

Policy for anti-korrupsjon

Sist revidert	3.3.2021
Eier	Konserndirektør HR og juridisk
Ansvarlig	Konserndirektør HR og juridisk

INNLEDNING

1.1 Formål

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

1.2 Sentrale føringer og rammebetingelser

Policy for anti-korrupsjon skal videre understøtte, samspille med og ivareta retningslinjer fra:

- Strategi for samfunnsansvar og bærekraft
- Bankens etiske retningslinjer
- Bankens policy for interessekonflikter
- Relevante lover, forskrifter og myndighetsfastsatte retningslinjer

1.3 Definisjoner og begreper

Følgende begreper er derfor sentrale innenfor området:

- *Korrupsjon*
Med korrupsjon forstås:
a) for seg selv eller andre å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag, eller
b) å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag.

En slik utilbørlig fordel kan være i form av penger, gaver eller tjenester.
- *Påvirkningshandel*
Med påvirkningshandel forstås:
a) for seg selv eller andre å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller
b) å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag.
- *Tilretteleggelsespenger («Facilitation payments»)*
Med tilretteleggelsespenger forstås betaling for en tjeneste man i utgangspunktet har krav på å motta uten slik betaling

2. STRATEGISK MÅLBILDE

2.1 Målbilde

Konsernet:

- har nulltoleranse for korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggingspenger
- skal arbeide aktivt med etikk, anti-korrupsjon og anti-bestikkelser
- skal aktivt bidra til å forhindre korrupsjon og bestikkelser

2.2 Kritiske suksessfaktorer

Følgende vurderes som de viktigste kritiske suksessfaktorer:

- Tydelige ansvarsforhold, inkludert styrets og ledelsens involvering
- Regelmessig opplæring av og informasjon til ansatte
- Riktige holdninger, kultur og verdier
- Regelmessige og dokumenterte risikovurdering på korrupsjons- og bestikkelsesområdet
- Hensiktsmessige, risikobaserte internkontroll-tiltak for å forhindre, avdekke og eventuelt håndtere tilfeller av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggingspenger
- Effektive og hensiktsmessige kanaler for å løfte frem utfordringer og bekymringer, herunder varslingskanaler med mulighet for anonym varslings
- Policy, retningslinjer og hensiktsmessige kontrolltiltak i forhold til interessekonflikter og inhabilitet
- Policy, retningslinjer og hensiktsmessige kontrolltiltak i forhold til anti hvitvasking og anti terrorfinansiering – inkludert tiltak for å verifisere reelle rettighetshavere for juridiske kunder
- Klare krav og forventninger til våre kunder i forbindelse med kundeetablering og kredittgivning
- Klare krav og forventninger til våre leverandører og samarbeidspartnere i forbindelse innkjøpsprosesser og i kontrakter hva gjelder korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggingspenger
- Klare retningslinjer for gaver, utgiftsdekning, tjenester og representasjon - både hva gjelder å motta og å gi gaver
- Betaling av reiser, middager og arrangementer for kunder eller andre skal ha en klar forretningsmessig begrunnelse, være rimelige og vel dokumentert og skje i åpenhet
- Åpenhet (transparens) relatert til bankens involvering i lobbying-virksomhet
- Åpenhet om hovedelementene i bankens policy og program på området

3. STYRINGS- OG KONTROLLSTRUKTUR

3.1 Beslutningsstrukturer

Policy for anti korrupsjon besluttes av styret.

Denne policyen 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.

3.1.1 Prosesser og virkemidler

Dette innebærer at:

- bankens holdning til korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger er tydelige kommunisert overfor ansatte, medlemmer i styrende organer, kunder, leverandører og samarbeidspartnere
- banken og bankens medarbeidere ikke skal motta korrupsjon eller bestikkelser fra kunder, leverandører eller andre
- banken og bankens medarbeidere ikke skal gjøre bruk av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger for å fremme bankens eller egne interesser
- banken ikke skal gi såkalte politiske bidrag, det vil si økonomisk støtte til eller promotering av politiske saker
- banken og bankens 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
- banken og bankens medarbeidere skal bidra til å forhindre korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger i form av pengetransaksjoner gjennom banken
- banken ikke ønsker å ha forretningsmessige forbindelser eller annet samarbeid med kunder, leverandører og samarbeidspartnere som er involvert i korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger
- banken arbeider aktivt for å kartlegge våre kunders, leverandørers og samarbeidspartneres holdninger til og tiltak mot korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger
- det eksisterer et absolutt forbud mot forfalskning av regnskaper, offentlig tilgjengelige rapporter for øvrig, myndighetsrapportering og all annen dokumentasjon

3.2 Sentrale roller og ansvarsområder

Følgende roller med påfølgende beskrivelse av ansvar er sentrale:

Konserndirektør HR & Juridisk har det overordnede ansvaret for bankens arbeid med anti-korrupsjon i forhold til at bankens ansatte hverken skal motta eller gjøre bruk av korrupsjon, påvirkningshandel, bestikkelser og bruk av tilretteleggelsespenger – samt ansvaret for å håndtere eventuelle saker med mistanke om at ansatte har vært involvert i korrupsjon.

Konserndirektør forretningsdrift (i egenskap av å være bankens anti hvitvaskingsansvarlige) har ansvaret for de elementer som inngår i bankens arbeid med økonomisk kriminalitet, anti hvitvask og anti terrorfinansiering.

Konserndirektører for PM, BM og OM/KM 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.

Alle ledere og medarbeidere i banken har et selvstendig ansvar for å sikre etterlevelse av bankens 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 banken 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.

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.

Compliancefunksjonen har ansvaret for utforming og gjennomføring av relevante etterlevelseskontroller, samt fremme forslag til forbedringstiltak ved behov. Etterlevelsen rapporteres gjennom kvartalsvis compliancerapport til styret og konsernledelsen.

4. AVVIKSHÅNDTERING OG OPPFØLGING

4.1 Tidspunkt for revisjon

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

5. BEREDSKAPSPLANER

Konsernets generelle beredskapsplaner gjelder innenfor dette området.