

Etiske retningslinjer

Om dokumentet

Dokumenteier	Risikostyrings- og etterlevelsesfunksjonen
Vedtatt av	Styret
Oppdateringsfrekvens	Ved behov, minimum hvert tredje år

Versjonsliste

Versjon	Endring	Styremøte	Dato
2.0	Revidert	2026-06-8	18.06.2026
1.0	Etablering av dokument	2021-18-12	16.12.2021

1. Bankens verdigrunnlag

Cultura bank er startet for å være en «verdibasert bank». Derfor har bankens formålsparagraf et tillegg som ikke står i standardvedtektene for sparebanker:

«Formålet er ved finansiering av samfunnstjenlige prosjekter å bidra til å skape livskvalitet og livskraftig økonomi innenfor en levende natur. Banken skal bidra til å utvikle holdninger til penger og økonomi slik at kapital kan styres mot reelle behov og uløste oppgaver i samfunnet.»

Formålsparagrafen slår fast at banken skal utvikle den økonomiske forståelsen til å inkludere etikk og sosialt ansvar. De etiske retningslinjene skal leses i sammenheng med dette verdigrunnlaget.

2. Retningslinjenes formål og omfang

De etiske retningslinjene skal bidra til at vi er bevisste på bankens verdier, etiske prinsipper og hva som er god forretningsskikk. De skal være en veileder for hvordan vi handler og tar beslutninger i hverdagen, og hjelpe oss med å opprettholde tilliten og omdømmet til banken.

Retningslinjene gjelder for bankens ansatte, tillitsvalgte og partnere som opptrer på vegne av banken. Det forventes at alle er kjent med og etterlever bankens verdigrunnlag og etiske retningslinjer. Ledere har et særlig ansvar for å gå foran som gode rollemodeller og bidra til at disse er godt kjent og forstått i egen avdeling.

3. Grunnleggende prinsipper

3.1 Vi følger lover og regler

Bankens ansatte og tillitsvalgte skal utvise en høy etisk standard og alltid opptre i tråd med gjeldende lovgivning og bankens vedtekter, verdigrunnlag og interne retningslinjer.

Som ansatte har vi ansvar for å sette oss inn i opplæringsmateriell og holde oss oppdatert på eget fagområde. Det forventes at vi etterlever informasjonen og opplæringen som gis, og at vi søker råd hos nærmeste leder hvis det oppstår tvil om hvordan en situasjon skal håndteres eller en beslutning skal tas. Hvis vi får kjennskap til brudd på lover og regler, forventes det at vi melder ifra.

Bankens ledere har et særskilt ansvar for å holde seg oppdatert på gjeldende lover og regler og for å legge til rette for at egne medarbeidere er faglig oppdatert. Ledere skal rapportere brudd på lover og regler og sørge for å ivareta ansatte som melder fra om slike brudd.

3.2 Vi opptrer med troverdighet og åpenhet

I Cultura Bank skal vi opptre ryddig og etterrettelig overfor kunder, eiere, myndigheter, samarbeidspartnere, konkurrenter og samfunnet ellers. Skriftlig og muntlig kommunikasjon skal alltid være troverdig, og mottakeren skal kunne oppleve den gitte informasjonen som ærlig.

Som ansatte skal vi være åpne om bankens virksomhet og intensjoner i møte med omverdenen. Siden vi forvalter kundenes penger, er det spesielt viktig at vi opptrer åpent og transparent, både i det vi sier og det vi gjør. Åpenhet er en spesielt viktig verdi for banken, og medfører eksempelvis at banken er åpen om alle utlån til bedrifter. Cultura skal kjennetegnes av åpenhet.

3.3 Åpenhet og varsling

Ansatte og tillitsvalgte skal føle frihet til å snakke om forhold som føles etisk betenkelige. Dette kan for eksempel være:

- Ukultur eller uetisk atferd
- Korrupsjon eller økonomisk kriminalitet
- Brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Brudd på etiske normer
- Manglende overholdelse av bankens policyer
- HMS-relaterte problemer

Banken har etablert egne retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold som legger til rette for at ansatte og tillitsvalgte skal kunne føle seg trygge på å varsle internt om slike forhold, uten at dette får negative konsekvenser for dem.

4. Arbeidsmiljø

4.1 Likeverd, likestilling og mangfold

I bankens verdigrunnlag fremheves respekt for individualitet og at alle mennesker skal ha lik rett til utvikling og et verdig liv. Banken skal tilrettelegge for et inkluderende arbeidsmiljø med respekt for ulike bakgrunn, erfaring og perspektiver.

Alle ansatte skal gis like muligheter uavhengig av alder, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, graviditet, foreldrepermisjon, etnisitet, språk, funksjonsgrad, religion, livssyn, seksuell legning og andre personlige forhold. Dette gjelder alle sider av arbeidsforholdet, deriblant:

- utlysning av stilling
- ansettelse, omplassering og forfremmelse
- opplæring og kompetanseutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- avslutning av arbeidsforhold

4.2 Nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering

I Cultura Bank aksepteres ingen form for mobbing, trakassering eller diskriminering. Dette gjelder både internt på arbeidsplassen og i omgang med forretningsforbindelser og andre eksterne relasjoner. Enhver form for mobbing, diskriminering eller trakassering skal umiddelbart rapporteres.

4.3 Rus og avhengighet

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke være påvirket av rusmidler under utførelse av arbeid eller tillitsverv. Moderat alkoholbruk er tillatt ved sosiale sammenkomster som er klart atskilt fra arbeid og tillitsverv. Deltakelse i slike sammenkomster skal alltid være frivillig.

Ved mistanke om at en kollega kan ha rusproblemer, spillavhengighet eller tilsvarende personlige utfordringer, kan ansatte varsle sin nærmeste leder. For tillitsvalgte varsles styreleder.

5. Ekstern kommunikasjon

5.1 Etterrettelig og korrekt

Bankens eksterne kommunikasjon skal være etterrettelig, korrekt og holde høy faglig og etisk standard.

5.2 Mediekontakt

Uttalelser til media skal som hovedregel håndteres av administrerende banksjef.

Ansatte skal aldri uttale seg på vegne av banken uten avklaring. Ansatte som kontaktes av media skal henvise til adm. banksjef.

6. Kundebehandling

6.1 Rettferdig og likeverdig behandling

Alle kunder skal gis rettferdig og likeverdig behandling i tråd med god forretningsskikk og bransjenormer. I Cultura Bank skal vi alltid handle ut fra kundens beste, og aldri gi råd som ikke er forenelig med kundens interesser eller økonomiske bæreevne. Alle ansatte skal kjenne bankens forpliktelse til å bidra til finansiell inkludering og krav om saklig grunn for avvisning av kundeforhold.

6.2 Kundenes opplysninger

Kundenes opplysninger skal håndteres etter prinsippet om tjenstlig behov. Det innebærer at vi kun kan søke opp kundeinformasjon når det er nødvendig for å utføre en arbeidsoppgave.

Kundenes opplysninger skal alltid oppbevares på en sikker og forsvarlig måte, både fysisk og digitalt. Ingen utenforstående skal kunne få tilgang til eller se kundeopplysningene banken oppbevarer.

Alle ansatte og tillitsvalgte har taushetsplikt om kundenes forretningsmessige forhold og annen konfidensiell informasjon. Taushetsplikten gjelder i alle sammenhenger, både på jobb mellom medarbeidere og i private sammenhenger.

6.3 Klager skal tas på alvor og behandles rettferdig

Klager fra nåværende eller tidligere kunder skal tas på alvor og behandles rettferdig i samsvar med bankens fastsatte retningslinjer for behandling av kundeklager.

7. Samfunnsansvar

7.1 Krav til forretningsforbindelser

Bankens samfunnsansvar omfatter også våre forretningsforbindelser. Ved valg av leverandører og samarbeidspartnere, skal bærekraftsaspekter alltid vurderes og tillegges betydning. Det er etablert egne retningslinjer for bærekraftig innkjøp.

7.2 Interessekonflikter

Kundenes interesser skal ivaretas på best mulig måte, selv om det kan komme i konflikt med interessen til bankens egen virksomhet, den ansatte eller den tillitsvalgte. Det skal vises særlig varsomhet i tilfeller der det kan oppstå en interessekonflikt mellom banken og kunden. Banken har egne retningslinjer for håndtering av interessekonflikter.

7.3 Korrupsjon, gaver og fordeler

Korrupsjon er en svært alvorlig form for kriminalitet. Det er ikke tillatt å tilby, gi, motta eller be om utilbørlige fordeler som kan påvirke, eller oppfattes å påvirke, beslutninger eller handlinger.

Banken har nulltoleranse for korrupsjon. Både det å gi og å motta ytelser kan innebære korrupsjon. Alle ansatte og tillitsvalgte er forpliktet til å bidra til at verken de selv eller banken involveres i korrupte forhold.

De ansatte og tillitsvalgte må ikke komme i et avhengighetsforhold til bankens kunder eller leverandører. Gaver og fordeler skal være av begrenset verdi, ha et legitimt formål og ikke påvirke den enkeltes uavhengighet eller integritet. Alle gaver og fordeler skal håndteres med åpenhet og god dømmekraft. Ved tvil om hva som er akseptabelt, skal saken avklares med nærmeste leder.

Når banken gir gaver, skal motivet for å gi gaven alltid komme klart til uttrykk.

7.4 Hvitvasking og terrorfinansiering

Finansbransjen har et særskilt samfunnsansvar for å forebygge økonomisk kriminalitet. Alle ansatte skal jobbe aktivt for å hindre at banken blir utnyttet til hvitvasking av penger eller finansiering av terrorvirksomhet, og skal aldri selv være involvert i slik virksomhet.

8. Personlig opptreden

8.1 Taushetsplikt

Alle ansatte og tillitsvalgte har taushetsplikt om interne forhold, kunders forhold og annen konfidensiell informasjon. Taushetsplikten gjelder i alle sammenhenger, både på jobb mellom medarbeidere og i private sammenhenger.

8.2 Bruk av bankens IKT-systemer

Bankens IKT-systemer skal i all hovedsak benyttes til arbeidsrelaterte formål. Bruk knyttet til gambling, spill, pornografi eller annet som kan virke støtende, er ikke tillatt.

De ansatte skal ikke misbruke bankens IKT-systemer til å innhente informasjon om kunder, forretningspraksis eller andre forhold som de ikke har tjenstlig behov for i sitt arbeid.

Bankens ansatte skal ikke betjene egne transaksjoner eller benytte andre former for selvbetjening enn det som er tilgjengelig for bankens kunder. Dette gjelder også for familiemedlemmer og andre nærstående.

8.3 Bruk av kunstig intelligens (KI)

Cultura Bank skal sikre at bruk av kunstig intelligens skjer på en ansvarlig, trygg og etisk måte, i samsvar med bankens verdier, gjeldende lover, regulatoriske krav og interne retningslinjer.

Ansatte som bruker KI-verktøy i arbeidssammenheng, skal:

- beskytte konfidensiell informasjon, personopplysninger og kundedata,
- ikke dele sensitiv eller taushetsbelagt informasjon i åpne KI-tjenester,
- utvise særlig aktsomhet ved bruk av eksterne KI-verktøy,
- alltid vurdere og kvalitetssikre KI-generert innhold før det tas i bruk,
- sikre at beslutninger som påvirker kunder, ansatte eller samarbeidspartnere ikke baseres utelukkende på KI-genererte vurderinger,
- bruke KI på en måte som fremmer rettferdighet, åpenhet og ikke-diskriminering.

Bruk av KI må ikke føre til brudd på bankens krav til personvern, informasjonssikkerhet, etterlevelse eller profesjonell integritet.

KI-verktøy skal ikke brukes til å omgå etablerte kontroll-, compliance- eller beslutningsprosesser.

Cultura Bank forventer at alle ansatte utviser godt skjønn og søker råd ved usikkerhet knyttet til bruk av KI i arbeidsutførelsen.

8.4 Økonomiske forhold

Ansatte og tillitsvalgte skal ha en ordnet privatøkonomi som ikke svekker tilliten til deres integritet og dømmekraft i utførelsen av arbeidet. Ansatte oppfordres til å informere nærmeste leder dersom det oppstår økonomiske problemer som ikke kan løses innen rimelig tid.

8.5 Privat forretningsvirksomhet og deltagelse i kommersielle styrever

Ansatte skal som hovedregel ikke eie, lede eller ha en sentral rolle i annen næringsvirksomhet med mindre det er godkjent av administrerende banksjef eller styret.¹

8.6 Bruk av sosiale medier

Ved bruk av sosiale medier er det viktig å huske at man også representerer banken og verdien den står for. Ansatte bør derfor alltid vurdere hvilke konsekvenser publisering kan få for banken.

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke omtale konkurrenter på en nedsettende måte eller publisere negativt innhold i deres kanaler. Bankens ansatte bør heller ikke uttale seg om rykter, spekulasjoner, interne prosesser, kundesaker, kunder eller deres forbindelser, er man usikker skal nærmeste leder eller adm. banksjef konsulteres.

8.7 Medlemskap eller sympatier for ytterliggående organisasjoner

Bankens ansatte skal ikke være medlemmer av, eller aktivt sympatiserer med, organisasjoner som er rasistiske, voldelige eller på annen måte kan knyttes til kriminell virksomhet.

9. Overtredelser

Brudd på bankens etiske retningslinjer kan medføre formell skriftlig advarsel og i alvorlige tilfeller få konsekvenser for arbeidsforholdet.

¹ Unntak for virksomhet av lite omfang: F.eks. styreverv i borrettslag, forening eller hobbyvirksomhet.