

# Etiske retningslinjer

## Formål

Sparebankstiftelsen Larvik («Stiftelsen») er en uavhengig allmennyttig stiftelse som støtter tiltak til det beste for innbyggerne i Larvik kommune. Retningslinjene gjelder for alle ansatte og medlemmer av styrende organer.

Stiftelsen skal holde en høy etisk standard slik at søkere, myndigheter, ansatte og medlemmer av styrende organer, sammen med samfunnet for øvrig, har tillit til stiftelsens virksomhet. Retningslinjene skal sikre at beslutninger tas på en uavhengig og upartisk måte, i tråd med stiftelsens formål og etiske prinsipper.

## 1. Generelt

Stiftelsen skal opptre uavhengig, langsiktig og åpent. I tillegg skal den følge lover, regler og interne retningslinjer. De ansatte og tillitsvalgte skal utføre oppgaver og opptre på en slik måte at Stiftelsens omdømme og tillit ikke skades.

Stiftelsen krever at samarbeidspartnere, tilskuddsmottakere og leverandører opptrer etisk forsvarlig, og overholder alle gjeldende lover og regler, i tillegg til å respektere menneskerettighetene.

## 2. Forvaltning av midler

Stiftelsens midler skal ivareta Stiftelsens formål og komme mange til gode over lang tid. Forvaltning av Stiftelsens kapital skjer etter styrets retningslinjer og kapitalforvaltningsstrategi.

Tildeling av gaver baseres på en vurdering av hvilke tiltak som best bidrar til å realisere Stiftelsens formål. Alle søknader om gaver skal registreres elektronisk i Stiftelsens søknadsportal og vurderes ihht. kriteriene som er fastsatt i Stiftelsens gavepolicy.

Utgiftene til stiftelsens drift og arrangementer skal være økonomiske og rasjonelle.

### 3. Personlige fordeler

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke ta imot utilbørlige fordeler fra Stiftelsens leverandører, samarbeidspartnere eller støttemottakere. Personlige gaver skal ikke aksepteres, kun hvis de er rene oppmerksomhetsgaver av ubetydelig verdi.

Stiftelsen dekker reise- og oppholdsutgifter for ansatte som deltar på arrangementer (konferanser, seminarer ol.), som en del av sitt arbeid. Arrangementer hvor den ansatte bidrar aktivt for å fremme personlige interesser, er unntatt fra dette. Det gjøres unntak for arrangementer hvor stiftelsen har bidratt med støtte, og hvor det er ønskelig at ansatte deltar.

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke tilegne seg økonomiske eller andre personlige fordeler av sitt forhold til Stiftelsen eller av Stiftelsens midler, ut over det som følger av ansettelsesavtaler og vedtatte honorarer.

### 4. Interessekonflikter

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke delta i beslutninger som direkte påvirker egne eller nærstående interesser, eller der det foreligger andre forhold som er egnet å svekke tilliten til uavhengighet. Dette inkluderer:

- Saker som har betydning for privat eller offentlig institusjon, organisasjon eller foretak der vedkommende har verv eller økonomiske interesser.
- Saker som vedkommende tidligere har behandlet i en annen rolle.

Alle som deltar i beslutninger, har selv ansvar for å unngå interessekonflikter. Ansatte og medlemmer av styrende organer skal varsle om interessekonflikter, inhabilitet, tvilstilfeller, og følge Stiftelsens retningslinjer for habilitet.

### 5. Trakassering

Det skal være et trygt og inkluderende arbeidsmiljø i Stiftelsen. Diskriminering og trakassering tolereres ikke.

### 6. Kommunikasjon og informasjon

Åpenhet er hovedregelen i Stiftelsen og all informasjon skal være objektiv og sannferdig. Det skal være åpenhet om Stiftelsens retningslinjer, policy og søknadsprosessen for gavetildelinger. Alle tildelinger og gavemottakere vil bli offentliggjort. Både søkere og søknader behandles konfidensielt. Avslåtte søknader offentliggjøres ikke.

## 7. Varsling

Eventuelle kritikkverdige forhold i Stiftelsen skal tas opp, slik at forbedringer kan gjennomføres. Både ansatte og styremedlemmer har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Varsling skjer til daglig leder eller styreleder, eller til andre styremedlemmer, hvis varselet gjelder styreleder. Alle varslere er beskyttet mot gjengjeldelse.

## 8. Personlig ansvar

Ansatte og tillitsvalgte har et personlig og selvstendig ansvar for å følge retningslinjene i Stiftelsen. Tvilstilfeller tas opp med nærmeste leder. Eventuelle brudd kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

## 9. Revisjon

Retningslinjene skal gjennomgås og vurderes en gang per år, endringer godkjennes av styret.