

Etiske retningslinjer

Kjære kollega

BN Banks visjon er «Sammen for ei bedre framtid». I dette ligger at vi sammen med kunder, eiere, ansatte og samfunnet ellers finner løsninger og skaper verdier med basis i en høy etisk standard og en sunn bedriftskultur. I hverdagen er vi avhengige av å ha etiske retningslinjer som sikrer vår tillit og troverdighet blant kunder, investorer, myndigheter og samfunnet for øvrig. Vi utforsker stadig nye muligheter sammen med kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere. I alle situasjoner er det essensielt å ha etiske retningslinjer som hjelper oss med å gjøre gode vurderinger og valg.

Høy tillit styrker vår økonomiske kraft, og muligheten vi har for sammen å skape ei bedre framtid – for eiere, ansatte, kunder og samfunnet rundt oss.

For at omverden skal ha tillit til banken er vi avhengig av et godt omdømme og at alt vi gjør tåler dagens lys.

Etiske retningslinjer er BN Banks viktigste rammeverk for etikk. Det beskriver hvordan det forventes at vi ansatte skal opptre og hva hver enkelt av oss må tenke på i det daglige. Etisk retningslinjer er en rettledning som vi skal bruke for å gjøre riktige vurderinger og valg.

Vi når målene våre ved å oppføre oss skikkelig og gjøre det rette overfor alle. De etiske retningslinjene omfatter ikke bare kundebehandling, men måten vi møter kolleger på og samfunnet for øvrig. Dette er et verktøy vi skal bruke hver eneste dag.

Det er en forutsetning at alle i BN Bank er kjent med og etterlever de etiske retningslinjene. Hver og en av oss må ha et forhold til hva som er rett og galt og hjelpe hverandre med å holde en høy etisk standard – hver eneste dag.

Sammen, annerledes og enkelt er verdiene våre, og beskriver hvordan vi skal tenke, opptre og handle, både som organisasjon og som kolleger. Verdiene setter ord på hva vi forventer av hverandre og hva kunder, eiere og omverdenen kan forvente av oss. Vi i BN Bank er raske, forutsigbare, dyktige, hyggelige og personlige, og vi er det sammen, annerledes og enkelt. Verdier og kollegaløfter skal sammen med etiske retningslinjer veilede oss til gode leveranser, atferd og holdninger.

Hva er etiske
retningslinjer?



1. Hva er etiske retningslinjer

1.1. Hensikt

Hvordan skal vi i BN Bank opptre for å oppfylle bankens etiske standard? De etiske retningslinjene gir føringer for vår adferd. Etiske retningslinjer skal være en rettesnor som banken, og den enkelte ansatte må følge for å opprettholde den etiske standarden. De etiske retningslinjene er bankens øverste styringsdokument for adferd blant våre ansatte.

1.2. Hvem gjelder de etiske retningslinjene for?

Retningslinjene gjelder for hele BN Bank. Dette omfatter styremedlemmer, faste og midlertidige ansatte, innleide vikarer og konsulenter samt andre som opptre på vegne av banken. I dette dokumentet benytter vi betegnelsen «ansatt», «oss» eller «vi» på alle disse.

1.3. Hva forventes av oss?

Alle ansatte i BN Bank skal kjennetegnes av å ha høy etisk standard. Det betyr at vi skal ha en atferd som oppfattes som tillitsvekkende, ærlig og redelig. Husk at etterlevelse av reglene omfatter alt vi gjør og det vi ikke gjør.

Det forventes at vi leser, forstår og etterlever bankens verdier og etiske retningslinjer. Vi er selv ansvarlig for å holde oss orientert om de retningslinjer som gjelder innenfor vårt arbeidsområde.

Som ansatt i BN Bank, skal vi ta reflekterte beslutninger i samsvar med bankens interesser. Hvis vi er i tvil, skal vi ikke unngå å ta stilling til saken, men i forkant rådføre oss med nærmeste leder eller andre relevante ressurspersoner. Å sette seg inn i og forstå etiske retningslinjer er en obligatorisk opplæringsprosess i BN Bank. Vi hjelper hverandre og etterlever de etiske retningslinjene lojalt.

Prinsipper vi
tar beslutninger
ut fra



2. Prinsipper vi tar beslutninger ut fra

2.1. Vi følger lover og regler og etterlever bankens strategiske beslutninger

Dette gjelder både lover, regler, avtaleverk og strategiske beslutninger. Dette gjelder interne prosesser, rutiner/prosedyrer, fullmakter og avtaler, så vel som eksternt regelverk.

Som ansatt i banken har vi ansvar for å sette oss inn i opplæringsmateriell og følge med på oppdateringer som gjelder vårt arbeidsområde og fagfelt. Det forventes at vi etterlever den opplæringen og informasjonen som gis og søker råd hvis vi er i tvil om noe.

Vi skal ha takhøyde for ulike meninger, men når banken har tatt en strategisk beslutning, så er vi lojale mot den. Tilbakemeldinger på beslutninger gir vi tjenestevei.

Hvis vi får kjennskap til brudd på lover og regler, eller at bankens interne retningslinjer ikke er tilfredsstillende skal dette meldes/registreres i samsvar med bankens hendelses- og avviksrapportering. Ved å registrere avviket/hendelsen blir ansvaret plassert på riktig nivå i organisasjonen. Hvis avviket ikke blir registeret ligger ansvaret hos den som oppdaget avviket.

For ledere påhviler det et særskilt ansvar for å holde seg oppdatert på lover, regler og strategiske beslutninger, samt å legge til rette for at egne medarbeidere har mulighet til å holde seg oppdatert. Med rollen som leder følger det et ansvar for å ivareta egne medarbeidere dersom de melder ifra om brudd.

2.2. Vi oppfører oss skikkelig og gjør det rette – overfor alle

Å ta beslutninger som er til det beste for kunden og samfunnet skal være vår måte å drive bank på. Det betyr å opptre ryddig og etterrettelig overfor konkurrenter, myndigheter, eiere og samfunnet ellers.

Vi skal kommunisere åpent, ærlig og til riktig tid både internt og eksternt, uten at det går på bekostning av konfidensialitet, taushetsplikt eller våre andre forpliktelser.

Dette prinsippet gjelder også på arbeidsplassen. Når alle oppfører seg skikkelig og gjør det rette overfor alle, blir resultatet at BN Bank er et godt sted å jobbe. Vi har ingen toleranse for mobbing og trakassering, dette omfatter også seksuell trakassering, både i arbeidstiden, på reiser og arrangementer hvor vi deltar.

2.3. Slik tar vi vanskelige avgjørelser i hverdagen

Dersom det oppstår en situasjon der det er tvil om hva som er den riktige beslutningen, diskuter saken med din leder eller en kollega før saken avgjøres. Vi skal være en god sparringspartner for våre kolleger. Vi skal ta oss tid til å lytte, diskutere og finne svar i fellesskap. Ikke minst støtte kolleger som tar de modige og riktige hverdagsvalgene.

Når det er vanskelig å finne det rette svaret på et dilemma i arbeidshverdagen, skal vi stille spørsmålene:

- Er det lovlig?
- Lar det seg begrunne?
- Er det i samsvar med verdiene våre?
- Er det riktig?
- Beholder vi vår troverdighet?
- Er det greit at beslutningen blir kjent overfor kolleger og leder, eller blir omtalt i media?

Varsling



3. Varsling

3.1. Kritikkverdige forhold

I BN Bank sier vi fra om feil, mangler og kritikkverdige forhold, og vi bruker de kanalene vi har for å varsle om det. Å ha en kultur for å varsle er viktig, slik får vi håndtert utfordringer og problemer på en riktig måte.

For mer informasjon se bankens rutine for varsling.

Eksempel på varslingsområder:

- Ukultur, korrupsjon og andre ulovligheter
- Økonomisk kriminalitet
- Uetisk eller skadelig aktivitet
- Brudd på Arbeidsmiljølovens vern mot usaklig oppsigelse og andre stillingsvern
- Brudd på andre etiske normer
- Mulig problem i forhold til overholdelse av bankens policyer eller etiske- og andre retningslinjer
- Feil eller mangler på arbeidsplassen og/eller brudd på HMS-regler (fare for liv og helse, skader og/eller sykdom pådratt i arbeidet, samt trakassering eller diskriminering som går på kjønn, seksuell legning eller alder)

Alle varslinger skal behandles med respekt og tas på alvor, og det er ikke akseptabelt med gjengjeldelse som følge av å si ifra eller varsle når dette er utført i god tro. Den det varsles mot skal også ha tilsvarende beskyttelse.

Vi ansatte skal alltid føle oss trygge ved varsling og vi skal beskyttes mot represalier eller lignede som følge av varslingen. Vi kan varsle anonymt og til en uavhengig part. I varslingssaker skal vi ha tilgang til personlig støtte og veiledning fra en uavhengig part.

Ansvar og respekt



4. Ansvar og respekt

4.1. Likeverd, likestilling og mangfold på arbeidsplassen

I BN Bank skal det være likestilling og vi i ønsker et mangfold blant våre ansatte. Vi anerkjenner at alle mennesker er unike og har respekt for enkeltpersoners evner, egenskaper og syn. Likestilling og mangfold skal gjelde for alle sider av arbeidsforholdet. Vi har et felles ansvar for at arbeidsmiljøet oppleves som trygt for alle.

I BN Bank aksepteres ingen form for diskriminering eller trakassering, inklusive uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder både kunder, leverandører, ansatte og andre vi kommer i kontakt med.

Med diskriminering menes forskjellsbehandling basert på kjønn, alder, etnisitet, kulturell bakgrunn, religion, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell orientering, sivilstatus eller politisk overbevisning. Med trakassering menes at noen over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer.

I BN Bank skal belønning og anerkjennelse gis basert på våre leveranser, adferd og holdninger, og ikke hvem vi er.

4.2. Respekt for andres meninger

BN Bank ønsker engasjerte ansatte som sier sin mening, diskuterer og kommer med forbedringsforslag.

Vi skal ha takhøyde for ulike meninger, men når beslutningen er tatt, så er vi lojale mot den. Vi verdsetter åpenhet og setter pris på ærlige tilbakemeldinger. Derfor snakker vi heller med folk, enn om dem. Vi legger til grunn gode intensjoner hos kolleger og ledelse, og hvis noe er uklart så spør vi. Dette skal sikre at våre ansatte har riktige holdninger og adferd.

4.3. En sikker arbeidsplass

BN Bank har som mål å være et flott sted å jobbe. Alle ansatte skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, fysisk, psykisk og sosialt.

Vi skal ha en rusfri arbeidsplass og ingen skal være påvirket av alkohol eller andre rusmidler mens de utfører arbeid for BN Bank. I sosiale sammenhenger, og under arrangementer der det er passende og akseptabelt, kan det serveres alkohol.

BN Bank ønsker å hjelpe ansatte som kan ha problemer med blant annet rus-, gjelds- og spillproblematikk. Har vi et problem med dette tar vi det opp med leder, leders leder eller bankens HR-avdeling. I BN Bank skal slike problemer behandles konfidensielt og tas på alvor.

Lovlige stimuli, som foreskrevne legemidler, tobakksrøyking og snusing, ses ikke på som rusmidler i denne sammenhengen.

Gjennom dokumenterte prosedyrer skal vi ha god beredskap og effektiv respons som prioriterer liv og helse dersom en slik krise skulle skje. Ved alvorlig hendelse eller krise skal beredskapsplan HMS bidra til at konsekvenser blir minst mulig. Målet er å hindre eskalering av hendelser og ta organisasjonen kontrollert tilbake til en normalsituasjon.

4.4. Bruk av selskapets eiendeler

Ansatte har tilgang til å bruke BN Banks eiendeler for å utføre arbeidsoppgaver. Dette omfatter utstyr, systemer og lignende som eies av banken. Slike eiendeler skal brukes og tas vare på med ansvarlighet. Det samme gjelder bruk av bankens leiligheter.

Vi skal avstå fra å bruke bankens eiendeler på en måte som kan knyttes til ulovlig gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes støtende eller som er i strid med lover eller interne regler

4.5. Beskytte BN Banks verdier og informasjon

Det meste av BN Banks økonomiske og forretningsmessige verdier er digitalisert og tilgjengelig som data på ulike måter og i ulike systemer, og disse skal beskyttes mot uvedkommende.

Vi skal være kjent med og følge regler og rutiner for informasjonssikkerhet som gjelder for vårt arbeid skal. Bankens regler for korrekt og sikker behandling av informasjon skal alltid følges. Sikkerhetskrav som er nedfelt i policy og rutiner skal følges. Eventuelle brudd på informasjonssikkerheten skal meldes til nærmeste leder umiddelbart.

Vi verken distribuerer eller tar med oss verdier og informasjon utenfor banken uten et tjenstlig behov og bruker bankens verdier og informasjon kun til formålet de er tiltenkt.

Kunde og
omgivelser



5. Kunde og omgivelser

5.1. Forretningsmessig adferd

Vi skal samhandle med en rekke interessenter, i inkludert kunder, leverandører, andre forretningsforbindelser og myndigheter på en etisk og lovlig måte, og utvise integritet i alt vi gjør.

Vi skal bare uttale oss offentlig om forhold som vedrører BN Bank dersom vi er utpekt til å uttale oss på bankens vegne.

Vi skal generelt være bevisste i bruken av sosiale medier. Omgivelsene kan assosiere oss med BN Bank selv om vi er privat på sosiale medier. Vi skal ikke dele innhold som bryter med bankens retningslinjer og krav som regulerer bankens virksomhet.

Vi skal gi informasjon om vår virksomhet og våre tjenester på en åpen og forståelig måte.

5.2. Kundebehandling

Hos oss skal alle kunder behandles med respekt og i tråd med god forretningsskikk og bransjenormer. For å bygge tillit og ivareta omdømmet er det viktig at kundene er godt fornøyd med behandlingen vi gir dem.

Vi ønsker at kundene skal oppfatte oss som raske, forutsigbare, dyktige, hyggelige og personlige.

BN Bank skal kjennetegnes av høy integritet, tilgjengelighet og åpenhet i kundebehandlingen. Vi gir kunden informasjon i samsvar med god forretningsskikk og bidrar aktivt til at kunden er kjent med konsekvensene av sine valg.

Vi må hele tiden vurdere vår habilitet og evne til en rettferdig og upartisk behandling av hver kunde. Våre motiv sett fra utsiden skal ikke kunne trekkes i tvil. Vår kundebehandling skal alltid skje med utgangspunkt i kundens behov og økonomiske situasjon, samt bankens retningslinjer, gjeldene lover og regler.

5.3. Personvern og taushetsplikt

BN Bank skal kjennetegnes som et selskap som tar personvern og taushetsplikt på alvor. Vi skal gjøre vårt ytterste slik at kunder, leverandører, ansatte og eiere kan stole på at vi ivaretar personvernet og taushetsplikten.

Personvern og taushetsplikt gjelder i alle sammenhenger, både på jobb og privat. Taushetsplikten gjelder ikke bare utad, men også internt overfor alle andre ansatte og samarbeidspartnere som informasjonen må anses uvedkommende for.

Vi deler aldri personopplysninger eller annen taushetsbelagt informasjon med mindre det er et rettmessig og tjenstlig behov for det. Vi avstår fra å aktivt søke opplysninger om andre medarbeidere, kunder eller utenforstående via BN Banks systemer når det ikke er nødvendig for å utføre arbeidet.

Taushetsplikten skal også respekteres etter at arbeidsforhold til BN Bank er avsluttet.

5.4. Kundeklager skal tas på alvor

Eventuelle klager fra kunder skal tas på alvor og håndteres i samsvar med klagebehandlingsrutinene. Alle klager skal behandles konfidensielt.

Som ansatt skal vi være kjent med og følge rutiner for behandling av kundeklager.

Representere
banken på en
tillitsvekkende
måte



6. Representere banken på en tillitsvekkende måte

6.1. Åpenhet og etterrettelighet

Alt det vi gjør skal tåle dagens lys. Det er viktig at vi kan redegjøre for hva vi har gjort, hvordan vi har vurdert og hvilke beslutninger vi har tatt. Dette skal kunne dokumenteres i samsvar med bankens retningslinjer.

Vi skal oppfordre våre kunder og andre samarbeidspartnere til åpenhet og gode styringsmodeller, herunder åpenhet rundt eierstrukturer, transaksjoner og dokumentasjon på etterlevelse.

Som ansatt i BN Bank er vi forbilder på det økonomiske området, det forplikter at vi har en ryddig økonomi og søker hjelp hos HR eller nærmeste leder hvis vi havner i en vanskelig situasjon.

6.2. Konfidensialitet

BN Bank er betrodd verdier og informasjon om våre kunder. For å kunne opprettholde denne tilliten skal sikkerhet og beskyttelse av kundenes verdier og informasjon komme i første rekke.

Vi håndterer kundens opplysninger med omtanke. Vi lagrer og oppbevarer kundeopplysninger sikkert og forsvarlig både fysisk og digitalt. Taushetsplikten er absolutt og gjelder i alle sammenhenger, både på jobb mellom kolleger og privat.

Lover som gjelder for behandling av kundens informasjon skal følges, dette gjelder både personopplysninger og bedriftsinformasjon.

6.3. Interessekonflikter og habilitet

En interessekonflikt kan oppstå når BN Banks interesser og våre personlige interesser ikke er sammenfallende. Dette kan skyldes nære relasjoner, f.eks. kjærester, ektefelle/samboer, barn, foreldre eller andre slektninger og venner. Det samme gjelder når vi som ansatt også er kunde i BN Bank. Å inneha et verv i næringsdrivende foretak eller på frivillig basis i lag eller foreninger, kan også medføre interessekonflikt.

En interessekonflikt kan også oppstå mellom krav og forventninger fra myndigheter, kundenes behov og interesser samt bankens forretningsmessige mål og eiernes forventninger.

Vi skal søke å unngå interessekonflikter. Vi unngår situasjoner, profesjonelt og privat, hvor det kan stilles spørsmål ved vår uavhengighet, integritet eller lojalitet.

Vi er åpne om verv, investeringer og andre forpliktelser vi har utenfor banken som kan medføre en interessekonflikt. Ansatte i banken må ha skriftlig aksept fra BN Bank for å ha styreverv i næringsdrivende foretak uten hensyn til om det mottas honorar for vervet. Det samme gjelder ved privat forretningsvirksomhet.

Som ansatt skal vi være særskilt varsomme og bevisste hvis egne eller våre nærmeste sine private interesser ikke stemmer overens med bankens eller kunders interesser. Den ansatte må utvise stor aktsomhet ved handel med finansielle instrumenter i selskaper som er kunde i BN Bank. Nærmeste leder skal underrettes når selskapet er kunde i det forretningsområdet den ansatte er tilknyttet eller hvis den ansatte sitter med kunnskap om selskapet gjennom sitt arbeidsforhold.

Når en interessekonflikt oppstår, skal vi være åpne om den og løse den på en forsvarlig måte. Nærmeste leder skal straks underrettes dersom det foreligger inhabilitet eller at det er naturlig at spørsmål om habilitet må avklares nærmere.

Vi tar opp aktuelle problemstillinger med leder hvis vi er usikre.

6.4. Vi framsnakker kolleger

Vi framsnakker arbeidsplassen vår og kollegene våre. Eventuell kritikk tar vi internt, direkte med den det gjelder, nærmeste leder eller leders leder.

Samfunnsansvar



7. Samfunnsansvar

7.1. Konkurransen

BN Bank behandler alle leverandører og konkurrenter ryddig, og konkurrerer rettferdig og i samsvar med konkurransebestemmelser.

7.2. Korrupsjon

Korrupsjon er når en gir eller mottar en utilbørlig fordel i tilknytning til sin stilling, sitt verv eller i utførelsen av et oppdrag. En fordel kan f.eks. være penger, rabatter, kostnadsdekning, reiser eller deltagelse på arrangementer.

BN Bank har ingen toleranse for korrupsjon. Vi skal ha anskaffelsesprosesser og kundeforhold som tåler dagens lys, og vi er åpne og tydelige om vår holdning til korrupsjon overfor kunder og samarbeidspartnere.

BN Bank skal bygge gode relasjoner til kunder, leverandører, myndigheter og andre. Innenfor personmarkedet er målet å være en relasjonsbank kombinert med en digital bank. Innenfor bedriftsmarkedet er vi en typisk relasjonsbank. For begge områdene skal vi strekke oss for å skape gode kundeopplevelser. Her er det grenser som ikke må overskrides. Dette gjelder særlig når det dreier seg om å yte noe ekstra til en person som skal ta en beslutning eller nære personer som kan påvirke vedkommende. I verste fall kan det dreie seg om korrupsjon.

Ingen ansatte skal under noen omstendighet benytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler, eller opptre på en slik måte at det kan skade bankens omdømme. Vi skal melde fra om tilbud om gaver fra kunder eller leverandører i samsvar med fastsatte regler og rutiner.

7.3. Innsideinformasjon

Som ansatt kan vi få innsyn i informasjon som ikke er offentlig tilgjengelig og som kan påvirke kursen til en aksje eller annet finansielt instrument mv. Slik informasjon kan være innsideinformasjon som skal behandles på en korrekt og lovlig måte.

BN Bank skal motvirke økonomisk kriminalitet, både i samfunnet og internt i banken, og vi har regler og rutiner for håndtering av innsideinformasjon.

7.4. Rapportering av finansiell og ikke-finansiell informasjon

BN Bank vektlegger dialog med ulike interessegrupper der åpenhet, forutsigbarhet og gjennomsiktighet settes i fokus. Fullstendig, nøyaktig og objektiv rapportering er avgjørende for å ivareta bankens troverdighet og omdømme. Rapportering skal finne sted til rett tid, til rette instanser og ha korrekt innhold.

Rapporteringen gjøres i henhold til lov- og myndighetskrav, anerkjente standarder og bankens retningslinjer for finansiell og ikke-finansiell rapportering.

7.5. Hvitvasking og terrorfinansiering

Hvitvasking av penger og terrorfinansiering og/eller lignende handlinger er et samfunnsproblem vi har ansvar for å motarbeide.

Finansbransjen har et særskilt samfunnsansvar for å forebygge økonomisk kriminalitet. Vi har ansvar for at vår virksomhet ikke utnyttes til ulovlige forhold gjennom våre tjenester og produkter. Bekjempelse av økonomisk kriminalitet, som hvitvasking av penger tjent på kriminell virksomhet (AML) eller finansiering til terrorvirksomhet (CTF), er et krevende og viktig arbeid som er lovbestemt.

BN Bank har et omfattende rammeverk med retningslinjer som skal hindre at banken blir brukt til hvitvasking, skatteunndragelse eller terrorfinansiering. Rammeverket skal sørge for at vi ivaretar lovkrav i ulike prosesser gjennom retningslinjer, kundetiltak, elektronisk overvåking, sanksjonsregelverk og prosedyrer for internkontroll. Det er laget opplæringsplaner for samtlige ansatte og vi er kjent med konsekvensene dersom krav i henhold til hvitvaskingsloven ikke blir overholdt. I tillegg til å tilstrebe god etterlevelse av lovkrav, jobbes det kontinuerlig med å hindre at våre kunder blir utsatt for økonomisk kriminalitet.

BN Bank skal aktivt arbeide for å forhindre hvitvasking av penger og finansiering av terror, og vi skal ikke bidra til slik virksomhet. Vi ansatte skal:

- være kjent med og følge reglene og rutinene for AMLog CTF innenfor vårt område
- kjenne våre kunder og kunne identifisere mistanke om hvitvasking eller terrorfinansiering
- melde fra ved mistanke om hvitvasking eller terrorfinansiering i henhold til bankens rutiner

Konsekvenser
ved overtredelse
av de etiske
retningslinjene

Adferdsregler
for oss ansatte



8. Konsekvenser ved overtredelse av de etiske retningslinjene

For ansatte kan overtredelse av de etiske retningslinjene få konsekvenser for arbeidsforholdet, bl.a. i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.

9. Adferdsregler for oss ansatte

Med bakgrunn i de etiske retningslinjene stilles det spesifikke krav til oss.

I BN Bank:

1. har vi taushetsplikt
2. skal vi ha ordnet privatøkonomi
3. skal vi under ingen omstendigheter benytte vår stilling til å oppnå personlige fordeler eller opptre på en slik måte at det kan skade bankens omdømme
4. skal vi arbeide aktivt for å oppnå et godt arbeidsmiljø med tillit og respekt for hverandre
5. skal vi kjenne til og følge bankens retningslinjer om informasjonssikkerhet
6. skal vi vise varsomhet i forhold til habilitet
7. kan ingen av oss drive privat forretningsvirksomhet eller delta i kommersielle styreverv av noen art uten at banken er skriftlig underrettet og godkjenning foreligger
8. er det utarbeidet egne retningslinjer for varsling
9. er det administrerende direktør som har det overordnede ansvar for all kommunikasjon med media
10. kan det få konsekvenser for ansettelsesforholdet dersom bankens etiske retningslinjer ikke overholdes