

Vedligeholdelse:

Ansvarlig: Bestyrelse	Revideres: Årligt	Hvornår: April	Information til:	Version: LOPI 06.01.2021
--------------------------	----------------------	-------------------	------------------	-----------------------------

2.14 Politik for sund virksomhedskultur

1. Indledning og formål

I medfør af § 70a i lov om finansiel virksomhed skal et pengeinstitut have en skriftlig politik, som sikrer og fremmer en sund virksomhedskultur ("politikken").

Formålet med politikken er at efterleve lovens krav samt være med til at sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Frøslev-Møllerup Sparekasse med henblik på at bidrage til at undgå, at sparekassen overtræder den finansielle lovgivning eller bliver brugt til hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet.

I den henseende suppleres politikken, sparekassens politik for risikostyring på hvidvaskområdet, lønpolitik samt andre relevante politikker.

Politikken fastlægger de overordnede rammer for, hvordan sparekassen sikrer en sund virksomhedskultur i hele organisationen.

2. Værdier, adfærd og kommunikation

I Frøslev-Møllerup Sparekasse, vil vi ikke tolerere, at nogen i vores organisation overtræder, forsøger at overtræde eller medvirker til at overtræde den finansielle lovgivning, ligesom vi ikke vil medvirke til at blive brugt eller forsøgt brugt til hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet.

Alle medarbejdere forventes at have en kritisk tilgang til mistænksomme forhold i deres virke og skal have reel mulighed for, og kunne føle sig trygge ved at henvende sig til de øverste ledelsesniveauer angående kendskab til eller mistanke om mistænkelige forhold uden repressalier. Medarbejdere uanset niveau forventes at handle i overensstemmelse med denne politik ved udførelse af deres virke.

Sparekassen er med til at sikre, at den vigtige rolle, som den finansielle sektor spiller i samfundet, tydeliggøres og konkretiseres i forbindelse med driften af sparekassen. Dette understøtter vi ved at have en virksomhedskultur, der fremmer, at medarbejderne har sunde værdier, herunder at de tør sige fra over for ledelsen. Konkret fremmer vi denne kultur ved at understøtte åben kommunikation og mulighed for beslutningsprocesser, som tilskynder en bred inddragelse af synspunkter. På samme måde som vores medarbejdere altid har mulighed for at afprøve sparekassens eksisterende praksis. Vi forsøger også aktivt at stimulere en konstruktiv kritisk holdning blandt medarbejderne og til at fremme et miljø med et åbent og konstruktivt engagement i hele organisationen. Vi forsøger altid at have den rette balance mellem sparekassens økonomiske resultater og sund virksomhedskultur. Vi har ingen salgsstatistikker eller personlige salgsmål, der presser medarbejderne til at tage kunder ind, der ikke stemmer overens med sparekassens forretningsmodel.

Ordentlighed, kommunikation og ærlighed er vigtige nøgleord for at fremme den sunde virksomhedskultur i sparekassen.

Fokus på vores ledelses og medarbejderes risikobevindsthed

Vi bestræber os på at fremme risikobevindstheden blandt vores ledelse og medarbejdere i relation til finansiell lovgivning, hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Det skal være klart for alle i vores organisation – uanset ansættelsesniveau - hvad deres rolle i at sikre en sund virksomhedskultur er, ligesom det skal være klart for alle, hvilke risici for uhensigtsmæssig adfærd, som er karakteristisk for virksomhedens forretningsmodel. Dette sikrer vi i sparekassen ved at formidle bestyrelsens forventning om, hvilken virksomhedskultur vi ønsker at have, og hvilke risici vi har, samt at ledelse og medarbejdere har fokus på disse risici og aktivt medvirker til at forebygge overtrædelse af den finansielle lovgivning og uhensigtsmæssig adfærd. Vi fremmer medarbejdernes risikobevindsthed ved løbende at tale om hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet på morgenmøder.

Vi fremmer hensigtsmæssig adfærd og skaber tillid i vores organisation

Vi bestræber os på gennem vores kultur og værdier at fremme enhver hensigtsmæssig adfærd. Vi har som mål at skabe tillid i vores organisation, og derfor har vi effektive hindringer mod, at medarbejdere, der påpeger uhensigtsmæssigheder, udsættes for negative følger. Dette sikrer, at et potentielt problem bliver adresseret så tidligt som muligt, og at vores medarbejdere har tillid til, at henvendelser bliver behandlet i fortrolighed og uden frygt for repressalier. På denne måde reduceres også risici, der kan have operationelle og omdømmemæssige konsekvenser for os.

Vi har principper for, hvad vi tolererer som acceptabel og uacceptabel adfærd for ledelse og medarbejdere og har disiplinære foranstaltninger, hvis overtrædelse sker

Vi har håndfaste principper for, hvad der i sparekassen tolereres som acceptabel og uacceptabel adfærd for vores ledelse og medarbejdere med henblik på at undgå overtrædelse af den finansielle lovgivning og undgå hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. F.eks. er bestikkelse, korruption og misinformation af kunder uforeneligt med ansættelsen i sparekassen.

Det er vigtigt for os, at den adfærd, som vi forventer af vores ledelse og medarbejdere, kommunikerer jævnligt, og at der kan være en åben dialog om, hvilken adfærd vi tolererer.

Vi har metoder til at fremme åben kommunikation blandt vores medarbejdere

Vi har i sparekassen fastsat metoder til at fremme åben kommunikation om mistanke om overtrædelser af den finansielle lovgivning, både internt og i relation til myndigheder, overtrædelse af hvidvasklovgivning og mistanke om anden økonomisk kriminalitet begået af vores institut, herunder af medarbejdere eller medlemmer af direktionen eller bestyrelsen. Hvis en medarbejder gør opmærksom på mistanke om ulovlig eller uhensigtsmæssig adfærd hos andre end én selv, sikrer vi, at det ikke må få negative konsekvenser for vedkommende. Det vigtigste er, at der aldrig må ske tilbageholdelse af information, hverken internt eller i relation til myndigheder. Alle medarbejdere har i øvrigt kendskab til whistleblowerordningen.

Vi fremmer åben kommunikation ved at afholde morgenmøder, hvor alle medarbejdere kommer til orde.

Vi vil lære af vores fejl

Vi har procedurer, der sikrer at når vi begår fejl, så skal vi også lære af dem, så samme fejl ikke sker igen. Det skal være klart for alle i vores organisation, hvor man skal gå hen, hvis der er grund til at påpege fejl. Medarbejderne kan henvende sig til direktionen eller den complianceansvarlige.

3. Virkninger ved politikken

Overtrædelse af politikken kan medføre disciplinære konsekvenser, såsom retssager, reaktioner og sanktioner, afhængig af forseelsens omfang, herunder om overtrædelsen har været en bevidst handling.

4. Politikens gennemslagskraft i hele Frøslev-Møllerup Sparekasse

Politikken skal gennemføres, dvs. implementeres i den daglige drift, og efterleves af alle i organisationen, herunder ledelse og medarbejdere. På denne måde sikres det, at politikken har gennemslagskraft i hele sparekassen.

5. Fastlæggelse og opdatering af politikken

Bestyrelsen er ansvarlig for at drøfte og fastlægge politikken.

Politikken fastlægges i overensstemmelse med forretningsmodel samt tager udgangspunkt i de elementer, der definerer den kultur, som sparekassen ønsker at have.

Bestyrelsen skal sikre, at den er i besiddelse af tilstrækkelig viden og erfaring til at kunne fastlægge politikken.

Bestyrelsen er ansvarlig for, at politikken opdateres løbende og mindst én gang årligt, hvor bestyrelsen skal vurdere, om politikken er betryggende i forhold til de forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som sparekassens aktiviteter drives under. Når en opdatering foretages, sikres det, at alle medarbejdere orienteres om opdateringen, samt hvad den drejer sig om.

5. Tilsyn med politikens implementering og efterlevelse

Bestyrelsen fører tilsyn med, at politikken implementeres, efterleves og fungerer efter hensigten.

6. Årlig redegørelse fra bestyrelsesformanden

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning på det ordinære repræsentantskabsmøde redegøre for gennemførelsen og efterlevelsen af politikken.

Forelagt bestyrelsen den 20. april 2021