

Policy for antikorrupsjon SpareBank 1 SMN konsern

Gjelder for	SpareBank 1 SMN konsern
Ansvarlig for oppdatering	Konserndirektør Teknologi og utvikling
Ansvarlig for etterlevelse	Alle ansatte
Versjon	1.0
Dato sist oppdatert	22.04.2021
Styrebehandlet	29.04.2021

Innhold

1. Bakgrunn og formål	3
2. Førende prinsipper	3
3. Omfang	3
4. Hva er korrupsjon?.....	3
5. Korrupsjonsrisiko.....	4
6. Roller og ansvar	5
7. Opplæring og bevisstjøring.....	5
8. Varsling.....	6
9. Avvikshåndtering og oppfølging	6
10. Godkjenning og revidering	6

1. Bakgrunn og formål

Korrupsjon er ødeleggende for samfunnet som helhet, og undergraver lovlig forretningsvirksomhet og redelig konkurranse. Befatning med korrupsjon kan utsette ansatte og virksomheten for skade på omdømme, straffereaksjoner, tap av kontrakter eller annet økonomisk tap.

Som finanskonsern spiller SpareBank 1 SMN en viktig rolle for næringslivet og utgjør en sentral brikke i samfunnsøkonomien. Våre kunder, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig har en klar forventning om at selskapet holder en høy etisk standard i utførelsen av sine tjenester. Finanssektoren er avhengig av kundenes og markedets tillitt. SpareBank 1 SMN skal gå foran som et godt eksempel.

Formålet med denne policyen er å gi føringer for konsernets holdninger til og arbeid med å forebygge korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Antikorrupsjonspolicyen beskriver de viktigste elementene i SMNs arbeid med å forebygge og bekjempe korrupsjon og uetisk adferd.

2. Førrende prinsipper

I SpareBank 1 SMNs arbeid med antikorrupsjon er følgende førrende prinsipper lagt til grunn:

- Konsernet har nulltoleranse for alle former for korrupsjon
- Konsernet og konsernets medarbeidere skal ikke være involvert i korrupsjon eller motta bestikkelser fra kunder, leverandører eller andre
- Konsernet og konsernets medarbeidere skal ikke gjøre bruk av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger for å fremme bankens eller egne interesser
- Konsernet skal arbeide aktivt med etikk, anti-korrupsjon og anti-bestikkelser
- Konsernet og konsernets medarbeidere skal aktivt bidra til å forhindre korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger i form av pengetransaksjoner gjennom banken
- Konsernet skal ikke gi såkalte politiske bidrag i form av økonomisk støtte til politiske partier eller saker
- Konsernet og konsernets medarbeidere skal utøve særlig aktsomhet og varsomhet ved interaksjon med myndighetene og offentlig ansatte, herunder i forbindelse med bl.a. offentlige anskaffelsesprosesser og i forbindelse med søknader om godkjenninger, tillatelser og konsesjoner
- Det eksisterer et absolutt forbud mot forfalskning av regnskaper, offentlig tilgjengelige rapporter for øvrig, myndighetsrapportering og all annen dokumentasjon

3. Omfang

Policyen gjelder for alle ansatte, styremedlemmer og konsulenter som utfører oppgaver for SpareBank 1 SMN konsernet. Det forventes at agenter, leverandører og andre samarbeidspartnere kjenner SMNs antikorrupsjonspolicy.

SpareBank 1 SMNs antikorrupsjonspolicy gjelder i sin helhet for datterselskaper og deleide selskaper/fellesforetak hvor SMN har effektiv kontroll gjennom majoritetseierskap, stemmereglene eller driftsansvar.

4. Hva er korrupsjon?

Korrupsjon omfatter et bredt spekter av aktiviteter der formålet er å skaffe seg ulovlige fordeler.

Korrupsjon finner sted når noen (for seg selv eller andre) krever, tilbyr eller gir, aksepterer eller mottar en utilbørlig fordel i utøvelsen av stilling, verv eller utføring av oppdrag. SpareBank 1 SMN tolererer verken aktiv korrupsjon (forsøk på å korrumpere andre) eller passiv korrupsjon (å la seg korrumpere).

Utilbørlige fordeler kan ta mange former, for eksempel kontanter, tjenester, returprovisjoner, reiser, tildeling av oppdrag eller favorisering av venner og kontakter. Hvorvidt fordelene er utilbørlig avhenger av situasjonen som helhet. Dersom vedkommende ikke kan snakke åpent om situasjonen kan fordelene være utilbørlig.

Bestikkelser forekommer når noen forsøker å påvirke en persons avgjørelse ved å tilby en ulovlig fordel. Rene bestikkelser i form av kontanter er lett å kjenne igjen, men korrupsjon kan også bli kamuflert i form av tjenester, returprovisjoner, gaver, restaurantbesøk, reiser og underholdning.

Påvirkningshandel forekommer når noen (for seg selv eller andre) tilbyr eller gir en person en utilbørlig fordel med den hensikt å påvirke adferden til en tredjeperson.

*Tilretteleggingsbetalinger*¹ (facilitation payments) er betalinger for en tjeneste man i utgangspunktet har krav på å motta uten slik betaling. Typisk vil betaling av avgift for å komme gjennom, eventuelt komme raskere gjennom kontroller eller godkjennelsesprosedyrer (f.eks. passkontroller, tollklarering etc.) rammes.

Kick-backs vil typisk være kontrakter eller fakturaer som har et høyere vederlag enn det som fremstår som rimelig, med forutsetning om at personer som er med på å sikre betalingen får en del av denne eller andre tjenester som gjentelse.

Det er utarbeidet egne retningslinjer for kundepleie og gaver (lenke til denne), som skisserer hvilke aktiviteter som kan foretas i forhold til kunder/forretningsforbindelser uten å være uetisk eller ulovlig, inkludert veileder for hva som er og ikke er akseptabelt, og hva som må vurderes nøye.

5. Korrupsjonsrisiko

SpareBank 1 SMN skal regelmessig gjennomføre en korrupsjonsrisikovurdering både på konsern- og selskapsnivå, og identifisere virksomhetsområder og roller som er særlig korrupsjonsutsatte.

På områder hvor risikovurderingen tilsier det, skal det etableres hensiktsmessige, risikobaserte internkontrolltiltak for å forhindre, avdekke og eventuelt håndtere tilfeller av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

På områder hvor korrupsjonsrisikovurderingen tilsier det, skal det foretas bakgrunnsundersøkelser (integrity due diligence) før prosjekter igangsettes eller kunde- eller leverandørforhold inngås. SpareBank 1 SMN skal velge forretningspartnere som gjenspeiler og representerer våre verdier. Konsernet ønsker ikke å ha forretningsmessige forbindelser eller annet samarbeid med kunder, leverandører og samarbeidspartnere som er involvert i korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger. Før et forretningssamarbeid innledes skal behovet for en integrity due diligence vurderes. Formålet er å redusere risikoen for å bli innblandet i forutgående, pågående eller framtidige korrupsjonshandlinger gjennom forretningssamarbeidet.

¹ SpareBank 1 SMN aksepterer ikke tilretteleggingsbetalinger. Hvis en person har en berettiget grunn til å tro at eget eller andres liv eller helse er i fare, kan imidlertid tilretteleggingsbetalinger være akseptabelt. I så tilfelle må utbetaling rapporteres til nærmeste leder og regnskapsføres.

6. Roller og ansvar

Følgende roller med påfølgende beskrivelse av ansvar er sentrale:

Konserndirektør Teknologi og Utvikling har det overordnede ansvaret for konsernets arbeid med anti-korrupsjon i forhold til at bankens ansatte hverken skal motta eller gjøre bruk av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger

HR-sjef har det operative ansvaret for konsernets arbeid med anti-korrupsjon, samt ansvaret for å håndtere eventuelle saker med mistanke om at ansatte har vært involvert i korrupsjon.

Konserndirektører for PM og NL har ansvaret for at banken ikke etablerer kundeforhold med eller yter kreditt til kunder som er involvert i korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Konserndirektør Kommunikasjon og Merkevarer har ansvaret for at det ikke tildeles midler fra samfunnsutbyttet til organisasjoner som er involvert i korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Konsernssjef/Administrerende direktør har ansvaret for å vurdere behovet for om det før et forretningssamarbeid av betydelig omfang innledes skal gjennomføres en «integrity due diligence» av forretningsforbindelsen.

Konserndirektør Finans og Eierstyring har ansvaret for at det stilles krav til leverandører mhp anti-korrupsjon, og at vurderinger av korrupsjonsrisiko er en integrert del av konsernets innkjøpspraksis.

Konserndirektør Juridisk har ansvaret for de elementer som inngår i konsernets arbeid med anti-hvitvask og anti-terrorfinansiering (i egenskap av å være bankens anti-hvitvaskingsansvarlige), samt å bistå HR-sjef ved håndtering av eventuelle saker med mistanke om korrupsjon.

Alle ledere og medarbeidere i konsernet har et selvstendig ansvar for å sikre etterlevelse av konsernets policy for anti-korrupsjon og de kontrolltiltak som er etablert for å forhindre korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Alle ledere og medarbeidere i konsernet skal i forbindelse med avtaleinngåelser, utbetalinger, herunder kostnadsrefusjoner, og andre relevante aktiviteter utøve kritisk sans for å avdekke potensiell korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Etterlevelsesfunksjonen har ansvaret for utforming og gjennomføring av relevante etterlevelseskontroller, samt fremme forslag til forbedringstiltak ved behov. Observerte svakheter eller brudd på etterlevelse av denne policyen rapporteres gjennom kvartalsvis etterlevelsesrapport til styret og konsernledelsen.

7. Opplæring og bevisstgjøring

SpareBank 1 SMN skal gjennomføre nødvendig og regelmessig opplæring og veiledning slik at ansatte i konsernet er i stand til å kjenne igjen typiske indikatorer på korrupsjon eller forsøk på korrupsjon, vurdere risikobildet og oppfylle sine plikter i samsvar med denne antikorrupsjonspolicyen.

Styret, konsernssjef/administrerende direktør og ledelsen for øvrig har et særlig ansvar for å bevisstgjøre og gå foran som et godt eksempel på riktige holdninger, kultur og verdier. Tonen fra toppen skal synliggjøres gjennom referanser til antikorrupsjonspolicyen og varslingskanalen. Nulltoleranse for korrupsjon skal gå som en rød tråd gjennom de signaler og budskap ledelsen gir.

8. Varsling

SpareBank 1 SMN skal ha effektive og hensiktsmessige kanaler for å løfte frem utfordringer og bekymringer, herunder varslingskanaler med mulighet for anonym varsling. Alle ledere og medarbeidere forventes å varsle i henhold til fastsatte retningslinjer dersom de blir kjent med tilfeller av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger.

Dersom man er usikker på hva som gjelder, oppfordres man til å ta kontakt med sin leder. Leder har et særlig ansvar gjennom å gå foran som et godt eksempel, legge til rette for åpenhet og sørge for bevissthet blant sine ansatte.

For øvrig gjelder vår etablerte varslingsrutine også for tilfeller der ansatte har bekymringer eller ønsker å melde fra om kritikkverdige forhold.

9. Avvikshåndtering og oppfølging

Mistenkte brudd på bestemmelsene innenfor anti-korrupsjon håndteres i tråd med rutinen for oppfølging av kvalitetsavvik.

10. Godkjenning og revidering

Policyen skal gjennomgås minimum årlig og oppdateres ved behov. Basert på gjennomgåelsen skal dokumentet fremlegges for styret til beslutning.

Konsernets policy legger rammer for håndteringen av korrupsjonsrisiko i hele konsernet, men forutsetter vedtak av det enkelte selskapsstyre. Ved implementering av strategien i datterselskaper skal rammeverket implementeres i størst mulig grad, men da ut fra det enkelte datterselskapets omfang og risikobilde. Alle formelle lov- og forskriftskrav til virksomhetene skal imidlertid oppfylles.