



Retningslinjer for antikorrupsjon

Vedtatt av ledergruppen i Sparebank 1 Forsikring AS
2. mai 2024

Revisjonshistorikk:

Versjon	Dato	Kommentar	Vedtatt av
1.0	02.02.2022	Lagt frem første gang	Styret i SB1F AS
2.0	22.06.2023	Redaksjonelle endringer	Ledergruppen i SpareBank 1 Forsikring AS
3.0	02.05.2024	Redaksjonelle endringer	Ledergruppen i SpareBank 1 Forsikring AS

Innhold

1	BAKGRUNN OG FORMÅL	4
2	REGELVERK	4
3	DEFINISJONER.....	4
4	PRINSIPPER	4
5	ROLLER OG ANSVAR	5
6	RAPPORTERING	5
7	REVIDERING	6

1 BAKGRUNN OG FORMÅL

Selskapet har nulltoleranse for korrupsjon. Arbeidet med forhindring av dette skal være basert på åpenhet og etterprøvbarehet.

Formålet med retningslinjer for antikorrupsjon er å gi føringer for selskapets holdninger til og arbeid med å forebygge korrupsjon, påvirkningshandel og bestikkelser.

2 REGELVERK

Korrupsjon omfatter en rekke aktiviteter der formålet er å skaffe ulovlige fordeler på vegne av seg selv eller andre. Bestikkelse er den vanligste formen for korrupsjon. I norsk lov er korrupsjonshandlingen beskrevet i straffeloven § 387 (korrupsjon) og § 389 (påvirkningshandel). Kritikkverdige forhold som ikke omfattes av straffeloven kan likevel anses som uetiske og dermed uakseptable i henhold til selskapets interne retningslinjer. En høy etisk standard skal bidra til at selskapet unngår slike kritikkverdige situasjoner. Alvorlige brudd på lovkrav kan medføre straffansvar, både for selskapet og for ansatte personlig. Brudd kan for selskapet medføre forvaltningsreaksjoner som pålegg om retting eller tap av konsesjon.

3 DEFINISJONER

- **Korrupsjon:**
Misbruk av makt til egen og/eller selskapets fordel
- **Passiv korrupsjon:**
Å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel for seg selv eller andre i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag
- **Aktiv korrupsjon:**
Å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag
- **Påvirkningshandel:**
Å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en stilling, verv eller oppdrag, eller motta/akseptere et slikt tilbud for seg selv eller andre
- **Utilbørlig fordel:**
Om en fordel er utilbørlig eller ikke, beror på en rekke momenter som må vurderes konkret. Et klart klanderverdig forhold kan blant annet avhenge av fordelens økonomiske verdi, stilling, åpenhet, situasjon, sedvane og interne retningslinjer.
- **Tilretteleggelsespenger:**
Små uoffisielle betalinger i den hensikt å oppnå en fordel (f.eks. forgang i en prosess) for en tjeneste man i utgangspunktet har krav på å motta uten slik betaling

4 PRINSIPPER

Selskapet har følgende overordnede prinsipper for antikorrupsjon. Under dette følger mer konkrete krav til etterlevelsen av disse prinsippene i praksis. Selskapet skal

- kommunisere til alle ansatte, leverandører og samarbeidspartnere at bestikkelser, utilbørlig press eller andre virkemidler for personlig press og påvirkning ikke aksepteres, verken fra eller på ansatte
- ha åpenhet i beslutningsprosesser som angår leverandører
- ha åpenhet om og retningslinjer for gaver, utgiftsdekning, tjenester og representasjon
- sikre etterlevelsen av ovenstående punkter i internkontrollsystemet

4.1 Ansatte skal ikke motta utilbørlige fordeler eller bestiktelser fra kunder, leverandører eller andre, eller selv bestikke

Det skal stilles klare krav og forventninger til selskapets kunder i forbindelse med kundeetablering. Selskapet skal også ha klare krav og forventninger til selskapets leverandører og samarbeidspartnere i forbindelse med innkjøpsprosesser og i kontrakter når det gjelder korrupsjon, påvirkningshandel og bestiktelser. Selskapet har nulltoleranse for forsøk på å bestikke leverandører eller kunder.

4.2 Rutiner for antikorrupsjon skal tydelig kommuniseres overfor ansatte, kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Selskapet skal ha tydelige ansvarsforhold knyttet til antikorrupsjon, inkludert styrets og ledelsens involvering. Ansatte skal motta regelmessig opplæring og informasjon. Arbeidet med antikorrupsjon skal forankres i selskapets grunnleggende holdninger, kultur og verdier. Selskapets ansatte skal være lojale mot selskapets bekjempelse av enhver form for korrupsjon, herunder bestiktelser, smøring og favorisering.

4.3 Ansatte skal ikke ta imot eller gi/tilby en gave eller fordel i forbindelse med at man er ansatt eller har et tillitsverv i SpareBank 1 Forsikring

Betaling av reiser, middager og arrangementer for kunder eller andre skal ha en klar forretningsmessig begrunnelse, være rimelige og vel dokumenterte og skje i åpenhet. Selskapets ansatte skal passe på at kollegaer også lar være å motta eller gi gave eller fordel som nevnt dersom gaven/fordelen kan knyttes til arbeidet eller vervet han/hun har i SpareBank 1 Forsikring.

4.4 Brudd på gjeldende regulatoriske krav og interne regelverk skal meldes

Selskapet skal ha hensiktsmessige og risikobaserte internkontrolltiltak for å forhindre, avdekke og eventuelt håndtere tilfeller av korrupsjon, påvirkningshandel og bestiktelser. Det skal være etablert effektive og hensiktsmessige kanaler for å løfte frem utfordringer og bekymringer, herunder varslingskanaler med mulighet for anonym varslings.

4.5 Nulltoleranse for korrupsjon, påvirkningshandel og bestiktelser

Selskapet skal ikke ha forretningsmessige forbindelser eller annet samarbeid med kunder, leverandører og samarbeidspartnere som er involvert i korrupsjon, påvirkningshandel, bestiktelser eller bruk av tilretteleggelsespenger.

5 ROLLER OG ANSVAR

- Ledere av forretningsområdene har ansvaret for etterlevelse av retningslinjene på sine områder
- Kontroll av etterlevelse gjøres i henhold til de tre forsvarslinjene
- Alle ledere og ansatte har ansvar for å rapportere avvik fra retningslinjene

Selskapet skal legge til rette for at gjeldende regelverk er lett tilgjengelig for de ansatte og tilby nødvendig opplæring. Ledere skal sørge for at ansatte forstår sitt ansvar, har et aktivt forhold til etterlevelse av regelverk og gjennomfører nødvendige opplæringsaktiviteter. Alle ansatte har ansvar for etterlevelse av regelverk innenfor sin rolle.

6 RAPPORTERING

Ansatte har rett og plikt til å rapportere mangelfull regeletterlevelse (compliancebrudd) og andre forhold av betydning for etterlevelsrisiko til sin nærmeste leder, compliancefunksjonen eller gjennom selskapets hendelsesrapportering eller varslingskanal.

Compliancefunksjonen skal i sin rapporteringskanal til styret, rapportere ved tilfelle av korrupsjon.

7 REVIDERING

Compliancefunksjonen har ansvaret for å vedlikeholde dette dokumentet. Dokumentet skal revideres og godkjennes av selskapets ledergruppe ved vesentlige endringer.