

Policy for identifisering og håndtering av interessekonflikter i SpareBank 1 Nord-Norge-konsernet

Dokumentet beskriver sentrale, overordnede prinsipper knyttet til interessekonflikter i konsernet

Eier	Juridisk sjef
Skrevet av	Anniken Skogly
Besluttet av	Konsernsjef
Tilgjengelighet	Intern
Status	
Versjon	2
Opprettet	2016
Sist endret	10. oktober 2019
Antall sider	4

Revisjonshistorikk

Dato	Versjon	Beskrivelse	Forfatter	Godkjent
2016	1.0	Etablering av retningslinjer	Anniken Skogly	Konserndirektør konsernutvikling
8. november 2019	2	Revidering av retningslinjer og etablering av Policy	Anniken Skogly	Konsernsjef



Policy for indentifisering og håndtering av interessekonflikter i SpareBank 1 Nord-Norge fokusere på følgende av FNs bærekraftsmål: «Fred og rettferdighet» Delmål 16.5 *Oppnå en betydelig reduksjon i alle former for korrupsjon og bestikkelser*

1 POLICY FOR INTERESSEKONFLIKT I SPAREBANK 1 NORD-NORGE KONSERNET

Policy for interessekonflikter gjelder for all virksomhet i SpareBank 1 Nord-Norge. Policy for interessekonflikter vedtas av konsernsjef i SpareBank 1 Nord-Norge.

2 LOVKRAV

- Innrette sin virksomhet slik at det er liten risiko for kundebehandling i strid med kravene til god forretningsskikk
- Innrette sin virksomheten slik at det er liten risiko for interessekonflikter mellom foretaket og dets kunder eller mellom foretakets kunder
- Ha betryggende ordninger og rutiner for å identifisere og i tilfelle motvirke ovennevnte risikoforhold innenfor de ulike områder av virksomheten

3 IDENTIFISERING AV INTERESSEKONFLIKTER

3.1 Innledning

Med interessekonflikter menes situasjoner hvor beslutninger, handlinger eller unnlaterelser kan være motivert av andre interesser enn de som ligger implisitt i produkt- og tjenesteleveransen. Slike andre interesser kan være knyttet til SpareBank 1 Nord-Norge, datterselskap, konsernets ansatte, andre personer tilknyttet konsernet, konsernets kunder, leverandører eller andre avtalemotparter.

Alle ansatte skal være oppmerksom på at interessekonflikter kan oppstå i forbindelse med deres arbeid for konsernet og skal aktivt søke å identifisere og håndtere disse.

Interessekonflikter skal søkes identifisert gjennom innledende undersøkelser så tidlig i prosessen som mulig, og skal følge konsernets prosedyrer, rutiner og retningslinjer for dette.

3.2 Kategorier av interessekonflikter

Interessekonflikter deles gjerne i to kategorier:

- 1) Interessekonflikt knyttet direkte til foretaket, og
- 2) Interessekonflikt knyttet til den ansatte/styremedlemmet.

Vedlagt følger noen eksempler (ikke uttømmende):

1) Interessekonflikt knyttet direkte til foretaket:

- Kunde versus kunder imellom
- Banken versus ek-beviseier/investor (både gjelds- og egenkapitalinvestor)
- Banken versus leverandør/annen ekstern aktør
- Mellom selskap i konsernet

2) Interessekonflikt knyttet til ansatt/styremedlem:

- Ansatt/styremedlem har egeninteresse
- Ansatt/styremedlem har motstridende interesse versus konsernet
- Ansatt/styremedlem har motstridende interesse versus kunde, leverandør eller annen tredjepart
- Ansatte/styremedlem har nærstående med motstridende interesse versus konsernet eller kunde, leverandør eller annen tredjepart knyttet til konsernet

3.3 Situasjoner hvor interessekonflikter kan oppstå

En interessekonflikt kan oppstå mellom krav og forventninger fra myndigheter, kundenes behov og interesser samt konsernets forretningsmessige mål og eiernes forventninger.

Interessekonflikter kan videre oppstå når konsernets interesser og en ansatts interesser er motstridende, eller en kundes og en ansatts interesser er motstridende.

Det er ikke mulig å gi en uttømmende beskrivelse av alle mulige interessekonflikter som kan oppstå. Det påligger alltid den ansvarlige for en kunde/transaksjon å gjennomføre en selvstendig vurdering med tanke på om det foreligger en interessekonflikt.

Eksempler på når interessekonflikter kan oppstå (ikke uttømmende):

- Flere roller med motstridende interesser
- Utilbørlig økonomisk interesse på bekostning av motpart
- Utilbørlig bruk av informasjon
- Incentivordninger for ansatte
- Personlig egeninteresse
- Nære relasjoner
- Motstridende interesser mellom aktører
- Inhabilitet

4 PROSEDYRER FOR IDENTIFISERING OG HÅNDTERING AV INTERESSEKONFLIKTER

4.1 Innledning

Interessekonflikter skal alltid håndteres på en slik måte at kundens interesse ivaretas på en redelig og betryggende måte, i samsvar med god forretningskikk.

Konsernets viktigste verktøy for håndtering av interessekonflikter mellom kunder er overholdelse av taushetsplikten.

4.2 Prinsipper for å identifisere og håndtere interessekonflikter i SNN

- I forbindelse med potensiell ny kunde/tjenesteleveranse/transaksjon skal interessekonflikter søkes avdekket i samsvar med SNN sine prosedyrer. Interessekonflikter mellom kunder, som er konsekvenser av kundenes alminnelige virksomheter, forventes ikke identifisert av banken så lenge kundene selv ikke varsler interessekonflikter eller at interessekonflikter av andre grunner er åpenbare for banken.
- SNN skal ha rammeverk med rutiner og retningslinjer for å sikre at potensielle interessekonflikter identifiseres og håndteres ihht krav i policyen.
- Ved nye eller endrede prosesser og produkter skal banken ha rutiner som håndterer eventuelle interessekonflikter alltid vurderes og håndteres.
- Ved saksbehandlingen av kredittsaker, saker innenfor corporate finance, samfunnsloftet og andre saker hvor vi beslutter lån eller tildeler midler mv. skal banken ha rutiner og saksbehandlingsregler hvor eventuelle interessekonflikter identifiseres og tas stilling til, herunder dokumenteres.
- Konsernets godtgjørelsespolicy skal utformes slik at interessekonflikter unngås.
- Våre lokasjoner skal utformes slik at vi kan overholde taushetsplikten.
- Ulike forretningsområder skal i det vesentlige sitte fysisk adskilt og ha separate rapporteringslinjer.
- Tilgang til ulike saksbehandlingssystemer skal være behovsstyrt.
- Bankens skal ha etiske retningslinjer som sikrer at alle ansatte og tillitsvalgte opptre i samsvar med god forretningsskikk og med høy etisk standard.

Ved tvil om hvordan en sak skal løses, skal alltid den som er ansvarlig for saken løfte problemstillingen til leder eller juridisk avdeling. Ved behov kan saken også fremmes for Etisk Råd.