

Signering av Redegjørelse åpenhetsloven 2024.pdf

Dette dokumentet er signert digitalt av:

Hans Erdvik	17.06.2025	med Norsk BankID
Eirin Bjerland Vinvand	17.06.2025	med Norsk BankID
Gøril Hannås	17.06.2025	med Norsk BankID
Lars Ormestad	18.06.2025	med Norsk BankID
Kenneth Engedal	17.06.2025	med Norsk BankID
Marianne Føreland	17.06.2025	med Norsk BankID
Nina Torjesen	18.06.2025	med Norsk BankID
Øystein Andreas Kvåse	17.06.2025	med Norsk BankID



Signert elektronisk med styreplan.no. Se vedlegg i denne PDF-filen for mer dokumentasjon.



REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

2024



Innhold

Sammendrag	2
Innledning	4
Spareskillingsbanken	4
Åpenhetsloven.....	4
Rutiner og prosedyrer for håndtering av åpenhetsloven.....	6
Styringsdokumenter	6
Systemer – Factlines.....	8
Redegjørelse av aktsomhetsvurdering i egen bedrift	9
Redegjørelse av aktsomhetsvurdering i leverandørkjede.....	10
Gjennomføring av aktsomhetsvurdering.....	11
Vurdering av ikke-responderende leverandører.	13
Resultat av aktsomhetsvurdering av leverandører og tiltak videre	13
Kontakt	14

Sammendrag

Innledning: Spareskillingsbanken, etablert i 1877, er en lokal samfunnsengasjert sparebank i Kristiansandsregionen. Bankens kundemarked er privatkunder samt små og mellomstore bedriftskunder. Banken har 59 ansatte per 31.12.24. Med innføringen av Åpenhetsloven 1. juli 2022, er det nå pålagt banker og finansinstitusjoner å vise åpenhet og ansvarlighet, spesielt knyttet til leverandørkjeder.

Åpenhetsloven: Loven har som formål å forebygge brudd på menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold. Den stiller krav til:

1. **Aktsomhetsvurderinger (§ 4):** Virksomheter må kartlegge og håndtere risikoer for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold.
2. **Redegjørelse (§ 5):** Virksomhetene skal offentliggjøre hvordan de håndterer slike risikoer.
3. **Informasjonsplikt (§ 6 og § 7):** Offentligheten har rett til å få informasjon om håndteringen av disse risikoene.

Bankens tiltak: Banken har implementert flere tiltak for å etterleve Åpenhetsloven, inkludert:

- **Interne Retningslinjer:** Etske retningslinjer og varslingssystemer.
- **Aktsomhetsvurderinger:** Gjennomføres årlig ved bruk av SaaS-løsningen Factlines, hvor vesentlige leverandører rapporterer om samfunnsansvar.
- **Styringsdokumenter:** Interne dokumenter som sikrer etterlevelse, tilgjengeliggjort på bankens intranett.
- **Opplæring:** Regelmessige evalueringer og opplæring av ansatte.
- **Leverandørkrav:** Strengt krav til leverandører om å følge bankens etiske retningslinjer.

Aktsomhetsvurderinger av egen drift: Banken har gjennomført aktsomhetsvurderinger internt og hos sine leverandører. Det er ikke avdekket brudd

på menneskerettigheter eller arbeidsrettigheter. Aktsomhetsvurderingene viser lav risiko for slike brudd i bankens verdikjede.

Fokusområder: Spareskillingsbanken fokuserer på:

- **Ingen diskriminering:** Nulltoleranse for diskriminering og fremme av likestilling.
- **Gode arbeidsforhold:** Sikre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- **Sosial sikkerhet:** Tilbyr goder og ytelser for ansatte, inkludert helseforsikring og pensjonsordninger.
- **Utvikling:** Investerer i ansattes faglige og personlige utvikling.

Resultater av aktsomhetsvurdering av leverandørkjede: Ingen brudd på menneskerettigheter eller arbeidsforhold er avdekket. Banken vil fortsette å arbeide med å forbedre disse områdene. Herunder å sikre at nye leverandører ivaretar menneskerettigheter og arbeidsforhold i sin verdikjede.

Innledning

Med innføringen av Åpenhetsloven ble det lovpålagt for banker og andre finansinstitusjoner å vise åpenhet og ansvarlighet i alle aspekter av sin virksomhet som innebærer leverandører og samarbeidspartnere. Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og setter tydelige krav til informasjonsoverføring og aktiviteter som fremmer åpenhet rundt risiko og aktsomhetsvurderinger knyttet til leverandører.

Formålet med denne redegjørelsen er å forklare hva Åpenhetsloven innebærer, hvilke krav den stiller til Spareskillingsbanken, og hvordan banken arbeider med disse kravene i sin daglige drift.

Spareskillingsbanken

Spareskillingsbanken ble etablert i 1877 som en lokal, selvstendig og samfunnsengasjert sparebank i Kristiansand. Gjennom årene har bankens strategi om å være byens bank vært uforandret, men banken har samtidig foretatt nødvendige justeringer for å tilpasse seg nye markeder, segmenter og produkter for å forbli en foretrukket sparebank. Per 31.12.24 har Spareskillingsbanken 59 årsverk.

Finansnæringens visjon er at næringen innen 2030 skal være lønnsom og bærekraftig. Dette innebærer etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidsrettigheter i alle deler av virksomhetenes verdikjeder. Respekt for menneskerettigheter og samfunnsansvar står sentralt i bankes verdier. Vi ser viktigheten av åpenhetsloven og vil sikre at menneskerettigheter blir ivaretatt både internt i bankens virksomhet og i samarbeid med våre leverandører. Disse prinsippene er allerede en integrert del av vår virksomhetsstyring og arbeidsmiljø.

Spareskillingsbankens styre er aktivt involvert i bankens virksomhet og i å sette retningslinjer for bankens ESG arbeid, også når det gjelder etterlevelse av åpenhetsloven. Styret anerkjenner viktigheten av å utvikle en sunn risikokultur, god forretningsskikk og et godt arbeidsmiljø.

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

Spareskillingsbanken har etablert flere rutiner, policyer og styringssystemer for å sikre at åpenhetsloven blir fulgt, både internt og blant våre leverandører. Dette inkluderer regelmessige evalueringer, opplæring av ansatte og strenge krav til våre leverandører. Gjennom disse tiltakene sikrer vi at menneskerettigheter og arbeidsrettigheter blir ivaretatt i alle deler av vår virksomhet og verdikjede. Styret og ledelsen overvåker aktivt etterlevelsen for å opprettholde våre høye standarder.

Styringsdokumenter

Banken har flere styringsdokumenter og prosedyrer for å sikre etterlevelse etter åpenhetsloven. Alle styringsdokumenter er tilgjengeliggjort for Spareskillingsbanken ansatte gjennom bankens intranett.

- **Interne/Etiske retningslinjer:** Banken har etablert 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 Falck som er bankens bedriftshelsetjeneste. Falck bistår banken bla med systematisk helsesjekk, HMS arbeid, ergonomi, vernerunder, oppfølging av sykemeldte, beredskapsplan og krisehåndtering.
 - **Medarbeiderundersøkelse:** Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
 - **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.

Systemer – Factlines

Spareskillingsbanken har gått til innkjøp av SaaS løsningen Factlines for gjennomføring en årlig aktsomhetsvurdering av bankens leverandører.

Aktsomhetsvurderingen gjennomføres ved at vesentlige leverandører blir bedt om å foreta en egenrapportering via Factlines sitt standardiserte spørsmålssett.

Spørsmålene i egenrapporteringen dekker kravene i FNs GlobalCompact, leverandørenes kjedeinnsikt og oppfølgingspraksis, i tillegg til deres vurdering av risiko knyttet til brudd på etiske retningslinjer i de aktuelle produksjonsland.

Innhenting gir grunnlag for analyse om god praksis er etablert for å overholde åpenhetsloven, lov om offentlige anskaffelser § 5 og virksomhetens egne kontrakts bestemmelser.

Våre leverandører er gjort kjent med våre etiske retningslinjer og er pålagt å opptre i henhold til disse, inkludert at de selv må sikre sin produksjon, sine innkjøp og leveranser. Dersom egenrapportering eller andre indikatorer gir signaler om avvik blir disse fulgt opp gjennom henvendelser til leverandør. Avhengig av omfang og risiko vil avvik kunne avstedkomme opprettelse av forbedringsprosjekt for å skape endringer i samarbeid med leverandør og øvrige aktører i kjeden.

For mer informasjon om Factlines : <https://factlines.com/>

Redegjørelse av aktsomhetsvurdering i egen bedrift

Banken har gjennomført en aktsomhetsvurdering i egen bedrift og 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.

Det er også gjennomført en egenevaluering gjennom Factlines sitt spørreskjema. Basert på dette er det liten risiko for brudd på menneskerettigheter på arbeidsplassen.

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 fortsetter sitt målrettede arbeid for likestilling, mangfold og et inkluderende arbeidsmiljø. Selv om vi ser positiv utvikling på flere områder, gjenstår det fortsatt ulikheter, særlig knyttet til lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i høyere stillinger. Fremover vil banken arbeide for å utjevne kjønnsforskjeller.

- **Rett 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.
- **Rett 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.

Redegjørelse av aktsomhetsvurdering i leverandørkjede

Banken har også gjort en aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden.

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 samarbeid med disse leverandører har et vesentligere ansvar for å sikre etterlevelse av grunnleggende mennesker- og arbeidsrettigheter.

Alle ansatte med innkjøpsansvar er informert om bankens innkjøpsrutiner og -policy. Videre er sentrale styringsdokumenter tilgjengeliggjort for bankens ansatte og leverandører.

Sentrale styringsdokumenter Spareskillingsbanken benytter er:

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

Avgrensingene er satt til leverandører og forretningspartnere som Spareskillingsbanken har hatt avtaler med for levering av varer eller tjenester i kalenderåret 2024. 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.

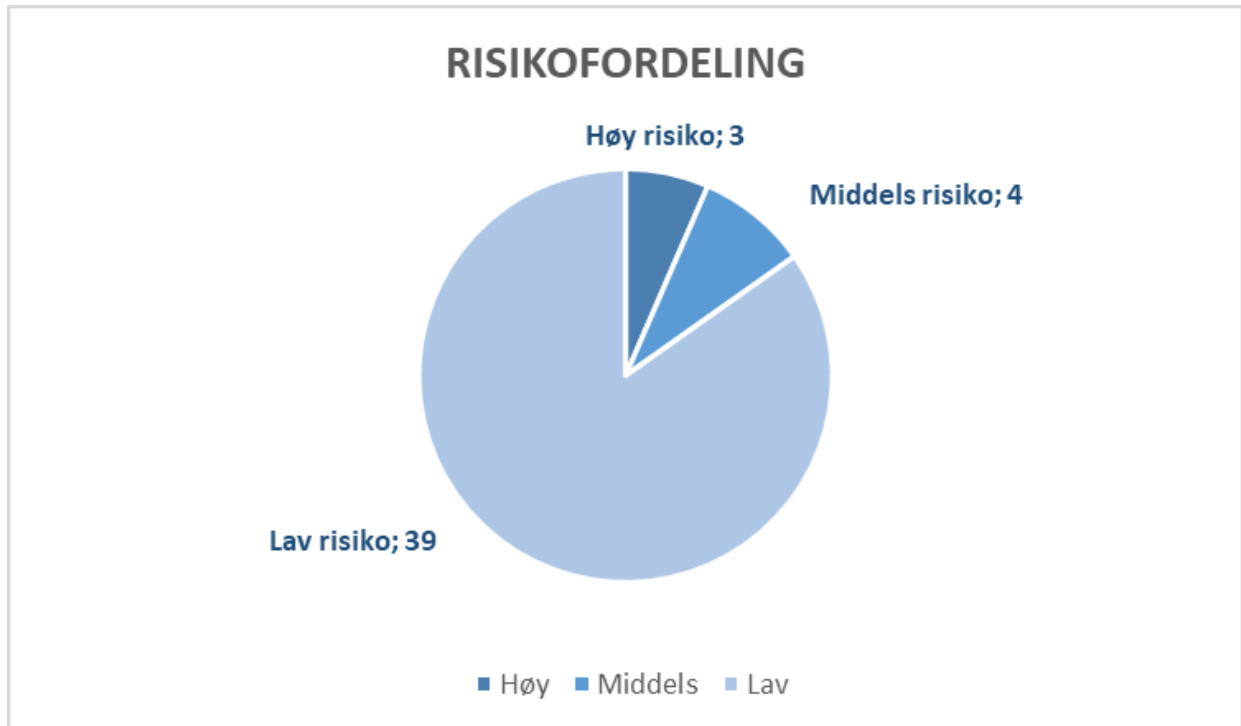
<i>Innkjøp fra leverandører* i 2024</i>	Mill.kr	%	Antall
<i>Innkjøp fra leverandører</i>	118,1	100	95
<i>Innkjøp > 1 mill.</i>	96,2	81,46	23
<i>Innkjøp < 1 mill.</i>	21,9	18,54	72

Gjennomføring av aktsomhetsvurdering

Spareskillingsbanken har gjennomført en aktsomhetsvurdering av vesentlige leverandører for å identifisere, måle og forstå de viktigste risikoene i bankens forsyningskjede. Dette ble gjort ved å ta i bruk verktøyene levert av selskapet Factlines, og ble gjennomført via et selvrapporteringsskjema for bedrifters samfunnsansvar. Skjemaet er basert på de ti prinsippene i FN Global Compact, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, og Åpenhetsloven. Skjemaet dekker

emner som forsyningskjede, risikovurdering, styringssystemer, arbeidsforhold, samfunnsansvar, miljø, antikorupsjon og konfliktmineraler.

Spareskillingsbanken har i 2024 hatt totalt 95 leverandører over en vesentlighetsgrense på 100 000kr. Av 95 leverandører er det 46 som har svart på skjemaet, noe som gir en svarprosent på 48,42%. Til sammenligning var svarprosenten 26,25 % i 2023. Blant disse er risikofordelingen slik:



Hos de tre leverandørene med høy risiko er det gjort en nærmere undersøkelse, hvor det kom fram at selskapene er av liten størrelse og dermed mangler flere formelle styringsdokumenter. Mangelen på disse styringsdokumentene i selvrapporteringen har gitt kategoriseringen høy risiko. Banken har forståelse med at leverandørene har få ansatte, og basert på hvilken sektor og land leverandørene opererer i anses det ikke som nødvendig med oppfølgende tiltak.

Det ble også gjort undersøkelser av de fire leverandørene som ble merket med middels risiko. Disse manglet noen formelle styringsdokumenter, som ga kategoriseringen middels risiko. Banken har forståelse med at disse leverandørene også var av svært liten størrelse, og anser det ikke som nødvendig med oppfølgende tiltak.

Vurdering av ikke-responderende leverandører.

Det er vanskelig å fastslå risikoen forbundet med leverandører som ikke svarte på undersøkelsen. For å vurdere om ytterligere oppfølging var nødvendig, ble disse leverandørene vurdert nærmere basert på deres produkt- eller tjenestekategori og geografiske plassering. Alle 49 ikke-responderende leverandørene er basert i Europa, hvor 48 har hovedkontor i Norge. En leverandør har hovedkontor i Finland, men har regionskontor i Norge.

Videre har leverandørenes nettsider blitt undersøkt for dokumenter om åpenhetsloven og etisk forretningspraksis, samt andre lignende dokumenter som omhandler deres forsyningskjede, produkter og tjenester. Det er viktig å påpeke at mange leverandører tilbyr tjenester i stedet for fysiske produkter, noe som gjør flere spørsmål i undersøkelsen irrelevante for dem. Flere av leverandørene er heller ikke lovpålagt å gjennomføre sin egen aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven grunnet selskapets størrelse.

Av de 49 ikke-responderende leverandørene har 13 publisert sine egne retningslinjer og/eller redegjørelser knyttet til arbeidet rundt Åpenhetsloven i egen bedrift. De resterende 36 er av en slik størrelse at de ikke er lovpålagt å redegjøre for sitt eget arbeid rundt Åpenhetsloven. Det vil likevel være et viktig tiltak framover å følge disse opp for å se om det foreligger potensialet for risiko.

Resultat av aktsomhetsvurdering av leverandører og tiltak videre

Det er ikke avdekket brudd på arbeids- og menneskerettigheter hos Spareskillingsbanken eller dens leverandører. Aktsomhetsvurderingene som er foretatt, indikerer at det er lav risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter i verdikjeden. Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil fortsette å være sentrale prinsipper i bankens virksomhet på tvers av alle områder.

For Spareskillingsbankens sentrale leverandører er det en begrenset risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter, basert på de generelle risikofaktorene som

land, bransje og produkt. I avtaleinngåelser med leverandører legger Spareskillingsbanken vekt på at menneskerettigheter og gode arbeidsforhold ivaretas. Dette er blitt formalisert gjennom at nye leverandører forplikter seg til å ivareta menneskerettigheter og gode arbeidsforhold i sin verdikjede, og signerer en egenerklæring ved forespørsel.

Spareskillingsbanken vil følge opp alle aktive leverandører, og især de som ikke har svart på egenrapporteringsskjemaet og ikke publisert eget arbeid omkring håndtering av åpenhetsloven. Banken vil iverksette nødvendige tiltak overfor disse leverandørene, herunder gjennomføre kontinuerlige aktsomhetsvurderinger for å følge opp risikobildet og sikre etterlevelse av lovens krav.

Kontakt

Hvis du har spørsmål knyttet til bankens redegjørelse, eller etterlevelsen av åpenhetsloven er du velkommen til å ta kontakt på post@spareskillingsbanken.no eller henvende deg direkte til Bærekraftsansvarlig Tobias Øverli på tobias.overli@spareskillingsbanken.no