

# Retningslinje for etikk og samfunnsansvar

Versjon 3.0 – oppdatert 13.12.2023

Konfidensialitets-nivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig		Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger
Intern		Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre.
Fortrolig		Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, interntrevisor, Finanstilsynet mv)
Konfidensiell		Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, interntrevisor, Finanstilsynet mv)

## Innhold

1	Formål .....	3
2	Bakgrunn .....	3
3	Åpenhet og transparens .....	4
4	Ansvar, oppdatering og vedtak .....	4
5	Dokumentkart .....	5
6	VÅRT FORHOLD TIL MENNESKER, KULTURER OG SAMFUNN .....	5
6.1	Bærekraft .....	5
6.2	Finansiell inkludering og god økonomisk helse .....	6
6.3	Miljø og klima .....	7
6.4	Arbeidsmiljø, likestilling og menneskerettigheter .....	7
6.5	Ansvarlig finansiering, forvaltning og investering .....	7
6.6	Skatt, korrupsjon og påvirkningshandel .....	8
6.7	Hvitvasking og terrorfinansiering .....	8
6.8	Forholdet til kunder og leverandører .....	9
6.9	Lokalsamfunn, samfunnsutbytte og politisk engasjement .....	9
7	VÅR PERSONLIGE ADFERD .....	10
7.1	Kommunikasjon .....	10
7.2	Taushetsplikt og personvern .....	10
7.3	Gaver og fordeler .....	11
7.4	Representasjon og arrangement .....	11
7.5	Interessekonflikter og habilitet .....	11
7.6	Organisasjonsfrihet .....	11
7.7	Annen ervervsmessig virksomhet, tillitsvern i næringsdrivende foretak mv. ....	11
7.8	Verv i lag og foreninger av frivillig karakter .....	12
7.9	Nærstående .....	12
7.10	Ryddighet i egen økonomi .....	12
7.11	Egenekspedering .....	12
7.12	Kjøp av eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet .....	13
7.13	Handel med finansielle instrumenter og innsideinformasjon .....	13
8	Brudd og varsling .....	13
	Vedlegg til Etikk og Samfunnsansvar .....	15

## 1 Formål

Formålet med retningslinjene er å skape trygghet for handlinger som er i tråd med konsernet Sparebanken Møre sine verdier, tydeliggjøre etiske normer for god forretningspraksis, ansvarlig forretningsdrift, personlig adferd og bankens samfunnsansvar. Konsernet Sparebanken Møre består av morbanken Sparebanken Møre, kredittforetaket Møre Boligkreditt AS, eiendomsmeglerselskapet Møre Eiendomsmegling AS og eiendomsselskapet Sparebankeiendom AS.

## 2 Bakgrunn

Konsernet ønsker tillit fra kunder, myndigheter, egenkapitalbevisiere og det samfunnet som vi er en del av. For å oppnå og bevare tillit er vi avhengige av profesjonalitet, dyktighet og høy etisk standard

i alle ledd. Det gjelder både for konsernets forretningsdrift og for handlemåten til hver enkelt. Alle medarbeidere og tillitsvalgte skal opptre med aktsomhet, redelighet, saklighet og avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til konsernet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar og skal fremstå som gode eksempler for andre.

Sparebanken Møre ble etablert i 1985 gjennom en sammenslutning av en rekke lokale sparebanker. Den eldste i denne sammenslutningen var Herrøe og Røvde Sparebank, som ble etablert i 1843. Helt siden de første bankene så dagens lys, har samfunnsrollen stått sterkt i de ulike sparebankene. Det gjør den også i dag. Sparebankmodellen har i seg selv både styrke og kraft til å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling. Sparebanken Møre har i tillegg forpliktet seg til å være en pådriver i dette arbeidet gjennom bankens visjon om å være *den fremste pådriveren for skaperglede på Nordvestlandet. Hver dag*. Vårt samfunnsansvar knytter seg til forhold som klima og miljø, sosiale forhold, likestilling og mangfold, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og forebygging av økonomisk kriminalitet og korrupsjon. Vi engasjerer oss i utviklingen av samfunns- og næringsliv på Nordvestlandet. Gjennom kunnskap, engasjement og et betydelig bidrag tilbake til samfunnet, skal vi skape verdier som kommer både personer, næringsliv og lokalsamfunnet til gode.

Følgende formelle forhold gir føringer for at banken har etablerte retningslinjer for etikk og samfunnsansvar:

- 1) Regnskapsloven § 3-3c
- 2) Åpenhetsloven
- 3) Den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse (NUES)
- 4) Oslo Børs stiller krav om rapportering av samfunnsansvar

### 3 Åpenhet og transparens

Konsernet Sparebanken Møre skal ha en åpen bedriftskultur. Åpenhet og transparens er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal føle seg trygge på å ta opp små og store saker med sin leder, eller andre i konsernet, som kan gi veiledning i spørsmål knyttet til etikk og samfunnsansvar, uten at det skal medføre negative konsekvenser for den enkelte.

Retningslinjene kan ikke alltid si noe sikkert om hva som er rett og galt i enkeltsituasjoner. Det er derfor viktig å bruke nødvendig tid til refleksjon og systematisk tenkning når det oppstår etiske dilemmaer. Samtale og dialog om etiske dilemmaer vil bidra til å skape et solid etisk fundament i vårt konsern. Her må vi alle ha nødvendig fokus og gi våre konstruktive bidrag. I vår hverdag må du være aktiv og bevisst når det gjelder etiske spørsmål. Når du er i tvil, bør du samtale med dine kollegaer eller ta saken opp med din overordnede.

### 4 Ansvar, oppdatering og vedtak

Styrer: Har ansvar for at det etableres retningslinjer for etikk og samfunnsansvar i banken og datterselskap. Vedtar endringer i retningslinjene. Styreledere i selskapene som inngår i konsernet har ansvaret for å følge opp at tillitsvalgte er godt kjent med retningslinjer for etikk og samfunnsansvar og praktiseringen av retningslinjen i sitt tillitsverv.

Adm. Direktør: har ansvaret for at retningslinje for etikk og samfunnsansvar og arbeid med aktsomhetsvurderinger operasjonaliseres i konsernet.

Seksjon Risikostyring og Compliance: Er ansvarlig for oppdatering av retningslinjen. Innspill og forslag til justeringer i retningslinjen skal meldes løpende til leder for Avdeling Bærekraft. Retningslinjene gjennomgås årlig og revideres ved behov, minimum hvert tredje år. Endringer i retningslinjer for etikk og samfunnsansvar besluttes av styret. Seksjonen har overordnet ansvar for at konsernets ansatte får innføring i hva retningslinjene betyr i det daglige arbeidet, og hvilke forpliktelser retningslinjene pålegger den enkelte.

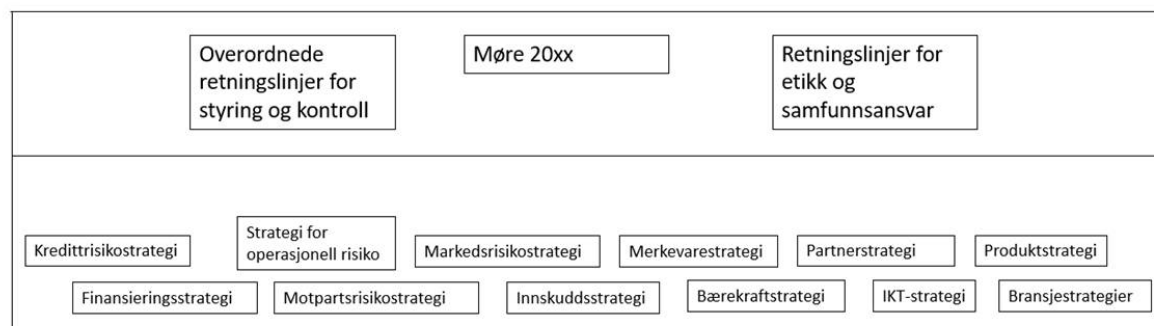
Ledere: Kunnskap om og etterlevelse av retningslinjen hos hver enkelt ansatt er et lederansvar. Ledere skal være gode rollemodeller og skape et miljø der det er åpenhet rundt etiske problemstillinger. Ved engasjement av eksterne ressurser som skal utføre et arbeid for Sparebanken Møre, skal leder sørge for å informere om at disse retningslinjene også gjelder for dem.

Ansatte og tillitsvalgte: Selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, andre regelverk og retningslinjer som er knyttet til området de skal behandle. Hver enkelt har ansvar for å belyse etiske problemstillinger de opplever i sitt arbeid.

Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar er tilgjengelig på konsernets intranett og nettsiden [www.sbm.no](http://www.sbm.no).

## 5 Dokumentkart

Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar kan ikke dekke alle forhold. I konsernet er det på mange områder også andre retningslinjer og regelverk som er utfyllende for hvordan enkeltsaker skal behandles og besluttes. I den enkelte situasjon er det viktig å bruke et godt og veloverveid skjønn. I tillegg må alle lojalt følge lover, forskrifter, relevante bransjeetiske regler og interne regler som gjelder for konsernets virksomhet.



## 6 VÅRT FORHOLD TIL MENNESKER, KULTURER OG SAMFUNN

### 6.1 Bærekraft

Konsernet skal ha en bærekraftig forretningsdrift. Med bærekraftig forretningsdrift menes forretningsdrift og beslutninger som balanserer økonomiske, sosiale og miljømessige forhold. Vi skal bidra til å redusere belastningen på klima og miljø, sikre fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ivareta mangfold, likestilling, og inkludering i vårt arbeid med sosiale forhold. Videre skal vi forebygge korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet både i egen forretningsvirksomhet og hos leverandører og forretningsforbindelser.

Vi jobber med bærekraft, miljø og samfunnsansvar på tre nivå:

- I egen drift
- Ovenfor kunder og leverandører
- I samfunnet vi er en del av

Konsernet skal særlig bidra til en bærekraftig økonomisk, sosial og miljømessig utvikling i de områder og bransjer Sparebanken Møre opererer i. Sammen med bankens bærekraftstrategi skal disse retningslinjene støtte medarbeidere og ledere i deres strategiske beslutninger og daglige arbeid.

Sparebanken Møre har et mål om å være en pådriver for bærekraftig utvikling overfor både kunder og omgivelser.

Vi stiller tydelige krav og forventer at våre leverandører og forretningsforbindelser aktivt jobber med bærekraft i egen organisasjon og i sin verdikjede.

Sparebanken Møre skal gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger i tråd med gjeldende regelverk og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Banken skal som del av gjennomgangen iverksette, følge opp og kommunisere eventuelle tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.

Banken skal årlige utarbeide en redegjørelse om sitt arbeid med bærekraft. Redegjørelsen skal gjøres offentlig tilgjengelig i forbindelse med offentliggjøring av årsregnskapet.

## 6.2 Finansiell inkludering og god økonomisk helse

Konsernet skal bidra til et bærekraftig sosialt samfunn i regionen vi er en del av. Sparebanken Møre skal fremme finansiell inkludering og god økonomisk helse for ulike sosio-økonomiske grupper. Sosial risiko og påvirkning skal vurderes ved utvikling og prising av produkter og tjenester, utforming av våre fysiske lokaler og digitale flater, samt i vår kunderådgeving.

Vi skal fremme finansiell inkludering ved å legge til rette for at alle skal ha tilgang til grunnleggende banktjenester som er tilgjengelige og fornuftig priset. Vi tilrettelegger gjennom vår produktportefølje for boligkjøp, forsikring, sparing og investering i faser i livet der økonomien anses å være utfordret. God økonomisk helse innebærer at man har grunnleggende økonomiske ferdigheter og kontroll på egen økonomi, samt at man er aktiv bruker av banktjenester og -produkter.

Sparebanken Møre har definert grupper i samfunnet som av ulike årsaker har behov for tilrettelagte banktjenester og -produkter, og som er grunnlaget for retningslinjer og rutiner for relevante områder i banken (i tilfeldig rekkefølge):

- Ikke-digitale personer
- Kvinner, derunder kapitalgap mellom kvinner og menn
- Personer og små/mellomstore bedrifter under finansielt stress
- Flyktninger/asylsøkere og arbeidsinnvandrere uten standard legitimasjon

- Personer med fysiske eller mentale utfordringer
- Gründere og nyoppstartede bedrifter

En samlet oversikt over produkter, tjenester og aktiviteter Sparebanken Møre tilbyr eller utfører i tråd med vårt mål om å bidra til et bærekraftig sosialt samfunn finnes i vedlegg.

### 6.3 Miljø og klima

Konsernet skal arbeide målrettet for å redusere miljøbelastningen av egen drift, investeringer, innkjøp og eiendomsforvaltning. Konsernet skal legge til rette for at ansatte og andre kan bidra til å redusere miljøbelastningen.

Vi skal møte miljøutfordringen slik:

- Effektiv ressursbruk og miljøriktige løsninger i hverdagen. Dette synliggjøres i eget miljøregnskap.
- Stimulere ansatte til større miljøbevissthet gjennom ulike tiltak internt.
- Tilby produkter og rådgivningstjenester som stimulerer kundene til gjennomføring av ulike miljøtiltak
- Konsernet skal gjøre særskilte vurderinger ved finansiering av næringsdrivende (eller personer) der kundens produkter eller aktiviteter kan være forbundet med vesentlig klimarisiko. Miljømessige forhold skal vurderes på lik linje med andre former for risiko.
- Konsernet skal opptre som en ansvarlig innkjøper, og innkjøp skal så langt det er mulig gjennomføres på en måte som bidrar til å redusere miljø- og klimabelastningen.

Vi skal være en pådriver for at kunder og leverandører skal både tenke og ta miljøhensyn.

### 6.4 Arbeidsmiljø, likestilling og menneskerettigheter

I konsernet Sparebanken Møre skal vi bidra til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden vi er en del av. Vi er bevisste på å unngå ethvert brudd på arbeidsmiljølovens regler. Vi følger lovgivningen som skal sikre mangfold og likestilling, og arbeider for at det ikke skjer noen form for direkte eller indirekte diskriminering av medarbeidere, kunder eller andre.

Konsernet er tilsluttet «IA-ordningen» (Inkluderende arbeidsliv). Som IA-bedrift er målet å stadig arbeide for å forbedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Alle ansatte, tillitsvalgte, innleide konsulenter og andre oppdragstakere skal så langt mulig aktivt medvirke til at kunder, leverandører og forretningsforbindelser, og selskaper konsernet investerer i bidrar til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og ivareta mangfold, likestilling, ikke-diskriminering og andre sosiale forhold.

### 6.5 Ansvarlig finansiering, forvaltning og investering

Sparebanken Møre skal ha rutiner som sikrer at selskapene vi finansierer viser at de har etablert gode rutiner for å oppfylle lovmessige krav og gjennom ledelse, ord og handling fremstår på en måte som er i tråd med allmennhetens oppfatning av god etisk og forretningsmessig adferd.

Sparebanken Møre sin risikokapasitet skal benyttes på kunder i Sparebanken Møres definerte markedsområde. Bankens midler blir derfor ikke investert i aksjer eller aksjefond hverken i Norge eller utlandet. Unntaket er aksjer som er knyttet til den finansielle infrastrukturen i Norge der det er felleseie mellom bankene, samt i lokale selskaper som følge av markedsstrategiske vurderinger. Rammene for aksjeinvesteringer er på et svært lavt nivå. Vi skal i vår likviditetsstyring ha fokus på bærekraft og gjennom forvaltning av bankens likviditetsportefølje prioritere investeringer som underbygger dette og bidrar til det grønne skiftet.

Aktiv forvaltning forvalter midler for bankens kunder med større formuer. For investeringer i og utenfor Norge/ Norden skal det legges vekt på å investere i selskaper som har en forretningsidé og etisk adferd som ikke kommer i konflikt med bankens etiske standard. Aktiv forvaltning skal investere i selskaper med en langsiktig verdiskapning tuftet på en bærekraftig forretningsmodell. Det er viktig for oss at selskapenes ledelse har evne og vilje til å gjennomføre tiltak som sikrer etterlevelse av dette.

I rollen som distributør av verdipapirfond tar vi ansvar for å velge ut forvaltere som har gode prinsipper og rutiner for å sikre ansvarlige investeringer.

## 6.6 Skatt, korrupsjon og påvirkningshandel

Sparebanken Møre skal ikke legge til rette for skatteplanlegging, tjenester eller produkter der dette fremstår som eller kan oppfattes som en skatteomgåelse. Sparebanken Møre vil ikke yte finansielle tjenester eller gi råd til kunder som har hele eller deler av sin virksomhet i land som ikke praktiserer full åpenhet om reelle rettighetshavere til bankkonti, andre eierskap, og som ikke samarbeider med myndighetene der kunden er registrert som skattepliktig.

Konsernet skal på ingen måte samarbeide med eller gjøre investeringer i eller avtaler med selskaper som kan være involvert i korrupsjon, skatteunndragelse eller andre former for økonomisk kriminalitet. Det samme gjelder kontakt eller samarbeid med kunder og andre som kan være tilknyttet slik virksomhet.

Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, påvirkningshandel og bruk av tilretteleggingspenger.

Korrupsjon forstås som å for seg selv eller andre å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller oppdrag, eller å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller oppdrag.

Bestikkelse vil si å kreve, motta eller akseptere en utilbørlig gave eller fordel eller løfte om dette for å utføre eller la være å utføre en tjenestehandling.

Påvirkningshandel er definert ved at man for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag

En slik utilbørlig fordel kan være i form av økonomiske fordeler (penger, varer, verdipapirer etc) eller ikke-økonomiske fordeler som heder og status, løfter om framtidige goder, gjeve medlemskap og liknende. Listen er ikke uttømmende.

Tilretteleggingspenger er midler gitt for å få forgang i en prosess som i utgangspunktet ikke krever slik betaling.

Enhver har ansvar for straks å melde fra i tråd med interne eller eksterne varslingsrutiner dersom det foreligger mistanke om slike tilfeller.

## 6.7 Hvitvasking og terrorfinansiering

Hvitvasking er å gjøre utbytte fra straffbare handlinger om til tilsynelatende lovlig inntekt eller formuesøkning. Konsernet er bevisst sitt ansvar for å unngå at våre produkter og tjenester misbrukes til hvitvasking eller terrorfinansiering.

Den enkelte ansatte har et personlig ansvar for å for å kjenne sine plikter i henhold til hvitvaskingsregelverket og tilhørende interne retningslinjer og rutiner og bidra til å forebygge, avdekke og rapportere til overordnet og antihvitvaskingsansvarlig enhver mistenkelig transaksjon



som kan være knyttet til utbytte av straffbare handlinger eller kan tenkes benyttet til finansiering av terrorhandlinger.

## 6.8 Forholdet til kunder og leverandører

Økonomisk rådgivning skal alltid skje med utgangspunkt i kundenes behov, økonomiske situasjon og risikovillighet og i tråd med gjeldende sertifisering for rådgivere. Konsernet skal ikke utnytte sine kunnskapsmessige og økonomiske fortrinn overfor kundene.

Vi er bevisste på å integrere bærekraft i alle forretningsprosesser og alle deler av verdi-kjeden. Vi setter krav til at våre kunder sørger for god etisk og ansvarlig forretningsdrift. Et kriterium for ethvert kundeforhold er at de følger relevant lovverk og avtaler som ligger til grunn for kundeforholdet. Også ved virksomhet i andre land der kundene er til stede. Det inkluderer å tilstrebe mangfold og likestilling, nulltoleranse mot rasisme og annen diskriminering. Vi forventer at kundene tar hensyn til reguleringer for bruk av naturressurser, aktivitet i områder som i dag har annet bruksområde for lokalbefolkning eller urbefolkning, eller i områder med sårbart miljø, truede arter eller vannmangel.

Vi er våre leverandørers kunder og har makt til å påvirke hvordan leverandørene tar ansvar for bærekraftig verdiskaping. Som følge av dette krever vi at våre leverandører og forretningsforbindelser følger gjeldende lovgivning, retningslinjer, anerkjente standarder og ledende praksis, samt internasjonale konvensjoner for arbeidet med bærekraft. Dette innebærer blant annet at vi forventer at våre leverandører og andre forretningspartnerne bidrar til å fremme respekt for klima og miljø, grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ivaretar mangfold, likestilling, ikke-diskriminering og andre sosiale forhold samt forebygger korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet i egen virksomhet og leverandørkjeden. Konkrete krav til våre leverandører følger av leverandørkravene inntatt i «Retningslinje for bærekraft i leverandørkjeden».

## 6.9 Lokalsamfunn, samfunnsutbytte og politisk engasjement

Sparebanken Møre vil gi et vesentlig bidrag til lokalsamfunnet gjennom den virksomheten som banken driver. Med lokal forankring, nærhet og kjennskap til kundene, personlig oppfølging, service og evne til å ta raske beslutninger skal banken være med på å opprettholde en sunn konkurranse i markedet og gi et godt tilbud til kundene.

Vi stiller krav til de som mottar midler fra samfunnsutbytte, og til de som mottar sponsormidler til lag og organisasjoner at de kan vise til forsvarlig drift og overholder lover og avtaler. Bærekraft er inkludert i alle sponsoravtaler som eget punkt, og det stilles krav både til forsvarlig økonomistyring, sosiale forhold og en bevisst holdning til klima og reduksjon av miljøutslipp. Vi forventer også at de som mottar støttemidler fra banken har etablert gode etiske holdninger med respekt for grunnleggende normer for samfunnsansvar innenfor sine virksomhetsområder.

Sparebanken Møre skal spille en aktiv rolle i de lokalsamfunn hvor banken er representert. Konsernets forhold til lokalsamfunnet og regionen skal preges av et tydelig engasjement for å utvikle regionen til en god plass å bo og virke. Sparebanken Møre vil også gi tilbake til lokalsamfunnet gjennom midlene som årlig kan utdeles som bankens samfunnsutbytte.

Sparebanken Møre skal ikke gi direkte, partiske politiske donasjoner eller dekke utgifter til lobbyvirksomhet. Støtte til grundige utredninger etc før politiske vedtak som vil påvirke regionen vi er

en del av vil kunne motta støtte fordi det bidrar til å belyse objektive forhold til grunn for sakens avgjørelse.

Samtidig erkjenner vi at utlån til næringsliv og privatpersoner indirekte kan benyttes til politisk aktivitet, uten at det vil kunne avdekkes i låneprosessen og vil være utenfor vår kontroll. Sparebanken Møre er politisk nøytral og upartisk i sitt virke. Samtidig ser vi at ansatte kan ønske å engasjere seg i politisk aktivitet. Føringer for ansattes politiske engasjement er håndtert i «Retningslinje for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

## 7 VÅR PERSONLIGE ADFERD

### 7.1 Kommunikasjon

Vi skal være lyttende, initiativrike og hjelpsomme overfor våre kunder og samarbeidspartnere. Dette gjelder i alle kommunikasjonskanaler. God bankskikk, god forretningsskikk og etiske holdninger ligger til grunn for kommunikasjon og rådgiving, og skal sikre at kundene og konsernets øvrige forretningspartnere blir ivaretatt på best mulig måte.

#### **Forholdet til media og sosiale medier**

For å sikre at uttalelser til media er korrekte ut fra en totalvurdering om andre forhold gjøres alltid henvendelser fra media i samarbeid med seksjon Organisasjon og konsernstøtte, avd. Kommunikasjon og Samfunnsengasjement. Ansatte med definerte talspersonroller kan ha kontakt med mediene iht. etablert policy.

Det er positivt at ansatte er aktive ambassadører i sosiale medier, men en må være bevisste på hva som deles og din rolle i banken. Skillet mellom profesjonell og privat bruk av sosiale medier er ofte ikke tydelig for omgivelsene. Omgivelsene assosierer deg med din arbeidsgiver, selv om du publiserer på din private profil i sosiale medier. En skal ikke dele innhold som bryter med konsernets retningslinjer og de formelle krav som regulerer konsernets virksomhet.

#### **Respekt for kolleger.**

Sammen skaper vi i konsernet et godt og utviklende kollegialt fellesskap. Vi er gode støttespillere og bidrar til hverandres faglige og personlige utvikling gjennom åpen og ærlig kommunikasjon. Vi viser hverandre respekt, som er viktig for at alle skal føle seg verdsatt som den de er. Dette skal gi trygghet og skape tillit, som er forutsetninger for å kunne yte sitt beste for konsernet, kundene og samfunnet omkring oss. Det skal ikke forekomme mobbing, andre former for trakassering, direkte eller indirekte diskriminering. Ved situasjoner som kan oppfattes som brudd på dette følges egne varslingsrutiner.

### 7.2 Taushetsplikt og personvern

Vi har taushetsplikt om det vi får vite i vårt arbeid om konsernet, kunders og leverandørers forhold. Taushetsplikten gjelder både overfor utenforstående og til kolleger som ikke har behov for den aktuelle informasjonen av hensyn til sitt arbeid. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet i konsernet opphører. Vi avstår fra aktivt å søke opplysninger om kollegaer, kunder eller utenforstående via konsernets systemer når det ikke er nødvendig for utførelsen av vårt arbeid.

Personopplysninger skal behandles med varsomhet i tråd med GDPR-reglement. Nærmere regler om dette finnes i lovgivning og i intern rutine for behandling av personopplysninger i konsernet. Vi er særskilt oppmerksomme på hvilke personopplysninger og til hvem disse kan utleveres, også når det foreligger lovbestemt utleveringsplikt. Ved tvil om forståelse av dette regelverket skal en av bankens advokater eller konsernets personvernombud kontaktes.

### **7.3 Gaver og fordeler**

Vi avstår fra å ta imot en gave eller fordel dersom denne kan være egnet til å påvirke vår integritet og uavhengighet. Vi skal også avstå fra å gi eller tilby andre en slik fordel. Gjeldende lover og regler om regnskapsføring og oppgaveplikt om skattepliktige fordeler må følges. Mer informasjon og retningslinjer finnes i personalhåndboken.

### **7.4 Representasjon og arrangement**

Når vi representerer konsernet eller blir identifisert med konsernet er det viktig at vi gjør dette på en måte som bygger tillit både til konsernet og oss selv. Våre kjerneverdier engasjert, nær og handlekraftig skal utøves og synliggjøres gjennom væremåte og handlinger som samsvarer med konsernets retningslinjer for etikk og samfunnsansvar.

Reiser og opphold i forbindelse med utførelse av arbeid for konsernet skal dekkes av arbeidsgiver. Medarbeidere som er invitert på faglige arrangementer av leverandør eller andre forretningsforbindelser der formålet er opplæring, må på forhånd avklare med sin leder hva som kan dekkes av den som har invitert. Formålet er å unngå å komme i interessekonflikt.

### **7.5 Interessekonflikter og habilitet**

Ansatte og tillitsvalgte skal unngå situasjoner, både profesjonelt og privat, der det kan stilles spørsmål ved vår uavhengighet, integritet eller lojalitet. Vi skal ikke behandle, avgjøre eller øve påvirkning i en sak når vi selv eller våre nærstående, direkte eller indirekte, har økonomiske eller andre personlige interesser i saken. Dersom en overordnet er inhabil, kan saken heller ikke avgjøres av den underordnede.

Nærmeste overordnede skal straks underrettes dersom det foreligger inhabilitet eller at det er naturlig at spørsmål om habilitet må avklares nærmere. Ved behov kan overordnet innhente uttalelse fra en av bankens advokater.

Mer informasjon og nærmere definisjon av begrepet interessekonflikt finnes i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

### **7.6 Organisasjonsfrihet**

Retten til å organisere seg er en grunnleggende menneskerettighet. Artikkel 8 i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter slår fast at alle har rett til å danne fagforeninger og slutte seg til en fagforening etter eget valg.

Ansatte i Sparebanken Møre står fritt til å slutte seg til en fagforening, til å velge hvilken fagforening man vil være medlem av og til å stå utenfor enhver fagforening. Direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon aksepteres ikke i Sparebanken Møre, i tråd med Arbeidsmiljøloven § 13-1.

### **7.7 Annen ervervsmessig virksomhet, tillitsverv i næringsdrivende foretak mv.**

Det forutsettes at arbeidet i konsernet er den enkelte heltidsansattes ervervsmessige hovedbeskjeftigelse. Hel- eller deltidsansatte må ha skriftlig aksept fra arbeidsgiver for å ha ervervsmessig arbeid utenfor konsernet. Søknad formidles via overordnet til personalavdelingen. Dette gjelder også for styreverv i alle former for næringsdrivende foretak og uten hensyn til om det mottas honorar for vervet.

Ansattes eksterne verv skal registreres i bankens HR-portal, og det vises her til kapittel 5.3.6 i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

### **7.8 Verv i lag og foreninger av frivillig karakter**

Det ansees som positivt at konsernets ansatte i sin fritid engasjerer seg i sitt lokalsamfunn, og tar på seg verv i lag og foreninger av frivillig karakter. Er man i tvil om engasjementet kan komme i konflikt med arbeidet i banken, skal dette diskuteres med nærmeste leder før man trer inn vervet.

Ansattes eksterne verv skal registreres i bankens HR-portal, og det vises her til kapittel 5.3.6 i «Retningslinjer for identifisering og håndtering av interessekonflikter».

### **7.9 Nærstående**

Søsken, foreldre/barn eller ektefeller/samboere skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme avdeling. De kan heller ikke inneha stillinger eller tillitsverv med mulighet til å godkjenne, bedømme, hindre, revidere eller på annen måte påvirke den andres arbeid.

Ansettelse av personer med nærstående forhold til ledere i konsernet skal på et beslutningsnivå over den aktuelle lederen gis en særskilt vurdering. Ansatte som inngår samboerskap eller ekteskap/partnerskap med hverandre, må sammen med arbeidsgiver finne arbeidsordninger som er akseptable ut fra hensynet bak reglene om «nærstående».

### **7.10 Ryddighet i egen økonomi**

Det er viktig at ansatte og tillitsvalgte i konsernet sørger for å ha sine økonomiske forpliktelser i orden. Det kan bli oppfattet som en svekkelse av tillit, respekt og uavhengighet dersom noen er utsatt for et økonomisk press som over tid eller i størrelse er vanskelig å håndtere. Ansatte som over en viss tid ikke klarer å dekke sine økonomiske forpliktelser og står i fare for å miste kontrollen over egen økonomi, skal orientere nærmeste leder.

Ansatte eller tillitsvalgte kan ikke opprette eller delta i ulovlige pengespill, pyramidelignende spill eller andre ordninger som kan antas å svekke tilliten til den enkelte eller berører konsernets etiske verdier og normer for samfunnsansvar.

### **7.11 Egenekspedering**

Som ansatte skal vi ikke foreta egenekspedering. Med egenekspedering menes at ansatte på egne eller nærståendes vegne gjennomfører ordre eller transaksjoner, foretar vilkårsendringer eller inngår avtaler. Det gjelder også i forhold til selskaper eller andre sammenslutninger der den ansatte eller nærstående er leder, styremedlem eller innehar annet verv.

Ansatte har anledning til å foreta selvbetjening i samme utstrekning og på samme vilkår som ordinære kunder, med mindre annet er særskilt fastsatt.

### 7.12 Kjøp av eiendeler fra bobehandling eller inkassovirksomhet

Ansatte, tillitsvalgte eller deres nærstående har ikke anledning til å ta seg ut eller å kjøpe gjenstander eller rettigheter i forbindelse med at kunder av konsernet er under konkursbobehandling, under inkassopågang, tvangssalg eller gjennomfører gjeldsforhandlinger. Dette gjelder likevel ikke dersom panteobjekter eller bankens eiendeler selges etter offentlig kunngjøring/avertering i et helt åpent marked, ved tvangssalg eller via et konkursbo.

### 7.13 Handel med finansielle instrumenter og innsideinformasjon

Innsideinformasjon er informasjon som kan påvirke prisen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet. Ansatte eller tillitsvalgte skal ikke bruke eller bidra til at andre bruker innsideinformasjon om konsernet eller andre selskaper som grunnlag for å handle med verdipapirer. Dette gjelder både privat og på vegne av konsernet. Mer informasjon og nærmere definisjon av begrepet innsideinformasjon finnes i «Retningslinjer for behandling av innsideinformasjon».

For primærinnsidere i Sparebanken Møre og Møre Boligkreditt AS gjelder også «Retningslinjer for primærinnsidere», og for ansatte som arbeider med konsesjonspliktige tjenester slik det er definert i Verdipapirhandelloven gjelder også «Retningslinjer for verdipapirforetaket».

## 8 Brudd og varsling

Det er viktig både for konsernet og for samfunnet som vi betjener at vi varsler dersom vi får kjennskap til forhold som vi mener er i strid med lover og retningslinjer som gjelder for virksomheten i konsernet eller annen relevant lovgivning. Det skal ikke medføre negative konsekvenser for den enkelte å varsle om slike forhold på en forsvarlig måte. Egne varslingsrutiner finnes i sikkerhetshåndboken og i «Rutine for intern varsling i Sparebanken Møre».

Dersom eksterne interessenter opplever brudd eller mulige brudd på våre etiske retningslinjer eller andre relevante lover og retningslinjer, kan de henvende seg via klage-funksjonen på våre nettsider, sbm.no.

Klare brudd på retningslinjer for etikk og samfunnsansvar kan medføre arbeidsrettslige konsekvenser for den enkelte ansatte, tilpasset sak og alvorlighetsgrad. Nærmere informasjon om dette finnes i personalhåndboken. For tillitsvalgte kan brudd medføre de sanksjoner som organets leder eller det aktuelle organet rår over eller ut fra en konkret vurdering finner riktig å iverksette.

### Revisjonshistorikk

Versjon	Dato godkjent	Godkjent av	Oppdaterte punkt
---------	---------------	-------------	------------------

3.0	13.12.2023	Styret i Sparebanken Møre	Større endringer - 5.2 er nytt i sin helhet - 5.6 er oppdatert med påvirkningshandel - 5.8 lagt til om aktsomhetsvurderinger og levr. oppfølging - 5.9 lagt til om politisk engasjement - 6.6 – nytt i sin helhet - 7 – presisert ekstern varsling
2.0	23.03.2021	Styret i Sparebanken Møre	Mindre justeringer knyttet til organisering
1.0	24.01.2018	Styret i Sparebanken Møre	

## Vedlegg til Etikk og Samfunnsansvar

### Finansiell inkludering og økonomisk helse for kundegrupper i Sparebanken Møre

Sparebanken Møre er den største banken på Nordvestlandet, noe som gir oss mange muligheter, men også et stort ansvar. Vi har kraft til å bidra til at menneskene her kan skape seg et hjem og en framtid med sunn økonomi, og vi ønsker å være en bank for alle. Formålet med sparebankene har fra starten av vært at de skal være en aktør til hjelp og nytte for folk og virksomheter, og bidra til vekst og utvikling i lokalsamfunnene. Sparebanken Møre vurderer løpende om vår kundebehandling og produktportefølje fremmer finansiell inkludering og økonomisk helse. Sparebanken Møre har et stort spekter av produkter som kan tilpasses den enkelte kunde gjennom skreddersøm basert på individuelle behov.

Videre beskriver vi tiltak og tilrettelegginger i vår kundebehandling og produktportefølje som skal bidra til finansiell inkludering og god økonomisk helse.

Tabell 1: En oppsummering av Sparebanken Møres ordninger for finansiell inkludering og økonomisk helse.

<b>Tema</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Produkt/ tiltak</b>
Digitalt utenforskap	Alle som kjenner på en begrensning for å ta i bruk alle eller deler av digitale løsninger	Lokalkontor i hele fylket Personlig rådgiver Brevgiro, kontofon og kontaktuttak/innskudd Informasjonspamflett på sbm.no og på papir
Flyktninger/asylsøkere og arbeidsinnvandrere	Bankkunder som nylig har ankommet Norge med behov for banktjenester	Godkjente alternativer til legitimasjon Mulighet for tolk/ekstra person til stede under veiledning Kundeerklæringsskjema på norsk og engelsk
Kapitalgap	Nasjonalt og globalt er kvinner mindre økonomisk selvstendige og investerer og sparer mindre enn menn	Personlig rådgiving Åpne temamøter
Fysiske hindringer	De som pga. fysiske begrensinger ikke har full tilgang til ordinære banktjenester/produkter	Rullestoltilpassede lokaler Universell utforming av digitale flater Bankkort med punktskrift for synshemmede (lanseres 2023)
Alderdom/alvorlig fysisk eller mental sykdom/uføre	Der alderdom, sykdom eller andre hendelser gjør at privatøkonomi og banktjenester blir utfordrende å holde vedlike eller inntektskilde endres	Disponent Fremtidsfullmakt Veiledning av pårørende Pensjonssparing og veiledning Uføretrygd og annen fast trygd likestilles med fast inntekt fra arbeid ved beregning av lånebetjeningsevne
Barn, unge og unge voksne	Banktjenester og veiledning av de under 18 år og foreldre, samt unge voksne med behov for tilpasset prising av produkter	Opplæring i personlig økonomi i skolen Aldersgruppetilpassede banktjenester Småspar Ung forsikring Boliglån Ung Førstehjemsån

Tap av økonomisk kontroll	Omstendigheter som gjør at man mister kontroll over egen økonomi	Personlig rådgiver Grep Spesialengasjement
Generell kompetanseheving og veiledning	Tilbud om kompetansepåfyll for bankens kunder og andre som ønsker informasjon, målet er god økonomisk helse i befolkningen	Skreddersydd personlig rådgiving Engasjert! - Nyhetsartikler som omhandler sunn økonomi Åpne temamøter, informasjon om bank og økonomi, sparing og investering etc. Skreddersydd rådgiving fra personlig rådgiver e-post til kunder med tips og tips, samt popup-vindu i nettbank og mobilbank, tilpasset ditt engasjement.
Grundere/små bedrifter	Grundere og små nystartede bedrifter kan være økonomisk sårbare i oppstartsfasen	Vekstgarantiordning Oppstartspakke for bedrifter Næringsbasen med spesialiserte rådgivere for SMB Næringsteft

## Finansiell inkludering

### *Ikke-digitale personer*

Samfunnet er i endring og mange tjenester, inkludert bank, er blitt digitalisert. Sparebanken Møre tilbyr kontantløse og mobile banktjenester. Allikevel er det mange som av ulike årsaker fortsatt har behov for ikke-digitale banktjenester. Sparebanken Møre tilbyr også disse kundene banktjenester og har løsninger for brevgiro, telebank, uttak og innskudd av kontanter i dagligvarebutikker, samt kontoutskrift og annen informasjon tilsendt per post. Vi har lokalkontor spredt over hele vårt fylke, samt i Oslo slik at det skal være enkelt å oppsøke banken og få personlig hjelp og veiledning fra en av våre rådgivere.

### *Flyktninger/asylsøkere og arbeidsinnvandrere*

Sparebanken Møre har som en del av finansnæringen i Norge en plikt til å legge til rette for finansiell inkludering for flyktninger som kommer til Norge. I praksis betyr det å tilby grunnleggende banktjenester, også i de tilfellene hvor flyktningene ikke har pass eller nasjonalt ID-kort. Finanstilsynets «Veileder til hvitvaskingsloven» åpner for at flyktninger kan bli kunde i norske banker uten konvensjonell legitimasjon. Sparebanken Møre godkjenner asylsøkerbevis som legitimasjon samt etterspør tilleggsdokumentasjon som underbygger identitet, eksempelvis stønadsbekreftelse fra kommune etc. Banken godkjenner også oppholdskort som legitimasjon i kombinasjon med annen identifikasjon. Sparebanken Møre skal samtidig etterleve hvitvaskingsloven, og det må foretas nødvendig kontroll av identiteten til den enkelte gjennom individuelle vurderinger.

For denne gruppen er ofte språk en barriere for tilgang på grunnleggende banktjenester. Sparebanken Møre tilbyr digitalt og analogt kundeerklærings skjema på norsk og engelsk. Kunde får svar på det språket skjemaet er innlevert på. Kunder kan gjerne ha med seg en tolk eller støtteperson fra f.eks. kommune i sitt møte med banken hvis de ønsker det.

### *Personer med fysiske utfordringer*

Sparebanken Møre etterstreber å oppnå universell utforming av sine digitale flater for publikum, både på nett og mobil. Universell utforming betyr at brukerne uavhengig av forutsetninger kan benytte seg av det digitale tilbudet. Vi benytter et verktøy som kontinuerlig vurderer grad av universell utforming på våre nettsider og avdekker forbedringsområder. Forbedringene settes på en tiltaksliste der



Sparebanken Møre samarbeider med tredjepart for tekniske løsninger for stadig bedre universell utforming av digitale flater.

Sparebanken Møres bankfilialer er rullestoltilpassede for enkel adkomst og tilgang på fysisk banktilbud.

Ved ny lansering av bankkort i 2023 vil kortene ha punktskrift slik at synshemmede lettere kan skille mellom debit- og kredittkort.

#### *Alderdom/alvorlig mental eller fysisk sykdom/ulykke*

Kunder som selv ønsker hjelp med daglige banktjenester, kan oppnevne disponent på sine kontoer i banken. Disponenten kan utføre digitale betalinger og overføringer på vegne av kunden.

Sparebanken Møres kunder har mulighet til å sette opp en fremtidsfullmakt. En fremtidsfullmakt gir kunden muligheten til å bestemme hvem som skal ta vare på sine interesser den dagen de ikke lenger klarer det selv. Fullmakt må opprettes mens kunden fortsatt er ved god mental helse.

Sparebanken Møre tilbyr sine kunder å tegne fremtidsfullmakt til en gunstig pris i samarbeid med en juridisk kyndig tredjepart.

Dersom en person har nedsatt mental helse kan det være aktuelt å opprette en verge. Verger oppnevnes ikke av banken, men av statsforvalteren i kundens fylke. Vergen er regnskapspliktig overfor statsforvalteren for å sikre at kundens penger ivaretas som de skal. Spørsmål om begjæring om vergemål skal rettes til statsforvalteren i kundens fylke.

Sparebanken Møre tilbyr sine kunder pensjonsveiledning og har ulike tilbud for egen pensjonssparing i tillegg til pensjon som spares via en ev arbeidsgiver og pensjon fra folketrygden. Inntekt fra stønad som uføretrygd vil i Sparebanken Møre vurderes som fast inntekt på lik linje med inntekt fra fast arbeid, og ved lånesøknad vil betjeningsgrad etc beregnes på samme måte og gi samme tilgang på banktjenester.

#### *Barn, unge og unge voksne*

Sparebanken Møre er, gjennom samarbeid med Ungt Entreprenørskap, veiledere i to program om personlig økonomi i skolen. Opplæring i personlig økonomi er en svært viktig forutsetning for å kunne ta selvstendige og gode valg som voksen. Gjennom programmene «Økonomi & Karrierevalg» i ungdomsskolen og «Sjef i eget liv» på videregående skole får elever lære om hvordan valg de gjør har konsekvenser for deres personlige økonomi.

Sparebanken Møre tilbyr alderstilpassede produkter til barn og unge slik at de får en gradvis tilnærming til banktjenester og oversikt over personlig økonomi.

Studenter og unge voksne har ofte behov for tilpasset veiledning og prising av produkter i startfasen av voksenlivet. Sparebanken Møre tilbyr tilpassede produkter innen forsikring, lån og sparing for denne gruppa, som konseptene Ung forsikring, gunstig bilforsikring, førstehjemslån og Boliglån Ung.

## **Økonomisk helse**

#### *Personer under finansielt stress*

Sparebanken Møre følger sine kunder tett med personlig rådgiving og oppfølging. Konseptet Grep tilbys kunder som opplever økonomiske utfordringer og viser tegn på tap av kontroll, og i tillegg har vi avdeling Spesialengasjement etablert i Sparebanken Møre som bistår rådgivere på personmarked og næringsliv i krevende engasjement.

#### *Grep*

Personer som er under finansielt stress, inkluderer de som opplever økonomisk utfordringer og i økende grad tap av kontroll over egen økonomi. Makroøkonomiske forhold som inflasjon, økt arbeidsledighet og generell prisøkning kan i stor grad påvirke privatpersoners økonomi, og gi økt risiko for økonomiske utfordringer. Forbrukslån kan benyttes som en kortvarig løsning for å vedlikeholde livsstil på tross av makroøkonomiske endringer og til sammen kan forbruksgjeld og

endrede makroøkonomiske forhold eskalere til tap av kontroll. Kontroll av samlet gjeld via Norsk Gjeldsregister begrenser mulighet for lån utover evne, men allikevel kan økonomiske forhold samlet føre til finansielt stress.

Sparebanken Møre har derfor styrket sin beredskap og utarbeidet konseptet **Grep** - et konsept for kunder med økonomiske utfordringer slik at de behandles med større grad av kvalitet og likhet, og samtidig innehar at banken har en beredskap for økning av slike engasjement ved endrede makroøkonomiske betingelser. Denne kundegruppen vil bli fulgt opp av en spesialistrådgiver der grundig behovsdekking, rådgiving, dokumentasjon og ikke minst ekstra tett oppfølging er en sentral arbeidsmåte. Den enkelte kunde får en individuell handlingsplan utarbeidet sammen med rådgiver for å gjenvinne en bærekraftig og sunn økonomi.

### *Spesialengasjement*

Avdeling for spesialengasjement har ansvar for oppfølging og håndtering av spesielt risikoutsatte engasjement (inkludert inkasso) innunder personmarkedsporteføljen, inkludert Grep.

Spesialengasjement bistår rådgivere og banksjefer ved særskilt utfordrende engasjement for å finne best mulig løsning for både kunden og banken, i samråd med offentlige instanser eller andre samarbeidspartnere ved behov. Banken har et ansvar for de kundene som ikke har mulighet til å oppnå en bærekraftig økonomi ved hjelp av tiltak som for eksempel refinansiering, slik at de også får presentert løsninger som realisasjon eller offentlig gjeldsrådgiving.

Spesialengasjement bidrar også med kompetanseheving av rådgivere internt for å støtte opp om arbeidet med kunder som opplever økende finansielt stress.

### *Generell rådgiving og kompetanseheving*

En av Sparebanken Møres kjerneverdier er å være nær. Vi har nærhet til kundene og lokalsamfunnet gjennom mange lokalkontor og ved å være lett tilgjengelig gjennom andre kanaler. Vi ønsker at omgivelsene skal oppfatte oss åpen, uredd, kvalitetsbevisst og genuint vennlig ved at vi bryr oss om og har omtanke for kundene og for lokalsamfunnet. Våre rådgivere kjenner kundene godt og kan tilby tilpasset rådgiving og et kjent ansikt å forholde seg til etter hvert som kundens behov forandrer seg.

Bankens kunder får tilbud om informasjon og nyhetsbrev tilpasset deres engasjement i banken.

Informasjon kan de få tilsendt per post, e-post og i nyhetsfanen i nettbanken eller mobilbanken.

Banken har i tillegg konseptet Engasjert! der dybdeinformasjon m aktuelle tema deles i sosiale medier, per e-post og som nyhetssaker på passende sider på sbm.no.

Sparebanken Møre inviterer flere ganger årlig til temamøter der det informeres om ulike banktjenester/produkter. Eksempler på tema kan være pensjon, fremtidsfullmakt, boliglån for unge etc. Temamøtene er åpne for alle, også de som ikke er kunder i banken.

### *Grundere/små bedrifter*

Gründere og små bedrifter kan være i en sårbar økonomisk situasjon i oppstart eller vekstfase.

Sparebanken Møre ønsker å bidra til sterke, attraktive og levende lokalsamfunn på Nordvestlandet og da er støtte til næringsutvikling en vesentlig faktor. Størstedelen av Sparebanken Møres portefølje på næringsliv består av små og mellomstore bedrifter. Sparebanken Møre er en del av Innovasjon Norges Vekstgarantiordning. Vekstgarantiordningen sikrer øremerkede midler til vekstbedrifter i tidlig fase på Nordvestlandet. På bankens nettsider er det en egen side for personer som ønsker å starte en bedrift, der de får info om hvordan registrere bedriften, en oppstartspakke for grunnleggende tjenester og informasjon om flere aspekt som må vurderes når man starter en bedrift, som en god forretningsplan, budsjett og mulige støtteordninger man kan benytte seg av. Sparebanken Møre har en egen Næringsbase der det sitter en gruppe spesialiserte næringslivsrådgivere som veileder næringslivskunder både i oppstartsfasen og i videre utvikling av bedriften.

Næringsstift er en konkurranse i regi av Sparebanken Møre for tidlig-fase bedrifter/foretak.

Entreprenørene får tilgang på mentorer fra akademia, offentlig virkemiddelapparat, fra etablert

næringsliv og investormiljø. Vinner av konkurransen får tilført midler, men alle deltakere får gjennom programmet økt kompetanse og et nettverk som kan hjelpe bedriften til å skyte fart i egen utvikling.