Policy for etisk atferd

Besluttet av: Konsernstyret

Sist revidert: September 2026

Eier: CFO



Innhold

1. Formål og virkeområde 3

1.1 Formål 3

1.2 Virkeområde 3

1.3 Gråsoner og etiske dilemmaer 3

2. Grunnlag for prinsippene for etisk atferd 4

2.1 Eikas verdier 4

2.2 Finansnæringens etikkplakat 4

2.3 Lover, regler og ansvarlig forretningspraksis 5

3. Roller og ansvar 5

4. Prinsipper for etisk atferd i Eika Gruppen 6

5. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på policyen 6

6. Oppdatering og rapportering 6

7. Dokumenthistorikk 7

Vedlegg: Prinsipper for etisk atferd 9

1. Vi bidrar til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø 9

2. Vi tar ansvar for hvordan vi påvirker samfunnet og miljøet 10

3. Vi er langsiktige i våre relasjoner 11

4. Vi er bevisst på at Eika-alliansen ikke er et prissamarbeid mellom bankene på bankprodukter 12

5. Vi skiller lojalt mellom egne og Eikas interesser (habilitet) 13

6. Vi utnytter ikke vår rolle til personlige fordeler (antikorrupsjon) 14

7. Vi ivaretar taushetsplikten og behandler personopplysninger ansvarlig 15

8. Vi kommuniserer pålitelig og redelig 16

9. Vi sier ifra når noe ikke virker riktig 17

1. Formål og virkeområde

1.1 Formål

Policy for etisk atferd fastsetter felles forventninger til hvordan vi opptrer, samarbeider og tar beslutninger i Eika. Formålet er å bidra til en ansvarlig virksomhet, et godt og trygt arbeidsmiljø og tillit hos kunder, eiere, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss.

Policyen bygger på Eikas verdier, og skal støtte medarbeidere i å gjøre gode vurderinger og valg i arbeidshverdagen. De gir veiledning i situasjoner der det kan oppstå tvil, dilemmaer eller interessekonflikter, og bidrar til en felles forståelse av hvordan vi tar ansvar i Eika.

1.2 Virkeområde

Policyen gjelder for Eika Gruppen AS med datterselskaper (heretter «Eika»).

Policyen omfatter alle faste og midlertidig ansatte, innleid personell, personer med tillits- eller styreverv og andre som handler på vegne av Eika (heretter «medarbeidere»).

Styret i det enkelte datterselskap skal vedta denne policyen eller prinsipper for etisk atferd som minst oppfyller kravene som følger av konsernet prinsipper for etisk atferd.

1.3 Gråsoner og etiske dilemmaer

Prinsippene for etisk atferd kan ikke gi svar på alle situasjoner som oppstår i arbeidshverdagen. Ved tvil eller etiske dilemmaer forventes det at medarbeidere søker råd og går i dialog med nærmeste leder eller relevante fagmiljøer, som HR, juridisk eller compliance.



Navigasjonshjulet [1] er et støtteverktøy for refleksjon, dialog og bevisste valg i situasjoner der regelverk og prinsipper ikke gir et entydig svar.

Eksempler hvor etiske dilemmaer og gråsoner kan oppstå:

- *Ved bruk av kunstig intelligens*

[1] *Navigasjonshjulet er utviklet av filosofene Øyvind Kvalnes og Einar Øverenget.*

- *Ved analyser og behandling av personopplysninger*
- *Ved habilitets- og interessekonfliktvurderinger*
- *Ved bruk og deling av intern eller fortrolig informasjon*

2. Grunnlag for prinsippene for etisk atferd

2.1 Eikas verdier

Eikas verdier – pålitelig, engasjert og modig – danner grunnlaget for hvordan vi opptrer, samarbeider og tar beslutninger.

Verdiene skal veilede oss i møte med kunder, kolleger, eiere, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss. De er et viktig utgangspunkt når vi står overfor etiske dilemmaer, interessekonflikter eller situasjoner der regelverk og rutiner ikke gir et entydig svar.

2.2 Finansnæringens etikkplakat

Eika støtter prinsippene i Finansnæringens etikkplakat. Etikkplakaten beskriver grunnleggende forventninger til hvordan virksomheter og medarbeidere i finansnæringen skal opptre for å ivareta tillit til næringen og bidra til ansvarlig verdiskaping.

Prinsippene i etikkplakaten er innarbeidet i disse retningslinjene og skal legges til grunn for Eikas virksomhet.



Finansnæringens etikkplakat:

- Løse samfunnsoppdraget på en måte som ivaretar hensynet til alle bedriftens interessenter
- Spre kunnskap om personlig økonomi til kunder generelt og til ungdom spesielt slik at disse får grunnlag til for å ta gode økonomiske beslutninger
- Arbeide for en sunn, sikker, stabil og ansvarsfull finansnæring
- Ivareta hensynet til åpenhet og ansvarlighet i egen forretningsdrift
- Bidra til sunn og god konkurranse i markedet
- Etterleve bransjestandarder – herunder God skikk ved rådgivning og annen kundebehandling samt næringens felles kompetansestandarder
- Unngå rutiner og systemer, herunder incentivsystemer, som fremmer kortsiktig tenkning og på lengre sikt skader bedriftens interessenter, bedriften selv og den samlede finansnæringen
- Følge opp brudd på bransjestandarder og interne standarder

2.3 Lover, regler og ansvarlig forretningspraksis

Eika skal drive virksomheten i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og myndighetskrav. Etterlevelse av regelverk er en grunnleggende forutsetning for tillit til virksomheten og for at vi kan ivareta våre forpliktelser overfor kunder, eiere, medarbeidere, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss.

Eika skal også opptre ansvarlig og arbeide for å forebygge og håndtere negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø som virksomheten kan være knyttet til gjennom egne aktiviteter, forretningsforbindelser eller leverandørkjeder.

Policyen og prinsippene skal bidra til at Eika etterlever både juridiske krav og de etiske forventningene som stilles til virksomheten.

3. Roller og ansvar

Etterlevelse av policyen og prinsippene for etisk atferd er et felles ansvar. Samtidig har ulike roller særskilte oppgaver knyttet til implementering, oppfølging og etterlevelse.

Konsernstyret har det overordnede ansvaret for policyen.

Konserndirektør Økonomi & Finans (CFO) forvalter policyen.

Personalansvarlige ledere (heretter «ledere») skal være rollemodeller for etterlevelse. Ledere har ansvar for å følge opp etterlevelse av prinsippene innenfor eget ansvarsområde, og for å ivareta medarbeidere som sier ifra eller varsler om avvik i henhold til rutine. De skal bidra til en åpen og ansvarlig kultur der etiske spørsmål kan tas opp, diskuteres og avklares i det daglige arbeidet, og sikre at medarbeidere har nødvendig kunnskap om og forståelse for retningslinjene.

HR har det operative ansvaret for at policyen og prinsippene er oppdatert, implementert og kjent i virksomheten. HR skal involvere relevante fagmiljøer i arbeidet med etterlevelse og videreutvikling av retningslinjene.

HR har ansvar for nødvendig opplæring av prinsippene i samarbeid med relevante fagmiljøer. De skal bidra til at avvik og brudd følges opp på en forsvarlig og konsekvent måte.

<u>Forventninger til medarbeidere</u>

Medarbeidere (og øvrige representanter for Eika) skal kjenne til, forstå og etterleve prinsippene for etisk atferd og annet relevant regelverk og interne styrende dokumenter som gjelder for den enkeltes stilling. Medarbeidere skal bidra til en ansvarlig

virksomhetskultur og forventes å ta opp etiske dilemmaer, bekymringer eller mulige brudd med leder, relevante fagmiljø eller gjennom etablerte varslingskanaler.

4. Prinsipper for etisk atferd i Eika Gruppen

Eika har følgende forventninger til medarbeidere i konsernet. For ytterligere utdyping av punktene, se vedlegg «Etisk atferd i Eika Gruppen».

1. Vi bidrar til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø
2. Vi tar ansvar for hvordan Eika påvirker samfunnet og miljøet
3. Vi er langsiktige i våre relasjoner
4. Vi er bevisst på at Eika-alliansen ikke er et prissamarbeid mellom bankene på bankprodukter
5. Vi skiller lojalt mellom egne og Eikas interesser (habilitet)
6. Vi utnytter ikke vår rolle til personlige fordeler (antikorrupsjon)
7. Vi ivaretar taushetsplikten og behandler personopplysninger ansvarlig
8. Vi kommuniserer pålitelig og redelig
9. Vi sier ifra når noe ikke virker riktig

5. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på policyen

Brudd på policyen kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

6. Oppdatering og rapportering

Policyen oppdateres ved behov.

Konsernstyret skal vedta endringer i policyen eller vedlegget. Henvisninger og lenker skal holdes oppdatert uten videre godkjenning.

HR er ansvarlig for rapportering til konsernledelsen minimum årlig på opplæring av medarbeidere i prinsippene for etisk atferd.

7. Dokumenthistorikk

Versjon	Endring	Endret av	Godkjent av styret
4.0	Etablering av Policy for etisk atferd	Konsernfinans, med bidrag fra compliance, juridisk, risk, kommunikasjon og andre relevante fagmiljøer	
3.0	Revisjon	Fastsatt av styret i Eika Gruppen AS 21. mars 2019 etter innstilling fra KL	21.03.2019
2.0	Revisjon	HR-direktør, Risk Controller konsern, Konsernadvokat	17.12.2014
1.0	Første versjon: Etiske retningslinjer	Risk Manager	19.12.2007

Vedlegg:

«Prinsipper for etisk atferd»

Etisk atferd i Eika Gruppen

1. *Vi bidrar til et **trygt og inkluderende** arbeidsmiljø*
2. *Vi **tar ansvar** for hvordan Eika påvirker samfunnet og miljøet*
3. *Vi er **langsiktige** i våre relasjoner*
4. *Vi er bevisst på at Eika-alliansen **ikke er et prissamarbeid** mellom bankene på bankprodukter*
5. *Vi skiller **lojalt** mellom egne og Eikas interesser (habilitet)*
6. *Vi **utnytter ikke** vår rolle til personlige fordeler (antikorrupsjon)*
7. *Vi ivaretar **taushetsplikten** og behandler personopplysninger ansvarlig*
8. *Vi **kommuniserer pålitelig** og redelig*
9. ***Vi sier ifra** når noe ikke virker riktig*

Vedlegg: Prinsipper for etisk atferd

1. Vi bidrar til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø



Eika skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass, der alle medarbeidere møtes med respekt, likeverd og profesjonalitet. Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø er et felles ansvar.

Eika respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og vold.

I praksis betyr dette:

- **Vi behandler** hverandre med respekt og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø
- **Vi sier ifra** om forhold som kan påvirke trivsel, arbeidsmiljø eller sikkerhet
- **Vi representerer** Eika på en trygg og forsvarlig måte
- **For ledere:** Er særlig oppmerksomme på mangfold, inkludering og risiko for diskriminering i situasjoner der det utøves skjønn, makt eller prioritering

2. Vi tar ansvar for hvordan vi påvirker samfunnet og miljøet



Eika er en del av en større sammenheng, og våre valg og handlinger påvirker mennesker, lokalsamfunn og miljø. Vi anerkjenner klimakrisen og vårt ansvar for å forstå og redusere virksomhetens påvirkning på omverdenen. I arbeidshverdagen skal vi begrense unødvendig miljøbelastning, og være oppmerksomme i situasjoner der det kan foreligge risiko for uakseptable sosiale forhold

Vi skal være oppmerksomme på hvordan våre beslutninger og handlinger kan påvirke mennesker, samfunn og miljø, og bidra til å håndtere risiko der dette er relevant for vår rolle.

For medarbeidere med særskilt ansvar for å forebygge, avdekke og håndtere risiko knyttet til hvitvasking, terrorfinansiering eller sanksjonsbrudd, gjelder egne retningslinjer og rutiner. Korrupsjon, bestikkelser, påvirkningshandel og andre former for økonomisk kriminalitet er ikke forenlig med prinsippene for etisk atferd.

I praksis betyr dette:

- **Vi reduserer** unødvendig forbruk og vurderer behov før innkjøp
- **Vi reiser hensiktsmessig** og følger retningslinjer for reiser og registrering
- **Vi følger** retningslinjer for bærekraft som er relevant for våre roller
- **For avtaleeier:** Vurderer risiko knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos leverandører og forretningspartnere, og følger opp gjennom relevante krav og forventninger.

3. Vi er langsiktige i våre relasjoner



Eika-alliansen er bygget på samarbeid, tillit og felles verdiskaping. Når vi deler innsikt, spiller hverandre gode og tar hensyn til helheten, skaper vi større verdi sammen enn hver for oss. Eika er til for å gjøre bankene sterkere – både i dag og i fremtiden.

Å være en lagspiller i Eika handler om å bidra til gode relasjoner, samarbeide på tvers og å ta valg som styrker tillit, samhandling og langsiktig verdiskaping. Dette innebærer å dele relevant innsikt, gi konstruktive tilbakemeldinger og bidra til at vi lykkes sammen som ett Eika.

I praksis betyr dette:

- **Vi samarbeider på tvers** og prioriterer helheten («Ett Eika») når vi løser oppgaver
- **Vi deler relevant innsikt** og erfaringer som styrker alliansen og felles verdiskaping
- **Vi gir konstruktive** og respektfulle tilbakemeldinger

4. Vi er bevisst på at Eika-alliansen ikke er et prissamarbeid mellom bankene på bankprodukter



Vi er bevisst at Eika-alliansen ikke skal bidra til koordinering av alliansebankenes priser, som er i strid med konkurranseloven.

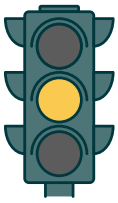
Produktselskapene i konsernet leverer produkter som bankene selger til sine kunder. Produktselskapene bestemmer bankenes pris på disse produktene. Bankene bestemmer selv prisen på bankenes egne produkter ut til kundene, og disse prisene kan ikke deles mellom banker, og kan heller ikke kunne oppfattes som koordineres gjennom Eika Gruppen.

Vi skal være bevisste på hvilke opplysninger som deles i Eika-fora, og unngå handlinger eller samarbeid som kan begrense konkurransen gjennom prissamarbeid eller koordinering av priser på bankprodukter mellom alliansebankene.

I praksis betyr dette:

- **Vi deler ikke** konkurransesensitiv informasjon mellom alliansebankene
- **Vi koordinerer ikke priser,** vilkår eller andre forhold på bankområdet
- **Vi søker råd** fra juridisk ved tvil

5. Vi skiller lojalt mellom egne og Eikas interesser (habilitet)



Vurderinger og beslutninger skal være basert på Eikas interesser, og skal ikke påvirkes, eller med rimelighet kunne oppfattes å påvirkes, av personlige interesser. Oppstår det situasjoner der egne interesser, relasjoner, verv eller tilsvarende kan påvirke, eller oppfattes å påvirke, våre vurderinger, skal vi stoppe opp og avklare forholdet i tråd med gjeldende rutiner.

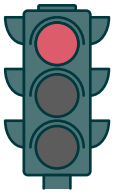
Interessekonflikter og utilbørlige[2] fordeler kan svekke tilliten til våre beslutninger, vår integritet og Eika som virksomhet. Slike situasjoner skal håndteres åpent og i samsvar med gjeldende retningslinjer.

I praksis betyr dette:

- **Vi vurderer om** egne eller nærståendes[3] interesser kan påvirke våre vurderinger eller beslutninger
- **Ved tvil** tar vi forholdet opp med nærmeste leder
- **Vi deltar ikke** i behandlingen eller beslutningen dersom en interessekonflikt foreligger eller er under avklaring
- **Vi melder fra** om bierverv, styreverv og andre oppdrag som kan påvirke vår rolle
- **For ledere/avtaleeiere:** Sørger for habilitet før beslutninger tas og avtaler inngås. Særlig aktsomhet skal utvises i tilbuds- og forhandlingssituasjoner

[2] Gaver fra Eika, samt normal bevertning og bagatellmessige oppmerksomheter i tjenestesammenheng, anses ikke som utilbørlige fordeler.
[3] *Nærstående* inkluderer her nær familie, venner og nærmeste leder.

6. Vi utnytter ikke vår rolle til personlige fordeler (antikorrupsjon)



Medarbeidere i Eika skal opptre profesjonelt i møte med kunder, leverandører, samarbeidspartnere og andre parter. Korrupsjon oppstår sjelden som én enkelt alvorlig handling. Korrupsjon kan begynne i det små, gjennom personlige relasjoner, fordeler, tjenester eller situasjoner der egne interesser får påvirke vurderinger og beslutninger. Derfor er bevissthet rundt habilitet og interessekonflikter en viktig del av arbeidet med å forebygge korrupsjon og annen utilbørlig påvirkning. Korrupsjon innebærer at en person misbruker sin rolle, stilling eller myndighet for å oppnå en personlig fordel for seg selv eller andre.

Gaver og representasjon skal være nøkterne og ikke kunne oppfattes å skape bindinger eller forventninger.

Medarbeidere skal aldri utnytte rollen sin til å oppnå særfordeler[4] for seg selv eller andre.

I praksis betyr dette:

- **Vi aksepterer eller tilbyr ikke** utilbørlige fordeler.
- **Vi følger** etablerte relevante rutiner for å forebygge og avdekke økonomisk kriminalitet
- **Vi sier ifra** dersom vi opplever press i rollen som utfordrer vår integritet
- **Vi unngår uformelle** påvirkningsformer og skjulte relasjoner som kan svekke tilliten til våre beslutninger
- **Vi varsler** ved mistanke om økonomisk kriminalitet i henhold til gjeldende rutiner
- **For ledere:** Særlig ansvar for å forebygge, identifisere og håndtere risiko knyttet til misbruk av rolle og å sikre åpenhet

[4] Med *fordeler* menes alle former for direkte og indirekte goder, både økonomiske og andre, herunder penger, lån, reiser, hotellopphold, bevertning, invitasjoner til sports- eller kulturarrangementer og personlige rabatter.

7. Vi ivaretar taushetsplikten og behandler personopplysninger ansvarlig



Alle skal kunne stole på at opplysninger som deles med Eika håndteres forsvarlig og med respekt for den enkeltes rett til privatliv og samarbeidspartneres forretningshemmeligheter. Behandling av personopplysninger skal skje på en lovlig, ansvarlig og sikker måte.

Medarbeidere har taushetsplikt om opplysninger de får kjennskap til om kunder, medarbeidere, Eikas virksomhet og samarbeidspartnere, og denne gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Taushetserklæring/del av ansettelsesavtalen signeres ved ansettelse.

Innsyn i, bruk, deling eller oppbevaring av informasjon i strid med taushetsplikt, behovsprinsippet eller gjeldende retningslinjer, er ikke forenelig med prinsippene for etisk atferd. Medarbeidere skal delta i relevant opplæring og følge Eikas retningslinjer for personvern og for informasjonssikkerhet.

I praksis betyr dette:

- **Vi deler ikke** forretningshemmeligheter, kunde- eller personopplysninger eller fortrolig informasjon med uvedkommende
- **Vi håndterer kun** taushetsbelagt informasjon når det er relevant og nødvendig for å utføre arbeidsoppgaver (behovsprinsippet)
- **Vi følger retningslinjer** for personvern og informasjonssikkerhet, og melder ifra ved eventuelle brudd
- **Vi forvalter** informasjon, systemtilganger og annet arbeidsutstyr på en ansvarlig måte

8. Vi kommuniserer pålitelig og redelig



All informasjon som deles på vegne av Eika skal være korrekt, pålitelig og balansert, og gi et riktig bilde av virksomheten eller temaet det kommuniseres om. Kommunikasjonen skal være tilpasset mottaker og bygge på respekt for menneskers likeverd.

Medarbeidere står i utgangspunktet fritt til å ytre seg som privatpersoner. Samtidig skal vi være bevisste på at ytringer, også i sosiale medier, kan knyttes til Eika og påvirke tilliten til virksomheten. Det skal derfor være tydelig når vi uttaler oss på egne vegne, og ikke som representant for Eika.

Misvisende, ufullstendig eller ensidig kommunikasjon som kan føre til feil forståelse, uriktige beslutninger eller svekket tillit til Eika, er ikke forenlig med prinsippene for etisk atferd og kan være i strid med gjeldende regelverk.

I praksis betyr dette:

- **Vi uttaler oss ikke** til media eller kommunisere på vegne av Eika uten fullmakt
- **Vi er tydelige** på om vi kommuniserer som privatperson eller som representant for Eika
- **For særlige roller:** Vi følger relevante krav til regnskapsføring, eksternrapportering, markedsføring og kundekommunikasjon

9. Vi sier ifra når noe ikke virker riktig



Varsling og intern dialog er viktige virkemidler for å sikre kvalitet, ansvarlighet og forbedring i Eikas virksomhet. Eikas grunnholdning er at det er bedre å si ifra om en bekymring én gang for mye enn én gang for lite.

I situasjoner der dialog er egnet, bør slike forhold tas opp med nærmeste leder, HR eller annen relevant vedkommende. Varsling skal benyttes når forholdets art, alvor eller risiko tilsier at ordinær dialog ikke er tilstrekkelig. Eika har etablerte rutiner og kanaler for å ivareta medarbeideres rettigheter. Medarbeidere har plikt til å varsle ved forhold som kan innebære trakassering, fare for liv og helse eller ved mistanke om kriminalitet der lovgivningen pålegger varslingsplikt. Utover dette er varsling en lovpålagt rett, men ikke et krav.

Det er ikke forenlig med prinsippene for etisk atferd å hindre eller motarbeide varsling, eller å reagere med negative sanksjoner eller gjengjeldelse overfor personer som varsler i god tro.

I praksis betyr dette:

- **Vi tar opp** forhold det stilles spørsmål ved, også om vi ikke har full oversikt
- **Vi bruker dialog** der det er egnet, og varslingskanaler når det er nødvendig
- **Vi varsler alltid** ved trakassering, fare for liv og helse eller ved mistanke om økonomisk kriminalitet
- **For ledere:** Særskilt ansvar for å påse at kritikkverdige forhold ikke skjer, og for å varsle ved behov
- **For mottakere av bekymringer eller varsler:** Rutine for håndtering av varsler skal følges, uavhengig av om bekymringen klassifiseres som varsling