelse og omsorgsansvar som den enkelte leder skal ha i forhold til sine medarbeidere. For å fremme en god samarbeidsånd er det viktig at bankens ledelse har et korrekt og godt forhold til de ansattes fagorganisasjon og de tillitsvalgte.

Det er et lederansvar å sørge for dekkende rutiner og retningslinjer innenfor risikoutsatte områder. Dette for å sikre god intern kontroll og at ingen medarbeider foretar uregelmessigheter.

6. Varsling

Medarbeidere eller tillitsvalgte skal varsle nærmeste overordnede om brudd på lover, regler og etiske retningslinjer i henhold til bankens retningslinjer for hendelsesrapportering.

Medarbeidere eller tillitsvalgte som blir kjent med brudd på lover, regler og etiske retningslinjer av noen i bankens tjeneste, kan varsle bankens ledelse eller styrets leder om forholdet i henhold til bankens rutine for varsling om kritikkverdige forhold.

Den som varsler om slike forhold har krav på at saken behandles i fortrolighet og i tråd med vedtatt rutine for varsling.

[Se bankens «Rutine for varsling om kritikkverdige forhold»](#)

7. Taushetsplikt

Fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit.

Finansforetakslovens § 9-6 fastslår flg.: «(1) Ansatte og tillitsvalgte i et finansforetak plikter å hindre at uvedkommende får adgang eller kjennskap til opplysninger om kunders og andres forretningsmessige eller personlige forhold som de under utførelsen av sitt arbeid eller verv for foretaket blir kjent med, med mindre de etter lov eller forskrifter gitt med hjemmel i lov enten har plikt til å gi opplysninger eller er gitt adgang til å gi ellers taushetspliktbelagte opplysninger. Tilsvarende gjelder enhver som utfører oppdrag for et finansforetak, selv om vedkommende ikke er ansatt i foretaket. Når særlige hensyn tilsier det, kan Finanstilsynet helt eller delvis oppheve taushetsplikten.

(2) Taushetsplikt etter første ledd er ikke til hinder for at opplysninger utleveres etter skriftlig samtykke fra de som har krav på taushet.»

Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også i forhold til kollegaer som ikke har behov for de aktuelle opplysninger i sitt arbeid. Det pålegges de ansatte en plikt til å innhente og oppbevare informasjon som er taushetsbelagt på en slik måte at fare for spredning eller innsyn ikke er tilstede.

Taushetsplikten er ikke til hinder for at medarbeidere informerer overordnede om forhold i banken som antas å være i strid med gjeldende lover og forskrifter. Både taushetsplikten og de krav som stilles til de ansattes lojalitetsplikt tilsier at bankinterne forhold ikke skal omtales utad på en måte som kan fremstå som illojal eller skadelig for banken.

Uttalelser til massemedia om bankens forhold skal kun gis av adm. banksjef, viseadm. banksjef, eller styrets formann. Uttalelser fra andre medarbeidere skal på forhånd klareres med adm. banksjef. Henvendelser fra massemedier styres til adm. banksjef, eventuelt til viseadm. banksjef.

8. Habilitet

Grunnleggende prinsipp i regler om habilitet: ”Ingen må ta del i eller søke å påvirke en beslutning når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommende medarbeider”. Et særlig forhold kan være tilknytning til saken det gjelder, for eksempel gjennom slektskap eller økonomiske interesser, som kan føre til at medarbeideren legger vekt på annet enn de bankmessig faglige hensyn han eller hun er satt til å ivareta.

Nærmeste overordnede skal underrettes straks en medarbeider blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå. Dersom det konstateres at inhabilitet foreligger, skal den ansatte straks fratrukket fra videre befattning med saken. Det understrekes at dette gjelder selv om vedkommende faktisk ikke har latt sine standpunkter influeres av særinteresser. I forhold til habilitetsreglene foreligger det brudd straks man konstaterer et forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet.

Finansforetakslovens § 9-5 angir nærmere bestemte regler vedrørende inhabilitet:

«(1) Reglene om inhabilitet i allmennaksjeloven § 6-27 gjelder tilsvarende for styremedlemmer, daglig leder og andre personer som inngår i den faktiske ledelsen av virksomheten i finansforetak. Som inhabilitetsgrunn regnes her også særlig tilknytning til en offentlig eller privat institusjon som har fremtredende særinteresse i det spørsmålet som behandles.

(2) Den som ikke har adgang til å ta del i behandlingen eller avgjørelsen av en sak, skal før saken blir behandlet si fra om dette, og avstå fra den videre behandling av saken.

(3) Første og annet ledd gjelder tilsvarende for personer som inngår i et finansforetaks internrevisjon og godtgjørelsesutvalg.»

9. Uavhengighet i forhold til kunder, leverandører og andre forbindelser av banken

Nedenstående leveregler skal sikre medarbeidernes uavhengighet i forhold til bankens kunder, leverandører og andre forbindelser (omtalt her som ”bankens forbindelser”).

Finansforetakslovens § 9-4 omhandler godtgjørelse fra andre enn banken:

«1) Styremedlemmer, daglig leder og andre ansatte i et finansforetak må ikke i anledning av sitt arbeid for foretaket ta imot godtgjørelse fra andre enn foretaket. Person som nevnt må heller ikke motta godtgjørelse som en medkontrahent eller dennes representant har betinget seg hos foretaket.

(2) Godtgjørelse som styremedlem, daglig leder og andre ansatte i et finansforetak ikke kan motta, kan heller ikke mottas av noen som vil være vedkommendes nærstående etter allmennaksjeloven § 1-5.

(3) Godtgjørelse som er avtalt eller mottatt i strid med forbudet i første eller annet ledd, tilfaller foretaket. Det samme gjelder avkastning av og eiendeler som er kommet i stedet for godtgjørelsen.

(4) Styremedlemmer kan likevel motta vanlig mellommannsgodtgjørelse dersom styret i finansforetaket tillater dette og har fastsatt regler om slik virksomhet.

9.1. Mottak av gaver, ytelser og rabatter

For å sikre reell uavhengighet samt etterlevelse av ovenstående paragrafer, presiseres flg.:

- Ingen medarbeider må motta gave eller økonomiske fordel fra noen av bankens forbindelser uten å rapportere til nærmeste overordnede.
- Medarbeidere må ikke motta noen form for gave eller ytelse i tilknytning til forhandlinger, eller som påskjønnelse for en bestemt kontrakt eller adferd fra bankens side.
- Medarbeidere må ikke motta rabatter ved personlig kjøp av varer eller tjenester fra bankens forbindelser med mindre rabattordningen er et tilbud til samtlige av bankens ansatte.

Regelverk om gaver gjelder tilsvarende for nærstående dersom gaven eller fordelen må antas å ha sin bakgrunn i medarbeiderens ansettelsesforhold i banken.

9.2. Representasjon

Medarbeidere som blir invitert av kunder eller leverandører, eller som representerer banken via sin stilling, skal sørge for å gjøre dette på måter som i vårt lokalsamfunn fremstår som passende.

9.3. Lån

Medarbeidere eller nærstående må ikke motta lån fra noen av bankens forbindelser. Unntatt er lån på vanlige markedsvilkår fra forbindelser som har lån som en ordinær del av sin virksomhet, eller lån på personalvilkår som noen nærstående har oppnådd som ledd i ansettelsesforhold.

9.4. Bruk av revisor til andre tjenester enn revisjon

Tilleggsarbeider utover ordinær revisjon kan avtales med ekstern revisor når dette anses formålstjenlig fra ledelsens, styrets, revisjonsutvalgets eller kontrollkomiteens side. Det skal ikke avtales tilleggsarbeider av et slikt omfang og av en slik type at det sett fra bankens side kan påvirke revisors uavhengighet. Revisor skal årlig legge frem en uavhengighetserklæring for revisjonsutvalget hvor merarbeid spesifiseres på type arbeid og fakturert honorar og hvor det bekreftes fra ekstern revisor at omfanget ikke har påvirket uavhengigheten.

10. Transaksjoner på egne vegne eller på vegne av nærstående

Medarbeidere har ikke anledning til å bokføre transaksjoner på egne vegne i bankens interne systemer. Slike transaksjoner skal føres i bankens kundeportal (nettbanken). Bistand til å gjennomføre transaksjoner for nærstående skal også foretas i bankens kundeportal (nettbanken), ut fra gjeldende roller og rettigheter (disposisjonsrett) på avtalen. Eventuell bokføring av transaksjoner på vegne av nærstående i bankens interne systemer, må kun foretas med bakgrunn i bilag med gyldig signatur fra korrekt rettighetshaver/disponent.

11. Ansattes egenhandel i finansielle instrumenter

Med finansielle instrumenter menes her aksjer, tegningsretter, opsjoner, obligasjoner, sertifikater m.v., samt andeler i ansvarlige selskaper, kommandittselskaper eller aksjefond. Med de begrensninger som beskrives nedenfor har bankens ansatte anledning til å investere i verdipapirer. Det forutsettes imidlertid at omfanget av eventuell verdipapirhandel må stå i et rimelig forhold til den enkeltes økonomi. Aktiviteten må ikke ha et slikt omfang at den går på bekostning av arbeidet i banken.

Det er i denne sammenheng grunn til å fremheve bestemmelsene Verdipapirhandellovens § 3-3, 1. ledd vedrørende misbruk av innsideinformasjon: ”*Tegning, kjøp, salg eller bytte av finansielle instrumenter eller tilskyndelse til slike disposisjoner, må ikke direkte eller indirekte foretas for egen eller fremmed regning av noen som har innsideinformasjon.*”

Definisjon av innsideinformasjon framkommer i samme lov's § 3-2.

11.1. Begrensninger i egenhandel

For alle ansatte og tillitsvalgte i banken som normalt har innsyn i eller arbeider med investeringstjenester, herunder ansatte med fullmakt til å yte investeringsrådgivning (AFR-rådgivere), eller forvaltning av finansielle instrumenter for bankens egen regning, herunder kapitalforvaltning, gjelder skjerpede retningslinjer fastsatt etter Verdipapirhandelloven kapittel 8 og Verdipapirforskriften kapittel 8.

[Se bankens «Instruks for ansattes egenhandel av finansielle instrumenter»](#)

12. Ansattes styreverv, næringsvirksomhet m.v.

12.1. Hovedregel

Banken er underlagt strenge regler etter verdipapirhandelloven og er avhengig av et godt omdømme. Det er derfor viktig å unngå potensielle interessekonflikter. Foretaket har derfor lagt seg på en streng linje når det gjelder egenhandel, investeringer i selskaper og styreverv. Ansatte i Totens Sparebank skal ikke ha styreverv i forretningsvirksomhet uten arbeidsgivers samtykke.

På den annen side skal det være adgang til å foreta lovlige investeringer og inneha styreverv som tar hensyn til disse forholdene. Det stilles imidlertid krav til varsomhet i forhold til habilitetsreglene i kapittel 8, samt til finansforetakslovens § 9-10 vedrørende «Kreditt til foretak hvor tillitsvalgte eller ansatte er ansvarlig deltaker eller styremedlem».

12.2. Begrensninger i verdipapirhandelloven

Verdipapirhandelloven § 8-4, jf. § 10-3 regulerer ansattes muligheter for å inneha styreverv og/eller investeringer i annen næringsvirksomhet.

Dette medfører at ansatte og tillitsvalgte i banken som normalt har innsyn i eller arbeider med investeringstjenester, herunder ansatte med fullmakt til å yte investeringsrådgivning (AFR-rådgivere), eller forvaltning av finansielle instrumenter for bankens egen regning, herunder kapitalforvaltning, etter verdipapirhandelloven ikke har adgang til å være medlem av styre, bedriftsforsamling eller representantskap i:

- Børsnoterte selskaper,
- foretak med finansielle instrumenter som er gjenstand for annen organisert omsetning, eller
- forvaltningsselskap for verdipapirfond,

med mindre spesiell tillatelse er innhentet fra både styret i banken og fra Finanstilsynet.

De samme ansatte og tillitsvalgte kan heller ikke ha ”bestemmende innflytelse” i selskaper som nevnt over. Med ”bestemmende innflytelse” menes:

- Eierskap til så mange aksjer eller andeler i et (annet) selskap at de representerer flertallet av stemmene i Foretaket, eller
- rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i (det andre) bankens styre.

12.3. Begrensninger i finansforetaksloven

Finansforetakslovens § 9-2 fastslår følgende: «(1) *Daglig leder og andre personer som inngår i den faktiske ledelsen av virksomhet i et finansforetak, kan ikke være ansatt i eller medlem av styret i et foretak som driver annen næringsvirksomhet, og som har et kundeforhold til eller annen forretningsforbindelse med finansforetaket.*

(2) Forbudet i første ledd er ikke til hinder for at den ansatte kan ha a) stilling eller verv knyttet til virksomhet som foretaket kan delta i eller drive i medhold av § 13-2, b) verv eller stilling som nevnt i første ledd dersom forretningsforbindelsen er av begrenset omfang og styret i finansforetaket har godkjent at den ansatte innehar vervet eller stillingen.

(3) Departementet kan ved forskrift eller ved enkeltvedtak i særlige tilfelle gjøre unntak fra første ledd.

Videre fastslår finansforetakslovens § 9-3 følgende: «(1) *Daglig leder og andre personer som inngår i den faktiske ledelsen av virksomhet i et finansforetak, kan ikke drive eller være ansvarlig deltaker i næringsvirksomhet, eller være agent eller kommisjonær for noen som driver slik virksomhet.*

(2) Forbudet i første ledd er ikke til hinder for at den ansatte driver, deltar i eller er agent eller kommisjonær for virksomhet av begrenset omfang dersom styret i finansforetaket har godkjent dette.

(3) Departementet kan ved forskrift eller ved enkeltvedtak i særlige tilfelle gjøre unntak fra første ledd.

Vedrørende verv eller stilling i annet finansforetak har finansforetaksloven følgende begrensninger i § 9-1: «(1) Medlem av styret i et finansforetak kan ikke samtidig være medlem av styret i et annet finansforetak, med mindre dette må anses ubetenkelig ut fra de hensyn loven skal ivareta.

(2) Daglig leder og andre personer som inngår i den faktiske ledelsen av virksomheten i et finansforetak, kan ikke samtidig være medlem av styret i et annet finansforetak eller inngå i den faktiske ledelsen av virksomhet i et annet finansforetak, med mindre dette må anses ubetenkelig ut fra de hensyn loven skal ivareta.

(3) Forbudene i første og annet ledd er ikke til hinder for at tillitsvalgte eller ansatte i et finansforetak kan være ansatt i foretak i samme konsern eller medlem av styre i et annet foretak i konsernet.

(4) Forbudene i første og annet ledd er ikke til hinder for at tillitsvalgte eller ansatte i finansforetak som deltar i en samarbeidende gruppe, utgjør inntil tre firedeler av medlemmene i styret i et finansforetak som driver virksomhet som omfattes av samarbeidet, eller i styret i morselskap for slikt foretak.

(5) Finanstilsynet kan gi pålegg om at verv eller stilling i strid med første eller annet ledd skal bringes til opphør. Departementet kan i forskrift fastsette nærmere regler om gjennomføring og avgrensning av bestemmelsene i denne paragraf, herunder regler om dispensasjon.»

13. Øvrige private forhold

Totens Sparebank vil ikke engasjere seg i hvordan den enkelte ansatte ordner sin private økonomi. Det går likevel en grense, ut fra den respekt og uavhengighet banken ønsker å tilstrebe, dersom enkelte medarbeidere blir utsatt for et sterkt økonomisk press. En medarbeider som forstår at han eller hun ikke vil klare å dekke sine økonomiske forpliktelser, må derfor straks orientere sin nærmeste overordnede om situasjonen. Som finansielle rådgivere for våre kunder er det ikke tillatt for bankens ansatte å delta i pyramideselskaper eller andre omtvistelige internettbaserte penge- eller plasseringsspill. Ved tvilstilfeller skal det tas kontakt med nærmeste overordnede.

Banken vil ordinært forutsette at arbeidet i Totens Sparebank er den enkelte medarbeiders ervervsmessige hovedbeskjeftigelse. Den nærmest overordnede skal således holdes orientert om lønnet arbeide eller næringsvirksomhet utenfor banken. Bankens motsette seg slik virksomhet om denne kan fryktes å gå utover arbeidet i banken. Det samme gjelder ved lønnet arbeid hos bankens kunder av medarbeidere som innehar fullmakter.

14. Personlig integritet.

Overordnet mål: ”Bankens medarbeidere skal være seg sitt ansvar bevisst i et arbeidsmiljø basert på åpenhet og trygghet, hvor den enkelte gis utfordringer og utvikling”.

Personlig integritet knyttes til det å hevde sitt syn på rett og galt selv om det går på bekostning av egen vinning. Ærlighet og redelighet er viktige aspekter i begrepet personlig integritet.

Det avgjørende vil være den enkelte medarbeiders dømmekraft og evne til å fatte beslutninger som tåler dagens lys. Det er derfor svært viktig at sterk personlig integritet er krav til ledelse og medarbeidere på alle nivåer. Dette resulterer i at alle ansatte har ansvar for å delta i utviklingen av et miljø som gjør det til en selvfølge å reagere på etiske overtramp.

15. Oppfølging

Styret skal minst en gang per år gjennomgå og godkjenne bankens etiske retningslinjer.

Det er av stor betydning for de etiske reglers effektivitet at ansatte og tillitsvalgte løpende vurderer sitt forhold i relasjon til reglene.

For samtlige ledd i banken, inklusive bankens tillitsvalgte, gjelder regelen om at hvis man er i tvil, bør man avstå, eller ta opp spørsmålet med nærmeste overordnede.

Styret forutsetter at de ansvarlige i de forskjellige ledd i banken aktivt følger opp og påser at reglene overholdes, og at ledelsen kontinuerlig vurderer reglenes hensiktsmessighet.