



# ETISKE RETNINGSLINJER

for

ansatte og tillitsvalgte i

Konsernet  
SPAREBANK 1 ØSTFOLD AKERSHUS

## Oppsummering etiske prinsipper

SpareBank 1 Østfold Akershus skal kjennetegnes av høy etisk standard, profesjonalitet og integritet. De etiske retningslinjene skal bidra til bevisstgjøring og etterlevelse. Noen av hovedpunktene for etterlevelse kan oppsummeres med følgende:

- Ha en bevisst holdning til egen etikk og integritet
- Vær åpen og diskuter etiske problemstillinger
- Vær bevisst ditt bidrag for å ivareta vårt ansvar for en bærekraftig utvikling av samfunnet
- Ha et profesjonelt forhold til kunder, konkurrenter, leverandører og omverden
- Ivareta din rolle i bekjempelse av økonomisk kriminalitet
- Vær oppmerksomhet på habilitet og interessekonflikter i saksbehandling og avgjørelser
- Vit at vi har nulltoleranse for korrupsjon, og at du må utøve varsomhet ved mottak av gaver
- Husk at konsernets datautstyr og systemer er ment til jobbformål, og at din kunnskap om sikker IKT-bruk er viktig for å forebygge datakriminalitet
- Pass på taushetsplikten og ivaretagelse av personvern i oppgaver og prosesser du håndterer
- Hold orden i din private økonomi
- Vær bevisst reglene som gjelder for deltakelse og verv i næringsvirksomhet eller lag og foreninger skal meldes til leder og HR.
- Pass på at din private bruk av sosiale medier ikke skader konsernets troverdighet eller omdømme
- Meld ifra til HR og leder om familieforhold eller andre tette relasjoner som eksisterer eller oppstår mellom deg og andre ansatte i konsernet.
- Husk at det er ikke tillatt å benytte bankens systemer for oppslag eller egen ekspedering av deg eller nærstående
- Husk at du kun kan søke opp informasjon om kunder, medarbeidere via konsernets systemer når det er nødvendig for ditt arbeid
- Husk at vi som børsnotert bank har forpliktelser knyttet til innsideinformasjon, at du har taushetsplikt om slike forhold og at vi har egne innsidereglement som du plikter å sette deg inn i.
- Bidra til arbeidsmiljø og lagånd, vit at det er åpenhet og rom for å si ifra og stille kritiske spørsmål.
- Vær klar over at vi aksepter ingen form for diskriminering, mobbing, trakassering eller upassende adferd overfor kollegaer eller andre du forholder de til som medarbeider
- Vit at du har mulighet til å varsle om forhold som strider mot lov og regler eller vesentlige brudd på interne retningslinjer og bestemmelser

Utdypende informasjon finner du i de etiske retningslinjene nedenfor.

1. Hensikt og mål .....	4
2. Omfang .....	4
3. Forhold til kunder og samfunnet.....	4
3.1 Kundene.....	4
3.2 Samfunn og miljø.....	5
3.3 Konkurrenter .....	5
3.4 Økonomisk kriminalitet og hvitvasking .....	5
4. Habilitet/interessekonflikter .....	5
4.1 Generelt.....	5
4.2 Om Korrupsjon og gaver.....	6
4.3 Lån .....	6
5. Bruk av Konsernets datautstyr og systemer .....	7
6. Taushetsplikt og personvern.....	7
7. Private forhold.....	7
7.1 Privat økonomi.....	7
7.2 Deltakelse og verv i næringsvirksomhet eller foreninger.....	8
7.3 Samfunnsengasjement og sosiale medier .....	8
7.4 Nærstående og arbeidsforhold .....	8
8 Egenekspedering og kjøp og salg av egne verdipapirer.....	9
8.1 Egenekspedering.....	9
8.3 Innsideinformasjon .....	9
9. Adferd og arbeidsmiljø.....	9
10. Varsling .....	9
11. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske retningslinjene.....	10

## 1. Hensikt og mål

Etiske retningslinjer skal bidra til bevisstgjøring og etterlevelse av den etiske standard som kreves i Konsernet SpareBank 1 Østfold Akershus. Kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig må til enhver tid ha tillit til Konsernets profesjonalitet og integritet. Dette fordrer at Konsernet, du som ansatt eller tillitsvalgt opptrer med aktsomhet, redelighet og objektivitet, og lojalt følger regelverk og de vilkår som myndighetene fastsetter.

Retningslinjene danner en ramme for opptreden og holdninger som skal ligge til grunn, men er ikke uttømmende. Etiske retningslinjer er et supplement til ansettelseskontrakten. De må ses i sammenheng med konsernets kjerneverdier og strategi, lover og regler samt øvrig internt rammeverk inkludert policy for interessekonflikter. Du er selv ansvarlig for å holde deg orientert om relevante lovregler og internt rammeverk som gjelder innenfor ditt arbeidsområde. Det forutsettes at alle ansatte og tillitsvalgte i Konsernet har en aktiv holdning til egen etikk og integritet, opptrer ansvarlig og lojalt i henhold til etisk standard, og unngår opptreden som kan skade konsernets omdømme. Dette innebærer også å ha et bevisst forhold til hvordan din private adferd kan påvirke tilliten til konsernet.

Etiske retningslinjer gir ikke entydige svar i enhver situasjon. Når det oppstår etiske problemstillinger, er det viktig med åpenhet og diskusjoner med andre. Det bidrar til refleksjon og systematisk tenking. Dersom du er i tvil om hvorvidt en handling eller unnlattelse vil være etisk korrekt, skal spørsmålet straks tas opp med nærmeste overordnede eller HR.

## 2. Omfang

Etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte i konsernet SpareBank 1 Østfold Akershus (med datterselskaper), heretter benevnt Konsernet. For datterselskapet Eiendomsmegler1 Østfold Akershus AS og Regnskapshuset Østfold Akershus AS gjelder i tillegg bransjerettede etiske retningslinjer.

Med alle ansatte omfattes vikarer, ekstrahjelpere og innleide konsulenter, uansett funksjon eller posisjon. Med tillitsvalgt forstås her medlem eller varamedlem av representantskap eller styret.

Alle ansatte og tillitsvalgte i Konsernet skal gjøre seg kjent med og rette seg etter etiske retningslinjer, og medvirke til at de blir fulgt.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egen og deres underordnedes adferd er i samsvar med de etiske retningslinjer.

Nærmeste overordnede, leder av representantskap og leder av styret skal sørge for at alle som omfattes av etiske retningslinjer informeres om disse før de tiltrer sin stilling eller sitt verv.

### Nærstående

I de Etiske retningslinjer brukes uttrykket «nærstående». Med nærstående menes ansattes eller tillitsvalgtes ektefelle, partner, samboer, barn, foreldre eller søsken. Det samme gjelder selskaper hvor den ansatte/tillitsvalgte eller noen av de nevnte personer har eierinteresser eller en vesentlig innflytelse. Også andre personlige relasjoner kan være av en slik art at det vil kunne reises spørsmål ved din uavhengighet og habilitet. Nærstående-begrepet kan på enkelte rettsområder være gitt et spesielt innhold.

## 3. Forhold til kunder og samfunnet

### 3.1 Kundene

Banken har som mål å følge kunden i alle livsfaser, og i et langsiktig perspektiv fremstå som en solid og profesjonell samarbeidspartner i økonomiske spørsmål.

All rådgivning til kunder skal være faglig og etisk forsvarlig hvor kundens behov og interesser skal ivaretas slik at kunden kan ta bevisste og velinformerte valg. Alle ansatte som utfører rådgivning skal gjøre seg kjent med, og etterleve retningslinjer for «God skikk ved rådgivning og annen kundebehandling». Du skal ikke gi råd på områder der du ikke har de nødvendige faglige kvalifikasjoner eller er usikker på de faglige vurderinger som ligger til grunn for rådet.

### 3.2 Samfunn og miljø

Bærekraft skal være en del av all vår virksomhet. Vårt samfunnsansvar omfatter både økonomiske, sosiale og miljømessige forhold. Vi skal påse at vi ikke medvirker til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, alvorlig miljøskade eller andre handlinger som kan oppfattes som uetiske, verken internt eller i samfunnet for øvrig. Det samme hensynet omfatter kunder, leverandører, produkter og tjenester, rådgivning og salg, investerings- og kredittbeslutninger, markedsføring, anskaffelser, eierstyring og selskapsledelse.

Bankens soliditet med god lønnsomhet er den beste garanti for at vi skal oppfylle vår samfunnsfunksjon. Dette ansvaret pålegger ledelsen en god risikostyring av virksomheten som ikke setter soliditeten i fare på kort eller lang sikt. Konsernet har som mål å bidra til en bærekraftig utvikling av regionen og lokalsamfunnene.

Som ansatt må du være bevisst de konsekvenser adferd og beslutninger kan få for det ytre miljø. Miljøvurderinger og miljøkostnader skal inkluderes i beslutninger som kan ha en miljømessig konsekvens.

### 3.3 Konkurrenter

Konsernet skal ha et godt og forretningsmessig forhold til sine konkurrenter, og konkurrere rettferdig innenfor rammeverket av gjeldende konkurranseregler.

### 3.4 Økonomisk kriminalitet og hvitvasking

Konsernet jobber aktivt med å forebygge og motarbeide hvitvasking, terrorfinansiering og annen type økonomisk kriminalitet. Du skal kjenne og følge regler og rutiner for antihvitvaskingsarbeid og varslingsrutiner, og jobbe aktivt for å forebygge, avdekke og rapportere forhold eller transaksjoner som er knyttet til utbytte av straffbare handlinger eller tilknytning til terrorvirksomhet.

## 4. Habilitet/interessekonflikter

### 4.1 Generelt

Du skal ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning som gjelder egne eller nærstående økonomiske eller personlige interesser, eller når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes uavhengighet. Et slikt særlig forhold kan være en tilknytning til saken det gjelder gjennom for eksempel slektskap, nære personlige relasjoner og/eller økonomiske interesser, herunder eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller sammenslutning som saken angår.

Det skal utvises stor varsomhet med å yte kreditter, fatte beslutninger til mennesker eller organisasjoner som du har et personlig forhold til. I tvilstilfeller skal spørsmålet drøftes med leder. Kredittmanualen gir nærmere retningslinjer.

Generelt kan det sies at du er inhabil dersom det foreligger omstendigheter som kan føre til at du av andre oppfattes å legge vekt på annet enn Konsernets interesser.

Du skal underrette nærmeste overordnede straks du blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå.

Når en leder er inhabil, skal også underordnede anses inhabil. En ansatt hvis leder er inhabil kan likevel forberede saker for besluttede organ så fremt lederens overordnede beslutter det.

I situasjoner hvor det oppstår interessekonflikter mellom konsernet og dets kunder eller mellom konsernets kunder, må du til enhver tid definere hvem du representerer, slik at kundebehandlingen ikke kommer i strid med god forretningsskikk. Dersom du blir oppmerksom på at slike konflikter kan oppstå skal det tas opp med leder.

Ved inhabilitet eller interessekonflikt, for eksempel ved at en ansatt eller tillitsvalgt eller nærstående har en personlig særinteresse som er i konflikt med Konsernets eller en kundes interesse, skal saken sendes leder for avgjørelse.

For flere av de forretningsområder som inngår i Konsernet fastsetter lover og forskrifter habilitetskrav til henholdsvis tillitsvalgte, enkelte ansatte i ledende stillinger og øvrige ansatte. Det vises herunder til Finansforetaksloven § 9-5 og 16-1. Den enkelte ansatte eller tillitsvalgte er selv ansvarlig for å holde seg orientert om, og overholde de krav til habilitet i lover og forskrifter som til enhver tid gjelder innenfor eget arbeidsområde. Styret har vedtatt egen policy for å motvirke interessekonflikter.

## 4.2 Om Korrupsjon og gaver

Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon. Definisjonen på korrupsjon er å gi/tilby eller kreve/motta/akseptere en utilbørlig fordel i anledning, stilling, verv eller oppdrag. Både den som gir og den som mottar slike ytelser kan straffes for korrupsjon. Styret har vedtatt en egen policy for anti-korrupsjon.

Du skal ikke motta noen form for økonomisk fordel eller gave fra kunder eller fra andre av Konsernets forretningsforbindelser. Oppmerksomhetsgaver av bagatellmessig verdi til spesielle anledninger kan likevel mottas.

Alle gaver/fordeler skal rapporteres/klareres med nærmeste leder, og gjeldende lover og regler om skattepliktige fordel skal følges. Personelhåndboken gir nærmere retningslinjer om dette.

Tillitsvalgte og ansatte må utvise særskilt aktsomhet ved fordel eller gaver i tilknytning til forhandlinger. Du skal ikke motta fordel eller gave som kan oppfattes som påskjønnelse for en bestemt kontrakt eller adferd fra Konsernets eller den enkeltes side.

Det som er beskrevet her gjelder tilsvarende for gave eller fordel som nærstående mottar dersom gaven eller fordelen må antas å ha sin bakgrunn i den nærståendes forhold til noen med ansettelsesforhold eller tillitsverv i Konsernet.

Med økonomisk fordel, gaver m.m. menes enhver form for økonomisk fordel eller gave fra noen av Konsernets forbindelser, herunder invitasjoner til arrangementer, reiser o.l. betalt av andre enn Konsernet. I tillegg omfatter økonomisk fordel rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra Konsernets forbindelser med mindre det dreier seg om en rabattordning som er tilbudt en større krets av Konsernets ansatte. Deltakelse på reiser eller større arrangementer tilbudt av Konsernets forbindelser betales av Konsernet, og skal klareres med overordnede.

Det skal heller ikke gis gaver eller andre goder til kunder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler for mottaker, eller som på andre måter kan så tvil om mottakers integritet eller Konsernets omdømme.

## 4.3 Lån

Ansatte, tillitsvalgte eller noen av disse nærstående må ikke motta lån fra noen av Konsernets forbindelser. Unntatt er lån på vanlige markedsvilkår fra forbindelser som har utlån som en

ordinær del av sin virksomhet, og lån på personalvilkår, som noen nærstående har oppnådd som ledd i ansettelsesforhold.

## 5. Bruk av Konsernets datautstyr og systemer

Bruk av Konsernets datautstyr og systemer skal ikke benyttes til andre formål enn det de er ment å brukes til. Begrenset personlig bruk av våre datasystemer er tillatt. Slik bruk skal begrenses til et minimum, og skal ikke ha negativ påvirkning på kostnader, informasjonssikring eller produktivitet. Dette gjelder også privat bruk av sosiale medier.

Bruk som har sammenheng med dataspill, gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes som støtende og/eller i strid med Konsernets interesser skal ikke forekomme. Internett skal heller ikke benyttes til å laste ned materiale i strid med opphavsrettslige regler. Samtlige som benytter Konsernets datautstyr skal sette seg inn i IKT-sikkerhetserklæringen.

Cyberangrep er en kontinuerlig trussel. Din oppmerksomhet og bevissthet er viktige forsvarstiltak for konsernets informasjonssikkerhet. Hendelser som kan true IKT-sikkerhet skal rapporteres umiddelbart i henhold til gjeldende retningslinjer.

## 6. Taushetsplikt og personvern

Fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit. Regler om taushetsplikt skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie. Ansatte og tillitsvalgte i Konsernet er pålagt taushetsplikt om det de gjennom sitt arbeid/verv får vite om Konsernets eller kunders forhold.

Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også i forhold til andre ansatte eller tillitsvalgte som ikke har tjenstlig behov for de aktuelle opplysningene. Dette gjelder også opplysninger om Konsernets sikkerhetstiltak, strategi- og markedsplaner eller andre forhold som kan være av sikkerhetsmessig eller konkurransemessig betydning.

Du er selv ansvarlig for å holde deg orientert om de regler om taushetsplikt som gjelder innenfor ditt arbeidsområde (se personopplysningsloven, finansforetaksloven §§ 9-6, 9-7, verdipapirhandeloven §§ 10-5 og 11-13, verdipapirfondloven § 2-7 (5) og inkassoloven § 28).

Taushetsplikten gjelder også etter at du har sluttet i konsernet/tillitsvervet. Du kan heller ikke bruke opplysninger som nevnt i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Informasjon om bankens resultatutvikling og regnskapstall må, inntil disse er offentliggjort, forbeholdes personer som er omfattet av bankens liste over «primærinnsidere».

Konsernets systemer skal ikke benyttes til å søke opp informasjon om andre medarbeidere, kunder eller utenforstående opplysninger, når det ikke er nødvendig for utførelse av dine arbeidsoppgaver eller tillitsverv for Konsernet.

Du skal ha grunnleggende kompetanse for å etterleve lov og retningslinjer om håndtering av personopplysninger.

## 7. Private forhold

### 7.1 Privat økonomi

Konsernet er avhengig av å ha tillit til sine medarbeidere, og forutsetter derfor at medarbeiderne har en ryddig privatøkonomi. Du forventes å holde dine kundeforhold med Konsernet i orden. Det kan bli oppfattet som en svekkelse av den respekt og uavhengigheten til Konsernet dersom enkelte ansatte eller tillitsvalgte er utsatt for et sterkt press i sin private økonomi.

Med bakgrunn i den risiko en ansatt kan bli eksponert for advares det generelt mot handel med verdipapirer eller kryptovaluta som ikke er lovregulert eller underlagt offentlig kontroll.

Det advares også mot pyramidespill eller lignende som ikke er hjemlet i Lotteriloven eller Pengespiloven.

Dersom du kommer i en situasjon der du får problemer med å dekke dine økonomiske forpliktelser må du straks skriftlig orientere HR og din nærmeste overordnede om situasjonen.

## 7.2 Deltakelse og verv i næringsvirksomhet eller foreninger

Med mindre annet er uttrykkelig avtalt med Konsernet forutsettes det at arbeidet i Konsernet er din hovedbeskjeftigelse. Den nærmeste overordnede og HR skal holdes skriftlig orientert om lønnet arbeid utenfor Konsernet.

Du må ikke drive privat forretningsvirksomhet av noen art før du har innhentet arbeidsgivers skriftlige samtykke, dette gjelder også styreverv. Arbeidsgiver kan motsette seg at ansatte tar lønnet arbeid utenfor Konsernet og/eller driver slik virksomhet som nevnt, dersom det kan antas å gå ut over arbeidet i Konsernet eller kan svekke tilliten til Konsernet.

Du må ikke ha styreverv i forretningsvirksomhet eller være styremedlem i virksomhet som har et kundeforhold til Konsernet, uten arbeidsgivers skriftlige samtykke. Du må heller ikke uten godkjenning delta i selskap med personlig ansvar som har forretningsrelasjon til Konsernet, og som innebærer kredittrisiko for Konsernet.

Du skal ikke inngå i forretningstransaksjoner eller yte tjenester mot vederlag dersom forretningstransaksjonene eller tjenestene kan antas å ha sitt utspring i dine arbeidsoppgaver eller ansettelsesforhold i Konsernet. Ansatte skal heller ikke drive virksomhet i konkurranse med konsernet.

Medarbeidere eller nærstående familie som har vesentlige eierinteresser i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til konsernet, må melde dette til nærmeste overordnede. Kunde-/leverandørforholdet skal i slike tilfeller alltid håndteres av en annen avdeling enn den medarbeideren selv tilhører.

## 7.3 Samfunnsengasjement og sosiale medier

Konsernet ønsker at ansatte er engasjert i lokalsamfunnet.

Tillitsverv som du påtar deg, skal klargjøres/meldes til overordnet og HR. Hvis ansatte på vegne av lag og foreninger søker om støtte, vil disse vurderes og tildeles etter vanlig prosess som andre søknader. Her må tildeler vise varsomhet.

Bankens ansatte bør ikke ha kassereransvar eller være forretningsfører i lag eller foreninger. Slike verv skal registreres hos leder og HR.

Du skal ikke utnytte sin stilling/posisjon i banken til å fremme egne interesser i offentlige debatter.

Du må i din omgang med kunder, publikum og kolleger opptre på en måte som ikke skader konsernets troverdighet eller omdømme eller bryter med den alminnelige lojalitetsplikten arbeidstaker har overfor arbeidsgiver. De samme retningslinjer for behandling av virksomhetsintern eller fortrolig informasjon gjelder på internett som i alle andre sammenhenger.

## 7.4 Nærstående og arbeidsforhold

Søsken, foreldre/barn eller ektefeller/partnere/samboere/kjærester skal, som hovedregel, ikke arbeide under samme leder eller i samme avdeling/kontor.

Personer med slektsforhold eller forhold som nevnt over skal ikke inneha stillinger der den ene



har mulighet til å hindre, bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annen måte påvirke den annens arbeid.

Ansatte som inngår samboerskap/ekteskap/partnerskap/kjæresteforhold med hverandre skal informere om det, og sammen med arbeidsgiver finne arbeidsordninger som er akseptable for arbeidsgiver.

Dersom det er tvil om forståelsen av dette punktet, kontaktes HR. Det kan i særlige tilfeller dispensere fra disse bestemmelsene. Dette gjelder for eksempel ved ansettelse av vikarer i forbindelse med ferieavvikling eller andre kortvarige vikariater.

## 8 Egenekspedering og kjøp og salg av egne verdipapirer

### 8.1 Egenekspedering

Egenekspedering i form av at ansatte selv gjennomfører ordre, transaksjoner, foretar vilkårsendringer, eller inngår avtaler på egne vegne overfor selskap i Konsernet skal ikke finne sted. Det samme gjelder egenekspedering på vegne av nærstående. Forbudet mot egenekspedering gjelder også overfor forening, selskap eller annen sammenslutning hvor den ansatte eller en nærstående har eierinteresser, er daglig leder, styremedlem eller innehar annet verv.

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

### 8.3 Innsideinformasjon

SpareBank 1 Østfold Akershus er en børsnotert bank og ingen ansatte må kjøpe eller selge verdipapirer utstedt av SpareBank 1 Østfold Akershus dersom de har opplysninger om forhold som er egnet til å påvirke kursen på verdipapirene (innsideinformasjon), jfr. Verdipapirhandelloven kapittel 3. Er man i tvil om man besitter slik innsideinformasjon så skal bankens investorkontakt kontaktes for en avklaring.

Ansatte skal bevare full taushet omkring slike opplysninger både overfor øvrige ansatte og overfor utenforstående, men har en klar plikt til å orientere Adm.dir. om slike opplysninger dersom det er grunn til å tro at forholdet ikke er kjent for bankens ledelse.

Alle ansatte skal sette seg inn i Insidereglement for SØA. Definerte primærinnsidere skal i tillegg sette seg inn i og følge bankens insidereglement for primærinnsidere.

## 9. Adferd og arbeidsmiljø

Det er et felles ansvar å bidra til å bygge lagånd og et godt arbeidsmiljø. Du skal behandle kollegaer, kunder, konkurrenter og andre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet.

For å kunne håndtere problemer og skape en positiv utvikling er det viktig å si ifra om forhold som ikke er akseptable, og det skal være åpenhet og en lav terskel for å stille kritiske spørsmål. Kritik og uenighet skal håndteres på en saklig og ryddig måte.

Konsernet aksepterer ingen form for diskriminering, mobbing, trakassering, inkludert uønsket seksuell oppmerksomhet eller annen upassende atferd i forhold til kollegaer eller andre man forholder seg til som medarbeider.

## 10. Varsling

Uten hinder av taushetsplikten skal du straks varsle din overordnede, leders overordnede, Leder Risikostyring/Compliance, HR eller andre internt eller eksternt i tråd med varslingsplakaten dersom du får kunnskap om:

- Forhold som er i strid med gjeldende regelverk fastsatt av myndighetene
- Vesentlige brudd på interne retningslinjer og bestemmelser

Ansatte som ønsker å varsle uten å tilkjennegi identiteten sin kan gjøre det ved å sende anonymt brev/lignende til den man velger å varsle til.

Ansatte som på forsvarlig måte varsler om kritikkverdige forhold i samsvar med dette punkt skal ikke utsettes for represalier, trusler eller noen form for gjengjeldelse av noe slag.

Det vises til egen varslingsplakat og rutine for saksbehandling ved varsling som er gjort tilgjengelig på intranettsiden.

## 11. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske retningslinjene

Alle ansatte og tillitsvalgte i Konsernet SpareBank 1 Østfold Akershus skal gjøre seg kjent med bankens etiske retningslinjer. Overtredelse av disse retningslinjer kan få konsekvenser for arbeidsforholdet eller tillitsvervet og/eller rettslig forfølgning i tråd med gjeldende lovbestemmelser.