



# Redegjørelse etter åpenhetsloven



# Innhold

---

Innledning .....	2
Åpenhetsloven .....	2
Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven i egen virksomhet .....	3
Om Spareskillingsbanken .....	3
Hvordan etterlever vi åpenhetsloven i egen virksomhet .....	4
Styringsdokumenter .....	4
Risikovurdering .....	4
Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven - leverandører .....	5
Leverandører og forretningspartnere .....	5
Krav og forventninger til tredjeparter .....	6
Styringsdokumenter .....	6
Risikovurdering Leverandører .....	6
Veien videre .....	7

# Innledning

---

Åpenhetsloven trådte i kraft den 1. juli 2022. Den første rapporteringsfristen er satt 1. juli 2023.

Virksomheter som omfattes av åpenhetsloven er pålagt å utarbeide en åpenhetsrapport og publisere denne offentlig.

Denne rapporten omfatter hvordan åpenhetsloven er håndtert av Spareskillingsbanken og Spareskillingsbankens leverandører og samarbeidspartnere.

## Åpenhetsloven

---

Åpenhetsloven har som formål å forebygge brudd på menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold hos virksomheter og deres leverandørkjede.

Loven pålegger virksomhetene en økt forpliktelse til åpenhet og ansvarlighet, hovedsakelig i henhold til dens fire mest sentrale paragrafer. Vi redegjør for disse paragrafene nedenfor.

### Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger (åpenhetsloven § 4)

Åpenhetsloven pålegger virksomhetene å utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger refererer til følgende prosess:

- a. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
- b. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
- c. Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b.
- d. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c.
- e. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d.
- f. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

### Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger (åpenhetsloven § 5)

Åpenhetsloven pålegger virksomhetene å offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter § 4. Denne skal inneholde:

- a. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- b. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
- c. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

### Informasjonsplikt (åpenhetsloven § 6 og § 7)

Ifølge åpenhetsloven § 6 har enhver rett til å kreve informasjon fra en virksomhet om håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser ved skriftlig forespørsel. Denne retten omfatter både generell informasjon og spesifikk informasjon knyttet til en bestemt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Videre fastslår åpenhetsloven § 7 at virksomheten skal gi dekkende og forståelig informasjon skriftlig, innen rimelig tid og senest innen tre uker etter mottak av informasjonskravet. Hvis omfanget eller typen informasjon gjør det uforholdsmessig byrdefullt å besvare kravet innen tre uker, kan svarfristen utvides til to måneder. Virksomheten skal da skriftlig informere informasjonssøkeren om forlengelsen, grunnene til denne, og når informasjonen kan forventes.

## Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven i egen virksomhet

---

### Om Spareskillingsbanken

Spareskillingsbanken ble etablert i 1877 som en lokal, selvstendig og samfunnsengasjert sparebank. Gjennom årenes løp har banken sin strategi om å være banken for byen ligget fast, men i takt med tiden har banken gjort nødvendige justeringer for å tilpasse seg nye markeder, segmenter og produkter for å til enhver tid å være en foretrukket sparebank.

Finansnæringens visjon er at næringen i 2030 skal være lønnsom og bærekraftig. Dette involverer etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidsrettigheter i alle deler av virksomhetenes verdikjeder. Respekt for menneskerettigheter og samfunnsansvar står sentralt i våre verdier. Vi ser viktigheten av åpenhetsloven, og vil forsikre oss om at menneskerettigheter blir ivaretatt både internt i vår virksomhet og i samarbeidet med våre leverandører. Dermed er disse holdningene allerede en integrert del av vår virksomhetsstyring og arbeidsmiljø.

Spareskillingsbankens styre er aktivt involvert i bankens virksomhet og daglige drift, også når det gjelder etterlevelse av åpenhetsloven. Styret anerkjenner viktigheten av å utvikle en sunn risikokultur, god forretningsskikk og et bra arbeidsmiljø.

## Hvordan etterlever vi åpenhetsloven i egen virksomhet

Spareskillingsbanken omfattes av åpenhetsloven og plikter derfor å foreta aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet.

### Styringsdokumenter

Alle styringsdokumenter er tilgjengeliggjort for Spareskillingsbankens ansatte gjennom bankens intranett

- **Interne/Etiske retningslinjer:** Banken har klare og omfattende interne retningslinjer og etiske retningslinjer som fremmer respekt for menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold.
- **Varslingssystem:** Banken har et varslingssystem som gir ansatte og andre interessenter en kanal for å rapportere brudd på menneskerettigheter eller dårlige arbeidsforhold. Varslingssystemet er utformet for å sikre konfidensialitet, rettferdighet og uavhengig behandling av rapporterte saker.
- **Personalhåndbok:** Personalhåndboken inneholder praktisk informasjon om arbeidsplassen og arbeidsforhold i banken og skal gi ansatte svar på en del av de spørsmål som melder seg i det daglige arbeid i banken.
- **HMS prosedyre:** Banken har avtale med Avonova som er bankens bedriftshelsetjeneste. Avonova bistår banken bla med systematisk helsesjekk, HMS arbeid, ergonomi, vernerunder, oppfølging av sykemeldte, beredskapsplan og krisehåndtering.
  - o **Medarbeiderundersøkelse:** Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
  - o **Verneombud:** Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og påse at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.
- **Bedriftsavtale:** Det er inngått en bedriftsavtale mellom bankens ledelse og de tillitsvalgte i Spareskillingsbanken, og grunnlaget for avtalen er Hovedavtalen § 1 og § 7 nr. 4 bokstav a og b samt Sentralavtalen § 1 og § 2.

### Risikovurdering

Det er ikke avdekket brudd på arbeids- og menneskerettigheter hos Spareskillingsbanken. Det har ikke vært varslingssaker og de årlige medarbeiderundersøkelsene viser tilfredshet blant ansatte. Videre er lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med nasjonale standarder som tyder på rettferdig behandling. Til sist er ingen klager blitt mottatt fra kunder, ansatte eller andre interessenter om diskriminerende praksis eller urettferdige arbeidsforhold.

Basert på de generelle risikofaktorene: land, bransje og produkt, kan vi også anta at det er lav risiko for dårlige arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter på arbeidsplassen. Bankens styringsdokumenter, interne retningslinjer og etablerte kontrollsystemer bidrar til å begrense, identifisere og håndtere mulige risikoer.

Spareskillingsbanken vil vektlegge arbeids- og menneskerettigheter, likestilling og mangfold, HMS og utvikling av ansatte. Til tross for vår vurdering av risikonivå, har banken et kontinuerlig fokus på forbedring innenfor arbeids- og menneskerettigheter. Disse risikoområdene er allerede et fokus i banken:

### Menneskerettigheter

- **Ingen diskriminering uansett grunnlag:** Spareskillingsbanken har nulltoleranse for diskriminering. Det foreligger klare retningslinjer som forbyr diskriminering basert på kjønn, alder, rase, religion, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne. Banken jobber kontinuerlig med bevissthet, opplæring og oppfølging for å sikre at alle ansatte og samarbeidspartnere behandles rettferdig og likeverdig.
- **Likestilling mellom kjønnene:** Spareskillingsbanken arbeider aktivt for å fremme likestilling mellom kjønnene. Det er etablert en rutine som sikrer lik lønn for likt arbeid av lik verdi. Det er også kjønnsbalanse i bankens leder stillinger.
- **Retten til sosial sikkerhet:** Spareskillingsbanken anerkjenner betydningen av sosial sikkerhet for våre ansatte. Banken tilbyr goder og ytelser for ansatte, inkludert helseforsikring, pensjonsordninger og velferdsprogrammer. Banken evaluerer jevnlig disse ordningene for å sikre at de er relevante og tilfredsstillende behovene til våre ansatte.

### Arbeidsrettigheter

- **Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen:** Trivsel på arbeidsplassen bidrar til at den enkelte yter sitt beste. Banken jobber systematisk og målrettet med HMS- arbeid for å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø for alle.
- **Retten til foreningsfrihet og å organisere seg:** Spareskillingsbankens ansatte har rett til foreningsfrihet og til å organisere seg. Banken samarbeider konstruktivt med fagforeninger og tilbyr kanaler for dialog og forhandlinger for å sikre rettferdige arbeidsforhold.
- **Gode muligheter for faglig og personlig utvikling:** Spareskillingsbanken investerer i sine ansattes kompetanseutvikling og tilbyr opplæring, kurs og utviklingsprogrammer.

## Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven - leverandører

---

### Leverandører og forretningspartnere

Tabellen under viser bankens innkjøp fra leverandører og samarbeidspartnere:

Innkjøp fra leverandører* i 2022	Mill. kr	%	Antall
Innkjøp fra leverandører	43	100	90
Innkjøp > 1 mill.	29	67	6
Innkjøp < 1 mill.	14	33	84

\* Leverandører: Enhver som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i virksomhetens levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt.

80% av bankens samlede innkjøp er levert av følgende bransjer: IT/banksystemer, kommunikasjon og datasystemer, forsikring, energi og konsulenter. Disse leverandørene og samarbeidspartnerne er hovedsakelig store og veletablerte norske selskaper.

## Krav og forventninger til tredjeparter

Spareskillingsbanken omfattes av åpenhetsloven og plikter derfor å foreta aktsomhetsvurderinger av leverandører. Alle ansatte med innkjøpsansvar er informert om bankens innkjøpsrutiner og -policy.

## Styringsdokumenter

Sentralt styringsdokumentene vi benytter:

- Bærekraftige innkjøp: retningslinjer og forpliktelser for våre leverandører (Innkjøpspolicy).
- Bærekraftstrategi og -policy.

## Risikovurdering Leverandører

Forbrukertilsynet legger til grunn at aktsomhetsvurderingene skal følge prinsippene om risikobasert tilnærming og forholdsmessighet. Disse prinsippene tar hensyn til alvorlighetsgraden, sannsynligheten for negativ påvirkning og virksomhetens størrelse, art og kontekst.

I denne rapporten er det foretatt avgrensinger for å sikre at våre vurderinger omfatter og vektlegger sentrale leverandører. Selv om det blir gjennomført vurderinger av alle våre leverandører ønsker vi å gjøre grundigere analyser av bestemte leverandører der vi mener vår påvirkningskraft er størst. Vi mener at banken i samarbeidet med disse leverandører har et vesentligere ansvar for å sikre etterlevelse av grunnleggende mennesker- og arbeidsrettigheter.

Avgrensingene er satt til leverandører og forretningspartnere som Spareskillingsbanken har faste avtaler med for levering av varer eller tjenester. For å presisere mener vi med dette avtaler av fast karakter siden 01.01.22. Videre avgrenses vurderingene til avtaler av en viss størrelse,

mens mindre avtaler ikke inkluderes. Denne økonomiske grensen er satt til forpliktelser på over 100 000 kroner. Imidlertid skal det gjøres løpende vurderinger av avtaler under denne summen, i tråd med Forbrukertilsynets risikobaserte tilnærming, dersom leverandøren er fast knyttet til Spareskillingsbanken og innebærer en viss risiko.

For Spareskillingsbankens sentrale leverandører foreligger det en begrenset risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter basert på de generelle risikofaktorene: land, bransje og produkt. I avtaleinngåelser med leverandører legger Spareskillingsbanken vekt på at menneskerettigheter og gode arbeidsforhold er ivaretatt. Dette er nylig blitt formalisert gjennom at nye leverandører forplikter seg overfor Spareskillingsbanken til å ivareta menneskerettigheter og gode arbeidsforhold i sin verdikjede.

For videre analyse av våre leverandører er Spareskillingsbanken i gang med å innhente dokumentasjon på at eksisterende leverandører ivaretar menneskerettigheter og gode arbeidsforhold. I tråd med forbrukertilsynets retningslinjer vil Spareskillingsbanken kontinuerlig arbeide med åpenhetsrapporten. Dette inkluderer også videre aktsomhetsvurderinger av leverandørene basert på dokumentasjonen som blir oversendt.

## Veien videre

---

Det er ikke avdekket brudd på arbeids- og menneskerettigheter hos Spareskillingsbanken eller bankens leverandører. Aktsomhetsvurderingene som er foretatt peker på at det er lav risiko for at arbeids- og menneskerettigheter i verdikjeden. Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil fortsette være sentrale prinsipper i vår virksomhet på tvers av alle områder. Redegjørelsen danner grunnlaget for vårt fremtidige arbeid og banken vil kontinuerlig arbeide med å forbedre arbeidet knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Hvis du har spørsmål knyttet til bankens redegjørelse, eller etterlevelsen av åpenhetsloven er du velkommen til å ta kontakt på [post@spareskillingsbanken.no](mailto:post@spareskillingsbanken.no)



Dokumentet er signert elektronisk av styret i Spareskillingsbanken. Godkjent styremøte onsdag 21.juni.2023.

**Styret i Spareskillingsbanken:**

Kristiansand, 21. juni 2023

Hans Erdvik  
*Leder*

Øyvind Berntsen  
*Nestleder*

Nina Torjesen

Gøril Hannås

Marianne Føreland

Nina E. Nilsen

Kenneth Engedal  
*Adm. banksjef*

Dokument Redegjørelse etter åpenhetsloven - endelig versjon er signert elektronisk av:

*Signert 22.06.23 av Erdvik,  
Hans med BankID.*

*Signert 22.06.23 av Berntsen,  
Øyvind med BankID.*

*Signert 22.06.23 av Føreland,  
Marianne med BankID.*

---

Hans Erdvik  
Styreleder

---

Øyvind Berntsen  
Styrets nestleder

---

Marianne Føreland  
Styremedlem

*Signert 23.06.23 av Hannås,  
Gøril med BankID.*

*Signert 23.06.23 av Nilsen,  
Nina Egedal med BankID.*

*Signert 23.06.23 av Torjesen,  
Nina med BankID.*

---

Gøril Hannås  
Styremedlem

---

Nina Egedal Nilsen  
Styremedlem

---

Nina Torjesen  
Styremedlem

*Signert 22.06.23 av Engedal,  
Kenneth med BankID.*

---

Kenneth Engedal  
Banksjef



# Spareskillingsbanken

Postboks 216  
4662 Kristiansand

[post@spareskillingsbanken.no](mailto:post@spareskillingsbanken.no)  
38 17 26 00

[www.spareskillingsbanken.no](http://www.spareskillingsbanken.no)

Org nr 937894716



spareskillings**banken**