

Etiske retningslinjer

Eika Boligkreditt AS

INNLEDNING

Eika Boligkreditt AS (EBK) er avhengig av tillit og et godt omdømme. Det hviler derfor et stort ansvar både for selskapet og på den enkelte ansatte med hensyn til etisk framferd overfor kunder, eierbanker, investorer, samarbeidspartnere, kolleger og omverdenen forøvrig. Hensikten med dette dokumentet er å beskrive EBKs etiske standard.

Alle ansatte skal opptre og arbeide i henhold til gjeldende lover, regler og interne retningslinjer. Det forventes at samtlige utøver sitt arbeid på en etisk og samfunnsmessig akseptabel handlemåte og i tråd med selskapets kjerneverdier om å være *profesjonell, involverende og langsiktig*.

Det finnes ofte ikke noe entydig svar på hva som vil være etisk forsvarlig i en gitt situasjon. En veiledning kan være at det bør svares ubetinget *nei* på følgende spørsmål:

- Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen og mine arbeidskollegaer?
- Ville dette på noen måte kunne svekke tilliten til EBK eller alliansen dersom det skulle bli omtalt i media?
- Kan handlingen komme i konflikt med de interesser jeg skal ivareta som ansatt i EBK, eller oppfattes som en fordel jeg oppnår i kraft av min stilling?

HVEM RETNINGSLINJENE GJELDER FOR

Retningslinjene gjelder for selskapet og for alle ansatte i EBK. De gjelder også for styremedlemmer og andre med tillitsverv, innleid personale, konsulenter og andre som handler på vegne av EBK (heretter ansatte mv.). Retningslinjene gjelder i forbindelse med etiske problemstillinger som er knyttet til forretningspraksis, risikotenkning og personlig atferd.

Den enkelte ansatte mv. plikter å gjøre seg kjent med og rette seg etter de etiske retningslinjene, og har et selvstendig ansvar for å opptre på en måte som er i tråd med disse. Dersom man er i tvil om handlingen er i tråd med de etiske retningslinjene skal det skal avstås fra handlingen eller ta opp spørsmålet med nærmeste overordnede.

ARBEIDSPLASSEN OG FORRETNINGSMESSIG ADFERD

EBK er opptatt av å ha en sterk kultur som fremmer risikotenkning. Dette speiles av selskapets strategi hvor forretningsideen bygger på at selskapet gjennom blant annet høy kvalitet på risikostyring skal sikre eierbankene langsiktig og konkurransedyktig finansiering – og derigjennom redusere eierbankenes risiko.

Selskapets rammeverk for styring og kontroll skal legge til rette for ønsket risikokultur.

GOD KOMMUNIKASJON OG TRANSPARENS

For å etablere et godt arbeidsmiljø og for å legge til rette for gode beslutninger er selskapet avhengig av at det føres en god kommunikasjon. Dette innebærer ærlighet og tydelighet, og høy grad av åpenhet. I all kontakt

med eierbankene, slutt kunder, investorer og samarbeidspartnere forventes det at representanter fra EBK benytter et klart og enkelt språk. Åpenheten må ikke gå på bekostning av nødvendig konfidensialitet.

Administrerende direktør skal i utgangspunktet håndtere media i forhold som vedrører selskapet. Administrerende direktør kan imidlertid beslutte at forholdet skal håndteres av andre. Administrerende direktør kan utpeke andre ledende ansatte som for eksempel kan gi kommentarer om selskapets transaksjoner og fundingarbeid etc. Administrerende direktør har ansvaret for at det foreligger klare rammer for håndtering av media.

Det vi gjør i EBK skal tåle dagens lys. Det er derfor viktig å dokumentere vurderinger for å kunne redegjøre for de valg og beslutninger som tas.

Rapportering til myndigheter og ratingbyrå skal sikre transparens og gjøres i henhold til lovgivning, bransjestandard og selskapets rammeverk knyttet rapportering. Fullstendig, nøyaktig og objektiv rapportering er viktig for å ivareta selskapets omdømme og tillit.

TAUSHETSPLIKT

Fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit. Regler om taushetsplikt skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie.

Ansatte har plikt til taushet om forhold vedkommende får kjennskap til om kunder og interne forhold i EBK. Innhenting og oppbevaring av taushetsbelagt informasjon må derfor skje på en slik måte at fare for spredning av informasjon minimaliseres. Taushetsplikten gjelder også internt, slik at det ikke er anledning til å gi opplysninger til kolleger ut over det som er nødvendig for utøvelse av den enkelte arbeidsoppgaver. Taushetspliktens omfang er nærmere regulert i en taushetserklæring som signeres ved ansettelse.

Både taushetsplikten og de ansattes lojalitetsplikt tilsier at interne forhold ikke skal omtales utad på en måte som fremstår som illojal eller skadelig for EBK eller alliansen. Lojalitetsplikten tilsier også at ansatte mv. heller ikke uberettiget omtaler arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Ovenstående er ikke til hinder for at en ansatt har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Åpenhet og god kommunikasjon i organisasjonen fremmer arbeidskulturen. Derfor ønsker EBK å legge til rette for en bedriftskultur der kritikkverdige forhold tas opp, diskuteres og løses. Varsling er med på å bygge opp under en åpen kultur hvor det er tillit og dialog mellom ansatte og ledere. EBK erkjenner risikoen for brudd på de etiske retningslinjene og er avhengig av at ansatte melder fra om kritikkverdige forhold slik at selskapet kan opprettholde en høy etisk standard. Alle ansatte skal kjenne til, og om nødvendig benytte, selskapets retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold.

INFORMASJONSSIKKERHET OG PERSONVERN

Alle ansatte skal kjenne til selskapets retningslinjer for bruk av informasjonsteknologi, herunder IKT-instruks og retningslinje for informasjonssikkerhet. Det må utvises varsomhet med hvem, hvordan og hvor man deler informasjon.

EBK behandler personopplysninger hovedsakelig om selskapets utlånskunder samt egne ansatte. Ansatte som behandler personopplysninger skal håndtere disse på en måte som ivaretar personvernet. De ansatte skal kjenne til og plikter å følge selskapets retningslinjer og rutiner for behandling av personopplysninger.

SAMFUNNSANSVAR OG MILJØ

Eika Alliansen består av 69 lokalbanker, Eika Gruppen og Eika Boligkreditt AS. Som en viktig aktør i det norske finansmarkedet har Eika Alliansen et ansvar for å være bevisst på samfunnsansvaret. Bankene ivaretar dette med å være en viktig bidragsyter i lokalmiljøet. EBK kan bidra som en aktør gjennom bærekraftige valg som obligasjonsutsteder. Som ansatte mv. er du bevisst de konsekvenser din adferd og dine beslutninger kan få for miljøet. Miljøvurderinger og miljøkostnader bør inkluderes der dette er relevant.

TILTAK MOT HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING

Som en del av vårt samfunnsansvar skal EBK ha gode tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering. Formålet er å beskytte det internasjonale finanssystemets integritet og stabilitet, undergrave finansiering av terrorisme og gjøre det vanskeligere for kriminelle å sitte igjen med utbytte fra sine forbrytelser. EBK har etablert et rammeverk for tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering i tråd med lovgivning på området.

PERSONLIG ADFERD

RESPEKT, HØFLIGHET OG LOJALITET

Alle ansatte skal forventes å opptre høflig og respektfullt overfor hverandre for å oppnå et best mulig arbeidsmiljø, uten negative forhold som sladder, mobbing og negativt press. EBK aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. Det er også viktig å opptre lojalt, noe som innebærer at EBK, eierbankene eller Eika ikke skal omtales på en negativ måte eller på en måte som ikke er i tråd med alliansens strategi og kultur.

I all kontakt med eierbankene, kunder, investorer og samarbeidspartnere forventes det at representanter fra EBK benytter et klart og enkelt språk.

Ledere i selskapet har et særlig ansvar i etiske spørsmål. De skal ha stor grad av bevissthet overfor seg selv og egne handlinger, samt opptre på en slik måte at ingen ansatte gis grunn til rettmessige negative følelser som følge av behandlingsmåte eller brudd på vedtatte regler og normer.

ØKONOMISKE FORHOLD OG HANDEL MED FINANSIELLE INSTRUMENTER

Ansatte skal ha en ordnet privatøkonomi. Ansatte eller nærstående må ikke motta lån fra EBK, med mindre lånet er gitt på markedsmessige vilkår. Ansatte skal ikke selv føre transaksjoner eller endringer på egne lånekonti, eller lånekonti som den ansatte er medkunde på. Tilsvarende gjelder for lånekonti tilhørende nærstående.

Ansatte skal ikke drive virksomhet i konkurranse med EBK eller virksomheter i Eika Alliansen. Ansatte skal heller ikke drive annen privat forretningsmessig virksomhet eller være ansvarlig medlem eller styremedlem i selskaper som driver slik virksomhet, uten at det foreligger særskilt samtykke. Ansatte skal heller ikke ha lønnet arbeid utenom selskapet, uten at det foreligger særskilt samtykke.

EBK er positiv til at ansatte i sin fritid påtar seg frivillige verv f.eks. i foreninger og lag, såfremt dette ikke går utover arbeidet i selskapet.

EBK har i Retningslinje for håndtering av interessekonflikter satt opp enkelte begrensninger i ansattes handel med finansielle instrumenter. Dette for å oppnå etterlevelse av ovennevnte, samt unngå potensielle

interessekonflikter og sikre at selskapet og de ansatte overholder gjeldende regler på verdipapirområdet (herunder innsidehandel). Ansatte skal ikke handle i strid med disse retningslinjene.

ØKONOMISK KRIMINALITET

Etter straffelovens kapittel 26 er bedrageri, økonomisk utroskap og medvirkning til dette straffbart. Videre er korrupsjon, påvirkningshandel og medvirkning til dette straffbart etter straffeloven § 276 a-c.

Dersom ansatte mv. blir klar over eller får en berettiget mistanke om at noen i EBKs tjeneste er involvert i økonomisk kriminalitet, plikter en å rapportere dette til overordnede.

GAVER

Ingen ansatte mv. kan yte eller motta noen form for utilbørlig fordel – direkte eller indirekte – i anledning av eller i forbindelse med EBKs økonomiske forretninger. En utilbørlig fordel kan både ha økonomisk verdi og annen nytteverdi. Retningslinjene gjelder tilsvarende for gave til nærstående, dersom gaven eller fordelene må antas å ha sin bakgrunn i ansettelsesforholdet.

I forbindelse med road show, investorkontakt, meglerkontakt, tilbuds- og forhandlingssituasjoner, og/eller i forbindelse med transaksjoner mv. må det utvises særskilt varsomhet.

Dersom man er i tvil om hvor grensene går skal dette tas opp med nærmeste overordnede. Som hjelp i vurderingen av hva som er utilbørlig kan eksempler i vedlegg 1 benyttes. Det skal være åpenhet om gaver, og gaver og fordeler som inngår i kategorien «må vurderes nøye» iht. vedlegg 1 skal rapporteres til compliance. Gaven/fordelen skal i tillegg innrapporteres i henhold til gjeldende skatteregler.

Opptjente bonus-/lojalitetspoeng el. i forbindelse med jobbreiser eller arbeidsrelaterte utlegg forutsettes benyttet som betaling for jobbrelaterte utgifter i den grad dette lar seg gjøre.

HABILITET OG INTERESSEKONFLIKTER

Ansatte har en lojalitetsplikt overfor selskapet og herunder en plikt til å opptre i samsvar med EBKs interesser. Ingen ansatt etc. må ta del i eller søke å påvirke en beslutning dersom det kan oppstå interessekonflikter eller stilles spørsmål ved habiliteten. Interessekonflikter kan oppstå når selskapets interesser og personlige interesser ikke er sammenfallende. Dette kan oppstå ved slektskap, nære personlige relasjoner eller økonomiske eller andre interesser, herunder eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller sammenslutning som saken angår.

Ansatte mv. skal ikke behandle saker eller fatte beslutninger i saker som har med nærstående¹ å gjøre, eller saker hvor nærstående indirekte har økonomiske interesser. Ansatte mv. skal også vise varsomhet med å fatte beslutninger vedrørende mennesker som de har et personlig bekjentskapsforhold til.

Ledende ansatte skal melde fra til styret dersom de direkte eller indirekte har en vesentlig interesse i avtale som inngås av selskapet.

¹ Nærstående som definert i verdipapirhandelloven § 2-5.

Ansatte som er nærstående til hverandre, skal ikke ha stillinger der den ene har direkte lederansvar for den andre. Det skal også unngås at en ansatt utfører kontrollfunksjoner for en man er nærstående til.

Dersom man er i tvil om en habilitets- eller interessekonflikt kan oppstå, skal man alltid forelegge tilfellet for sin nærmeste overordnede. Dette er ikke bare for å beskytte EBKs interesser, men også for å beskytte den enkelte person mot ufortjent mistanke om utilbørlig oppførsel. EBKs retningslinjer for interessekonflikter beskriver dette nærmere.

OPPFØLGING

Det er av avgjørende betydning for de etiske reglers effektivitet at hver enkelt ansatt etc. løpende vurderer sitt forhold i relasjon til reglene. Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at egen og underordnedes adferd til enhver tid er i samsvar med de etiske regler. Ledergruppen foretar en løpende vurdering av reglenes hensiktsmessighet, og fremsetter forslag til endringer når dette anses påkrevd.

Compliancefunksjonen har et ansvar for å overvåke etterlevelsen av retningslinjene, holde register over innrapporterte gaver og fordeler, samt sikre rapportering til styret ved brudd på retningslinjene. Brudd på etiske retningslinjer eller relevante lovbestemmelser kan få arbeidsrettslige og/eller strafferettslige konsekvenser.

GODKJENNING AV ETISKE RETNINGSLINJER

Retningslinjen er vedtatt i styret i EBK den 13.3.2019 og gjøres gjeldende for alle ansatte etc. fra samme dato.

Vedlegg 1

Gaver – varer, tjenester, penger

Eksempler på vurderinger som bedriften må gjøre

 ER UAKSEPTABELT  Penger (og annet som lett kan innløses i penger)  Ytelser i form av f.eks arbeid på mottakers private eiendom/ materialer levert hjem - Gaver med betingelser - Returprovisjon/ kickback til privatperson - Gaver som kan påvirke i en tilbuds-/ forhandlingssituasjon	 MÅ VURDERES NØYE  Personlige gaver ved runde år og andre anledninger  Lojalitetsbonus til ansatt som privatperson som del av et åpent fordelsprogram «Konkurranser» med premier som kan betraktes som gaver - Takk for hjelpen-gaver	 ER SOM REGEL GREIT  Gaver til selskapet ved store anledninger  Profiligaver av ubetydelig verdi - Gaver av liten verdi, for eksempel en flaske vin eller blomster når du har holdt foredrag
--	---	--

Beverting, opplevelser – bespisning, representasjon, kurs, kundearrangement

Eksempler på vurderinger som bedriften må gjøre

 ER UAKSEPTABELT  Kostbare reiser, opphold og arrangementer med lite faglig innhold, der andre enn egen bedrift dekker utgiftene  Beverting eller arrangementer som er egnet til å påvirke en tilbuds-/ forhandlingssituasjon - Seksuelle tjenester	 MÅ VURDERES NØYE  Faglige arrangementer der reise og/eller opphold betales av andre  Billetter til sports- og kulturarrangementer - Dyre måltider - Deltakelse av ledsager - Invitasjoner til private anledninger (privat hytte, bryllup)	 ER SOM REGEL GREIT  Arbeidslunsj og arbeidsmiddag  Faglige arrangementer der deltakers arbeidsgiver dekker reise og opphold
--	---	---

Utgiftsdekning for andre enn egne ansatte – Reise og opphold, diett/lommepenger, m.m.

Eksempler på vurderinger som bedriften må gjøre

 ER UAKSEPTABELT  Kontantutbetaling uten avregning og dokumentasjon  Dekning av annet enn normale oppholdsutgifter over hotellregningen - Dekning av private utgifter	 MÅ VURDERES NØYE  Forskudd eller kontantutbetaling (forutsatt avtale om bruk av dokumenterte utgifter)  Innkvartering med høy standard - Reise over lange avstander, dyre billetter - Dekning av utgifter for offentlig ansatte - Dekning av utgifter for ledsagere	 ER SOM REGEL GREIT  Moderat innkvartering på bedriftens eget gjestehus  Felles transport (f.eks. minibuss) over moderate avstander - Deltakelse på vertens egne faglige arrangementer (forutsatt at reise og opphold betales av egen bedrift)
---	--	--