

Retningslinjer

Navn på dokument	Etiske retningslinjer
Ansvarlig	Administrerende direktør
Dokumentansvarlig	Juridisk direktør
Versjon 1 datert	11.05.2015
Sist oppdatert dato	11.09.2024
Vedtatt av	Styret
Antall sider	12

Etiske retningslinjer

Innhold

ETISKE RETNINGSLINJER	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.
Innledning	3
Virkeområde.....	3
Etiske dilemma	3
Navigasjonshjulet	4
Tilbakemeldingskultur	4
Samfunnsansvar og bærekraft	5
Personlig ansvar og integritet.....	5
Habilitet og interessekonflikt	5
Leders opptreden	6
Rusmidler	6
Trakassering	6
Bruk av bankens IKT-systemer	6
Varsling	6
Forholdet til media	7
Sosiale medier	7
Administrative og organisasjonsmessige forhold	8
Ansettelsesforhold	8
Føring/endring av egne og nærståendes konti	8
Handel med verdipapir	8
Personvern og taushetsplikt.....	9
Forholdet til kunder og leverandører	9
Hvitvasking	9
Gaver m.m.	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Reiser og arrangementer	10
Kjøp av bankens eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet	10
Aktiviteter utenom banken	11
Engasjement og verv	11
Privat økonomi / økonomiske problemer	11
Oppfølging.....	12

INNLEDNING

Med sterk lokal forankring, skal Jæren Sparebank (banken) drive en fremtidsrettet og konkurransedyktig sparebank for innbyggere og virksomheter på Jæren. Vi skal skape verdi for bankens kunder og eiere, og bidra til lokalsamfunnets videre utvikling.

For at banken skal lykkes med vår visjon og forretningside er vi avhengig tillit. Det er av den grunn viktig at bankens virksomhet kjennetegnes av profesjonalitet, dyktighet og høy etisk standard. Dette innebærer et krav om personlig integritet, samt en forpliktelse til å opptre etisk forsvarlig.

Medarbeidere skal bidra til at banken har et godt arbeidsmiljø, preget av likeverd, åpenhet og toleranse. Medarbeidere skal ikke oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd eller som er egnet til å vekke mistro til banken.

Med "etikk" menes i disse retningslinjer læren om fellesskapsverdier og de normer og regler som må etterleves for at verdiene skal realiseres.

Regler om etikk reflekteres også i gjeldende regler og aktuelle bransjenormer som gjelder for banken. Disse reglene er det viktig å kjenne til og rette seg etter. Bankens etiske retningslinjer presiserer forventninger og krav som banken stiller til sine ansattes handlemåte og opptreden. I tillegg gjelder den til enhver tid gjeldende personalpolitikk i banken.

VIRKEOMRÅDE

De etiske retningslinjene inneholder generelle prinsipper for aktsomhet som skal gjelde for ansatte i banken. Retningslinjene er et supplement til ansettelseskontrakten og de bestemmelser og avtaleverk som gjelder for virksomheten. Alle ansatte skal rette seg etter de lover og forskrifter som gjelder for virksomheten og utøvelsen av denne. Ansatte skal også overholde interne rutiner, herunder instruksjoner, fullmakter mv. knyttet til den enkeltes stilling. I en del tilfeller omfattes også de ansattes handlemåter eller unnløtelser overfor sine nærmeste, i det etterfølgende betegnet som "nærstående". Med dette menes ektefelle og samboere og deres foreldre, egne foreldre, søsken og barn og deres ektefelle og samboere.

De etiske retningslinjene gjelder også for innleide konsulenter, når de opptre på vegne av banken. Videre er retningslinjene gjeldende for medlemmer av bankens styre hvor dette er særskilt angitt.

ETISKE DILEMMA

Det er viktig å erkjenne at det i mange tilfeller ikke finnes noe entydig svar på hva man skal gjøre i en gitt situasjon hvor man står overfor et etisk problem eller dilemma. Ofte vil man være henvist til å løse situasjonen ved hjelp av eget skjønn og hva en selv føler er riktig eller galt.

Viktige prinsipper er «likhetsprinsippet» og «offentlighetsprinsippet».

- *Like tilfeller bør behandles likt. Forskjellsbehandling krever at du kan peke på en relevant forskjell mellom tilfellene.*

I forhold til om en beslutning tåler dagens lys kan det være hjelp å stille seg spørsmål av typen.

- *Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen og mine arbeidskolleger?*

- Ville dette på noen måte kunne svekke tilliten til Jæren Sparebank dersom det skulle bli omtalt i massemedia.?
- Kan den handling eller disposisjon jeg gjør komme i konflikt med de interesser jeg skal ivareta som ansatt i Jæren Sparebank, eller oppfattes som en fordel jeg oppnår i kraft av min stilling?

I tvilssituasjoner skal man drøfte slike spørsmål med nærmeste overordnede.

Navigasjonshjulet

Når vi står overfor et dilemma bør navigasjonshjulet brukes som et verktøy. Navigasjonshjulet, viser seks hensyn som en bør ha overveid før en tar en beslutning.



Navigasjonshjulet er utviklet av Activa Humanistisk Akademi AS.

Ved å vurdere handlingsalternativene i lys av veiledningsspørsmålene, blir det klart hvilke hensyn som står mot hverandre og et godt grunnlag for å ta en vanskelig beslutning.

TILBAKEMELDINGSKULTUR

Banken skal ha en tilbakemeldingskultur som kjennetegnes ved at det er rom for å gi hverandre tilbakemeldinger med både positivt og negativt fortegn. En god tilbakemeldingskultur skal m.a. bidra til å forebygge behovet for varslingssaker.

SAMFUNNSANSVAR OG BÆREKRAFT

Banken skal ha høy etisk bevissthet til samfunnsansvar og bærekraft. Banken skal opptre ansvarlig med tanke på økonomisk, sosial og miljømessig utvikling. Samfunnsansvar og bærekraft skal gjenspeiles i bankens virksomhet.¹

Banken skal ta hensyn til miljø, klima, etikk og sosiale forhold i hele bankens virksomhet. Bankens ansatte skal derfor alltid gjøre sitt beste for å motvirke krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, og alvorlig miljøskade. Dette gjelder også andre handlinger som kan oppfattes som uetiske, både internt og i samfunnet ellers. Bankens ansatte skal være godt kjent med bankens retningslinjer for samfunnsansvar og bærekraft.

PERSONLIG ANSVAR OG INTEGRITET

Ingen ansatte i banken skal opptre på en slik måte at vedkommendes rettskaffenhet og integritet med rette kan trekkes i tvil. Dette kan også omfatte de ansattes handlemåter eller unnlaterse overfor nærstående. Videre omfattes selskap, forening, lag og lignende hvor den ansatte eller nærstående har vesentlig innflytelse. Også andre personlige relasjoner kan etter en konkret vurdering likestilles med nærstående.

Når det i en sak er uenighet mellom to parter, og saken skal besluttes av en tredjepart, skal begge synspunkt fremlegges for beslutningstaker.

Det skal tilstrebes en adferd som legger forholdene til rette for at de ansatte kan beholde og utvikle sin personlige integritet. Med "personlig integritet" menes her en persons uavhengighet og ukrenkelighet.

Habilitet og interessekonflikt

Interessekonflikter kan oppstå dersom bankens interesser og personlige interesser ikke er sammenfallende. Eventuelle interessekonflikter skal identifiseres og motvirkes. Dersom dette ikke er mulig, skal kundene informeres om interessekonflikten på en tydelig måte før avtale inngås.

Ingen ansatte eller styremedlemmer må ta del i eller søke å påvirke en beslutning når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til han eller hennes uavhengighet. Et slikt særlig forhold kan være en tilknytning til saken det gjelder, for eksempel gjennom slektskap, personlige relasjoner eller økonomiske interesser, herunder eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller sammenslutning som saken angår.

Ansatte skal ikke behandle saker eller fatte beslutninger i saker som har med vedkommende selv eller nærstående å gjøre, eller saker en selv eller nærstående har økonomiske interesser. Den enkelte ansatte skal i tillegg vise stor tilbakeholdenhet med å undersøke/forespørre om saker som er til behandling i banken, og som angår nærstående.

Når en leder anses inhabil skal også vedkommendes underordnede anses inhabile. En ansatt hvis leder anses inhabil kan likevel forberede saker for besluttende organ når det utvilsomt ikke foreligger interessekonflikt. Habilitetsspørsmålet vurderes av den inhabile leders overordnede.

¹ Det vises til bankens «Retningslinjer for samfunnsansvar og bærekraft»

Leders opptreden

Ledere i banken har et særskilt ansvar for personlig opptreden i form av å være gode forbilder for øvrige ansatte. Våre ledere skal opptre med integritet og skal være en god representant for banken i enhver forbindelse, også etter arbeidstid og i sammenhenger utenfor bankens regi.

Rusmidler

Bankens medarbeidere skal ikke bruke narkotika. Alkohol skal ikke inntas i arbeidstiden, unntak kan gjelde i forbindelse med representasjon. I slike tilfeller skal man være restriktiv med inntaket. Det forventes at ansatte skal følge bankens retningslinjer hva gjelder rusmidler.

Trakassering

Banken aksepterer ingen form for trakassering (herunder seksuell trakassering), eller utilbørlig opptreden overfor kolleger, kunder eller andre. Banken aksepterer ingen form for kjønnsdiskriminering, aldersdiskriminering, religionsdiskriminering, rasediskriminering eller liknende overfor kolleger, kunder, eller andre.

Menneskerettigheter

Banken anerkjenner og støtter de internasjonale menneskerettigheter, og bankens medarbeidere skal bidra til at banken driver sin virksomhet på en slik måte som respekterer menneskerettighetene.

Miljø

Bankens medarbeidere skal sørge for at banken arbeider i samsvar med internasjonalt anerkjente miljøstyringsprinsipper, og skal forsikre seg om at bankens leverandører gjør det samme.

Bruk av bankens IKT-systemer

Ansatte skal ikke misbruke tilgangen til bankens IKT-systemer til å innhente informasjon om bankens kunder, forretningspraksis, osv. som den ansatte ikke har behov for i sitt arbeid.

Varsling

Taushetsplikten skal ikke hindre ansatte å varsle om virksomhet eller handlinger som skjer på vegne av banken eller i bankens navn, og som strider mot gjeldende regler eller interne retningslinjer. Bankens ansatte skal aktivt bidra til at ulovlige forhold bringes til opphør. Opplysninger om lovstridig virksomhet skal varsles iht. bankens retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold.

Medarbeidere i banken har en lojalitetsplikt overfor banken. Kravet til lojalitet medfører en plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, eller dersom det har oppstått en situasjon der den enkelte har en interessekonflikt. Arbeidstaker har også en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften.

Eksempler på kritikkverdige forhold å varsle om:

- Uetisk adferd, herunder seksuell krenkende adferd
- Korrupsjon
- Økonomisk utroskap
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt

Varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Den som varsler har mulighet for å varsle anonymt, skriftlig eller muntlig. Enhver som varsler skal være vernet mot gjengjeldelse. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling.

Forholdet til media

Bankens kommunikasjon skal være rettidig og korrekt uten at det går på bekostning av konfidensialitet, taushetsplikt eller andre forpliktelser. All ekstern kommunikasjon om bankens forhold skal gis av administrerende direktør eller ansatte som er særskilt utpekt til å uttale seg på bankens vegne.

Sosiale medier

Når man opptrer i sosiale medier er det viktig å huske at man jobber i banken, og hvilke verdier banken står for. Ansatte bør vurdere konsekvensene for banken og sitt arbeidsforhold før noe publiserer. Personvern og taushetsplikten gjelder fullt ut i sammenheng med sosiale medier, og skal alltid overholdes.

Ingen av bankens ansatte skal snakke nedsettende om konkurrenter. Bankens ansatte skal heller ikke uttale seg om rykter, spekulasjoner, interne prosesser, kundesaker, kunder eller deres forbindelser. Dette gjelder også rettslige prosesser som banken har vært eller er involvert i.

Bankens eiendeler

Bruk av bankens eiendeler skal kun benyttes til de formål de er ment å tjene.

Bankens utstyr og eiendeler skal behandles forsvarlig, det gjelder også ikke-fysiske verdier knyttet til forretningsmessige forhold som idéer, konsepter med videre.

Bankens medarbeidere skal ikke bruke datautstyr eller annen elektronisk kommunikasjon til upassende kommunikasjon. Dette omfatter enhver ulovlig aktivitet og atferd som kan betraktes som diskriminerende, støtende eller trakasserende.

Bankens medarbeidere skal bruke programvare i samsvar med gjeldende lisensbetingelser. Det tillates ikke kopiering av programvare eller opphavsrettslig beskyttet materiale.

Sensitiv informasjon behandles med lojalitet og aktsomhet.

Ansettelsesforhold

Nærstående skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder, i samme enhet/avdeling eller i samme lokale/bygg.

Ansatte i banken skal ikke inneha stillinger der nærstående har mulighet for, eller til oppgave, å bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annen måte påvirke arbeidet til en annen nærstående. Utover de krav som stilles for å sikre tilfredsstillende kontroll, rettferdig og upartisk behandling, ønsker banken ikke å vanskeliggjøre familiemedlemmers ansettelse i banken.

Ingen ansatt i banken skal benytte sin stilling til å påvirke ansettelsessaker slik at det skjer en favorisering på grunnlag av andre kriterier enn de som er direkte relevante for den aktuelle stillingen.

Føring/endring av egne og nærståendes konti

Ansatte skal ikke ekspedere seg selv i kassen, gjennomføre ordrer, transaksjoner eller foreta vilkårsendringer på egne vegne eller på vegne av nærstående. Forbudet mot egenekspedering skal også gjelde overfor forening, selskap eller annen sammenslutning der den ansatte eller en nærstående er styremedlem eller innehar annet verv.

Det anbefales at det også utvises forsiktighet med andre slektninger slik at man heller overlater til andre ansatte å føre transaksjoner og endringer.

Formålet med reglene er primært å forebygge mot eventuelt misbruk, men også å sikre at eventuelle feil som måtte bli gjort av en ansatt ved et hendig uhell, ikke blir tolket som forsøk på misbruk til økonomiske fordel for seg selv eller nærstående.

Handel med verdipapir

Bankens ansatte må ikke drive verdipapirhandel i et omfang som går på bekostning av arbeidet i banken eller står i et misforhold til den ansattes økonomiske situasjon. Enhver ansatt som får tilgang til innsideinformasjon² er pliktig til å sette seg nøye inn bankens innsidereglement.

Handel med finansielle instrumenter skal drives slik at alminnelig tiltro til verdipapirmarkedet opprettholdes. Innsideinformasjon er presise opplysninger som kan påvirke prisen på verdipapirer, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent. Bankens ansatte eller styremedlemmer skal ikke bruke eller bidra til at andre benytter seg av innsideinformasjon om banken eller andre selskaper, som grunnlag for å handle med verdipapirer. Bankens ansatte og styremedlemmer forutsettes i all handel med verdipapir (inkludert ikke-børsnoterte) å etterleve dette prinsippet. Misbruk av innsideinformasjon vil i enkelte tilfeller være en straffbar handling som kan medføre tiltale.

² For definisjon av «innsideinformasjon» vises det til «Innsidereglement for Jæren Sparebank»

PERSONVERN OG TAUSHETSPLIKT

Fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit. Regler om personvern (GDPR) og taushetsplikt skal sikre at fortrolig informasjon ikke blir misbrukt eller kommer på avveie. Reglene om personvern og taushetsplikt gjelder for ansatte, styremedlemmer og enhver som utfører oppdrag for banken med tilgang til taushetsbelagt informasjon. Personvern og taushetsplikt gjelder i alle sammenhenger, både på jobb og privat.

Reglene om personvern skal sikre hensynet til den enkeltes personlige integritet og privatliv. Personvern handler bla. om retten til å bestemme over egne personopplysninger. Ansatte skal behandle personopplysninger i henhold til bankens overordnede retningslinjer og tilhørende rutiner. Et godt personvern er viktig for å skape og ivareta tillit fra bankens ansatte, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og offentlig myndigheter. Banken skal ha søkelys på personvern i kundebehandlingen, og sikre at banken ikke handler i strid med personvernlovgivningen.

Ansatte har taushetsplikt om interne forhold, om kundenes forretningsmessige forhold, samt annen informasjon som kan anses som konfidensiell, jf. bankens arbeidsreglement.

Diskresjon som gjelder opplysninger om kunder, skal etterleves med den største aktsomhet. Fortrolige papirer skal oppbevares utilgjengelig for andre, og skal makuleres på en forsvarlig måte iht. bankens sletteregler. Ingen (kunder, besøkende eller liknende) skal kunne finne eller se opplysninger om kunder, kundeforhold, eller opplysninger om virksomheten.

FORHOLDET TIL KUNDER OG LEVERANDØRER

Banken forventer at den enkelte opptrer i henhold til god forretningsskikk, gjeldende bransjenormer og bankens interne retningslinjer overfor bankens kunder og leverandører. Banken skal i enhver relevant forretningssituasjon være redelig og profesjonell.

Ved rådgivning, informasjon, veiledning og salg i forbrukermarkedet skal «god skikk» sikre høy kvalitet, tillit og trygghet i kundebehandlingen.

Kunden skal ikke gis råd som ikke er forenlig med kundens interesse eller økonomiske bæreevne.

Banken skal i relasjon til kunden:

- opptre åpent, ærlig og rettferdig
- legge til rette for dialog, der kunden kan dele sine synspunkter med mål om å forbedre bankens produkter og tjenester
- gi råd som er egnet for kunden, og som tar utgangspunkt i kundens behov
- selge og markedsføre finansielle tjenester på en tydelig og transparent måte
- gi tydelig informasjon om hvordan kundens aktiva forvaltes

Hvitvasking

Banken og de ansatte skal aktivt motarbeide hvitvasking og terrorfinansiering. Banken skal kjenne sine kunder, samt identifisere og rapportere eventuelle mistenkelige transaksjoner i henhold til

gjeldende regler og interne rutiner. Enhver befattning med midler som stammer fra straffbare forhold skal ikke forekomme.

Korrupsjon

Banken aksepterer ingen former for korrupsjon. Bankens ansatte skal ikke, verken for seg eller andre, gi eller motta en fordel i tilknytning til sin stilling, som er egnet til å påvirke behandlingen eller avgjørelsen i en sak. Ansatte skal heller ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel, selv om disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger. Unntatt er fordeler som er formelt etablerte ordninger til alle ansatte i banken.

Gaver m.m.

«Gaver» er ikke avgrenset til materielle gjenstander Andre fordeler omfattes, herunder honorarer, rabatter, faglige reiser, arrangementer og lignende. Med arrangementer menes også middager. I noen sammenhenger (for eksempel som foredragsholder på vegne av banken) kan gaver eller ytelser av mindre verdi likevel aksepteres. Med gave av mindre verdi menes blomster, konfekt og lignende. Enhver som mottar en gave, skal uansett melde fra til nærmeste direktør. Direktør skal vurdere om gaven er av en slik karakter at den bør tilfalle avdelingen eller banken.

Ved gaveoverrekkelse fra banken skal en tilstrebe et nøkternt nivå. Bankens motiver eller mottakerens integritet må ikke kunne trekkes i tvil ved en slik gaveoverrekkelse.

Forannevnte gjelder også for nærstående dersom gaven eller fordelen må antas å ha sin bakgrunn i ansettelsesforholdet eller vervet som tillitsvalgt.

Reiser og arrangementer

Deltakelse i arrangementer i regi av bankens samarbeidspartnere skal kun skje dersom arrangementet har et relevant faglig innhold. Det er viktig at ansatte praktiserer åpenhet og dialog med nærmeste banksjef om deltakelse.

Utgiftsdekning skal alltid forhåndsklareres med nærmeste leder. Nærmere retningslinjer for utgiftsdekning og skatt knyttet til reise, representasjon, utlegg, gaver m.m. skal finnes i bankens personalhåndbok.

Kjøp av bankens eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet

Ansatte og deres nærstående har som hovedregel ikke anledning til å kjøpe gjenstander som har tilfalt banken i forbindelse med realisering av sikkerheter. I tilfelle slik handel skal finne sted må det være klarert av bankens ledelse og etter at annet salg er prøvd.

AKTIVITETER UTENOM BANKEN

Engasjement og verv

Banken vil ordinært forutsette at arbeidet i Jæren Sparebank er den enkelte medarbeiders ervervsmessige hovedbeskjeftigelse.

Ansatte skal ikke uten bankens forutgående godkjenning ha lønnet arbeid eller drive næringsvirksomhet utenom banken. Videre skal ikke ansatte uten forutgående godkjenning, påta seg arbeid eller verv i konkurrerende virksomhet, eller virksomhet som banken har en forretningsmessig relasjon til. Godkjenning vil bli gitt såfremt arbeid eller verv er i tråd med gjeldende rett, og forenelig med en fullgod utførelse av arbeidet i banken.

Ansatte eller deres nærstående kan ikke i anledning av sitt arbeid for banken motta godtgjørelse fra andre enn banken, herunder fra bankens kunder og kontraktsparter eller dennes representant.

Banken er positiv til at bankens ansatte i sin fritid påtar seg verv av ikke-økonomisk natur, f.eks. i foreninger og lag, så lenge dette ikke går utover arbeidet i banken, eller at det gjennom verv oppstår forhold som kan være negative for banken. Det er ikke ønskelig at ansatte er kasserer i foreninger/lag eller lignende.

Banken aksepterer ikke at ansatte er medlemmer eller aktivt sympatiserer med organisasjoner som er udemokratiske, rasistiske eller voldelige, eller på annen måte kan forbindes med kriminell aktivitet/virksomhet. Engasjement eller medlemskap i organisasjoner der formålet ikke er forenelig med bankens etiske retningslinjer ellers, aksepteres heller ikke.

Den enkelte medarbeider står fritt til å engasjere seg i den offentlige politiske debatt, men uten referanse til deres forhold til banken.

I saker hvor banken omtales, forventes det en korrekt og lojal holdning utad.

PRIVAT ØKONOMI / ØKONOMISKE PROBLEMER

Ansatte forventes å holde sitt kundeforhold med banken i orden, samt generelt å ha en ordnet økonomi. Bankens ansatte skal heller ikke delta i pengespill som ikke er tillatt etter gjeldende regler eller som ikke er forenelig med bankens etiske standard. Det kan føre til en svekkelse av den respekt og uavhengighet banken tilstreber dersom en ansatt har havnet i en posisjon med betydelige økonomiske utfordringer. En ansatt som forstår at han eller hun ikke vil klare å dekke sine økonomiske forpliktelser, må derfor straks skriftlig orientere sin nærmeste overordnede eller adm. banksjef om situasjonen.

Ingen ansatte skal benytte seg av svart arbeid. Helt enkle sjekker bør gjennomføres før man velger firma for oppdrag, se tips på handlehvitt.no.

BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER

Konsekvenser ved brudd på bankens etiske retningslinjer, framgår av bankens arbeidsreglement. Alvorlige brudd skal inngå i bankens hendelsesregister, og rapporteres til styret.

OPPFØLGING

Det er den ansattes ansvar å gjøre seg kjent med og rette seg etter de anvisninger som er gitt i de etiske retningslinjene.

Alle ledere har et særlig ansvar for å påse at deres egne og deres underordnedes adferd til enhver tid er i samsvar med de etiske regler. Bankens ledelse foretar en løpende vurdering av reglens hensiktsmessighet, og at den fremsetter forslag til endringer når dette anses påkrevd.

Retningslinjene blir gjennomgått med de ansatte en gang pr. år.

Retningslinjene skal godkjennes av styret, og styret skal gjennomgå disse hvert år.

Versjon	Endring	Dato	Vedtatt
1		11.05.2015	Styret
2		10.04.2019	Styret
3	Nytt fra eika mal	15.09.2021	Styret
4		08.12.2022	Styret
5		13.09.2023	Styret
6		11.09.2024	Styret