



SpareBank 1 Gruppen AS:

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 1. juli 2022 - 31. desember 2022

Vedtatt av styret i SpareBank 1 Gruppen AS 23. juni 2023

SpareBank 1 Gruppen AS: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2022

Innhold

Kravene i åpenhetsloven	3
<i>SpareBank 1 Gruppen er omfattet av åpenhetsloven</i>	<i>3</i>
<i>SB1G definerer følgende områder som omfattet av loven:</i>	<i>3</i>
<i>Slik jobber SB1G for å operasjonalisere kravene i åpenhetsloven.....</i>	<i>5</i>
<i>Aktsomhetsvurderinger i egen drift og leverandørkjede</i>	<i>5</i>
1. <i>Ansvarlighet er forankret i våre retningslinjer og styringssystemer</i>	<i>5</i>
2. <i>Faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kartlegges og/ vurderes på følgende måte</i>	<i>6</i>
3. <i>Egnede tiltak er iverksatt for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger</i>	<i>8</i>
4. <i>Slik følger vi med på gjennomføring og resultater av tiltak</i>	<i>8</i>
5. <i>Slik kommuniserer vi med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert.....</i>	<i>9</i>
6. <i>Slik sørger vi for, eller samarbeider om gjenoppretting og erstatning, der dette er påkrevd.....</i>	<i>9</i>
Tiltak for å bygge kompetanse om åpenhetsloven og SB1Us retningslinjer	10

Kravene i åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Lovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Lovens andre formål er å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan bedriften håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I SpareBank 1 Gruppen AS (SB1G) årsberetning for 2022 er det henvist til at selskapets redegjørelse for aktsomhetsvurderingene vil offentliggjøres 30. juni 2023 på selskapets nettsider. Redegjørelsen ble styrebehandlet 23. juni 2023.

Vi understreker at vi rapporterer etter beste evne, og er ydmyke for at dette er et nytt og komplekst område. Vi vil stadig søke forbedringer både i metode og redegjørelse.

SpareBank 1 Gruppen er omfattet av åpenhetsloven

SB1G er eid av sparebankene i SpareBank 1-alliansen og av LO. SB1G er et holdingselskap som gjennom sine datterselskaper produserer, leverer og distribuerer produkter innenfor skadeforsikring, personforsikring, pensjon, factoring og folkefinansiering. SB1G leverer også konserntjenester, herunder rapportering, HR-tjenester, analyse og juridisk bistand. Øvrig virksomhet består av kontroll- samt stabs- og støttefunksjoner.

SB1G er omfattet etter åpenhetslovens definisjon av større virksomheter. Med åpenhetsloven er det vår plikt som selskap å opptre ansvarlig. Det handler om å avdekke som selskapets virksomhet kan knyttes til skade på mennesker, miljø og samfunn.

I denne redegjørelsen har SB1G som mål å orientere om hvordan selskapet forstår risikoene selskapet er knyttet til og hvordan disse håndteres – både i egen drift, og i leverandørkjeden. Redegjørelsen gjelder for SB1G.

SB1Gs datterselskap, Fremtind Forsikring AS, SpareBank 1 Forsikring AS og SpareBank 1 Factoring AS, redegjør for sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger i en egen rapport. Datterselskapet SpareBank 1 Spleis AS oppfyller ingen av kriteriene i åphl. § 3 a) og selskapet er dermed ikke omfattet av loven.

SB1G definerer følgende områder som omfattet av loven:

Område	Beskrivelse av aktiviteten	Ansvarlig leder
HR	HR-avdelingen har ansvaret for HR-arbeidet internt i SB1G, for selskapets faste og midlertidige ansatte. HR i SB1G har ansvar for å attrahere, og utvikle medarbeidere til organisasjonen, samt utvikle organisasjonen i sin helhet videre.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	SB1Gs leverandører og forretningspartnere består av både interne og eksterne avtaler. <i>Interne avtaler:</i> De interne avtalene består primært av tjenestekjøp knyttet til juridiske bistand,	Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS

	<p>ekstern- og internrevisjon, regnskaps- og fakturahåndteringssystem samt konsulenttjenester. Leverandørstyringen av SB1Gs interne avtaler håndteres av Chief operating officer i SB1G. De interne avtalene som håndteres av SB1G er av begrenset størrelse og lavt i antall.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> SB1G har også eksterne avtaler som håndteres av Allianseinnkjøp i SpareBank 1 Utvikling (SB1U). Avtalene består til dels av rammeavtaler som bankene og selskapene i alliansen foretar innkjøp etter, og avtaler der SB1U mottar leveranser som leveres videre til bankene og selskapene. SB1G kjøper i denne sammenheng en rekke tjenester av SB1U som primært består av IKT-tjenester, herunder sikkerhet, prosess og systemverktøy samt softwareløsninger. Det er SB1U som følger opp bærekraftsrisiko relatert til disse avtalene. De eksterne avtaler som håndteres av SB1U er av betydelig størrelse og antall.</p>	Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling
Datterselskap Fremtind Forsikring AS	<p>Fremtind Forsikring er datterselskap av SB1G og eies 65 % av SB1G og 35 % av DNB Bank ASA, lokalisert i Oslo.</p> <p>Fremtind Forsikring har sin virksomhet innen skade- og personforsikring.</p> <p>Selskapet vil redegjøre for sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger i en egen rapport som offentliggjøres 30.6.2023.</p>	Adm. dir. Turid Grotmoll
Datterselskap SpareBank 1 Forsikring AS	<p>SpareBank 1 Forsikring er datterselskap av SB1G, lokalisert i Oslo.</p> <p>SpareBank 1 Forsikring har sin virksomhet innen pensjonsforsikring.</p> <p>Selskapet vil redegjøre for sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger i en egen rapport som offentliggjøres 30.6.2023.</p>	Adm. dir. Wenche Seljeseth
Datterselskap SpareBank 1 Factoring	<p>SpareBank 1 Factoring er datterselskap av SB1G, lokalisert i Ålesund.</p> <p>SpareBank 1 Factoring AS har sin virksomhet innen administrativ- og finansiell factoring.</p> <p>Selskapet vil redegjøre for sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger i en egen rapport som offentliggjøres 30.6.2023.</p>	Adm. dir. Eldar Larsen
Datterselskap SpareBank 1 Spleis AS	<p>Datterselskapet SpareBank 1 Spleis AS oppfyller ingen av kriteriene i åphl. § 3 a) og selskapet er dermed ikke omfattet av loven.</p>	Adm. dir. Bjørn Kjetil Hellestræ

Slik jobber SB1G for å operasjonalisere kravene i åpenhetsloven

SB1G har utarbeidet interne regler for å operasjonalisere kravene i åpenhetsloven gjennom «Policy for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold». SB1G har også øvrige retningslinjer og interne rutiner for hvordan kravene til åpenhetsloven skal etterleves.

Nedenstående interne styringsdokumenter gir også føringer for hvordan SB1G i praksis jobber med å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold fra et HR-perspektiv:

- Etiske retningslinjer
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Retningslinjer for god rekruttering
- Retningslinjer for innleie av konsulenter
- Retningslinjer for håndtering av interne misligheter

SB1G støtter seg for øvrig på SB1Us retningslinjer og styringssystemer for håndtering av eksterne avtaler som leveres videre til bankene og selskapene i alliansen herunder; Anskaffelsesstrategien, Retningslinjene for bærekraftige anskaffelser og Handlingsplanen for bærekraftige anskaffelser. SpareBank 1s innkjøpspraksis krever for øvrig at alle innkjøpsavtaler inkluderer et vedlegg om bærekraft og etisk forretningsvirksomhet, «Krav til leverandører om bærekraft og forretningsetiske forhold».

Aktsomhetsvurderinger i egen drift og leverandørkjede

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse og art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Nedenfor følger en kort redegjørelse for hvordan SB1G arbeider med aktsomhetsvurderinger innen de relevante virksomhetsområdene. Redegjørelsen følger strukturen i aktsomhetsmodellen for ansvarlig næringsliv fra OECD, og rekkefølgen som beskrevet i loven.

1. Ansvarlighet er forankret i våre retningslinjer og styringssystemer

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	SB1G har forankret interne styringsdokumenter herunder; Etiske retningslinjer, Helse, miljø og sikkerhet, Retningslinjer for god rekruttering, Retningslinjer for innleie av konsulenter samt Retningslinjer for håndtering av interne misligheter. Selskapet har en etablert rekrutteringspraksis, som er tilgjengelig for alle på intranett. Noen av stegene i prosessen er obligatoriske, f.eks. bakgrunnsjekk. Selskapet har tydelige ambisjoner rundt mangfold og inkludering som	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS

	en del av arbeidet med bærekraft. Gjennom vårt arbeid med Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennomfører vi årlige analyser og risikovurderinger på likestillings- og diskrimineringsområdet. For mer utfyllende informasjon henvises det til vår årsberetning.	
Innkjøp	<p><i>Interne avtaler:</i> I SB1Gs policy, retningslinjer og interne rutiner er det nedfelt at morselskapet ikke skal medvirke til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for selskapets interne avtaler. Ved inngåelse av større avtaler skal innkjøpsavdelingen i SB1U involveres og dermed også deres retningslinjer for innkjøp. Selskapet har igangsatt et arbeid for å få flere rammeavtaler på plass, også for leverandører som har levert i mindre skala tidligere.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> SB1G støtter seg for øvrig på SB1Us retningslinjer og styringssystemer for håndtering av eksterne avtaler som leveres videre til bankene og selskapene i alliansen herunder; 1) Anskaffelsesstrategien medfører at Allianseinnekjøp skal være pådrivere for ansvarlige innkjøpsprosesser. 2) Retningslinjene for bærekraftige anskaffelser gir overordnede føringer for miljø, sosiale og forretningsetiske forhold i anskaffelser 3) Handlingsplanen for bærekraftige anskaffelser tar utgangspunkt i en bredere risikovurdering av leverandørmassen og spisser leverandør oppfølgingen mot et utvalg leverandører, bl.a. med tanke på leverandørers etterlevelse av åpenhetsloven.</p>	<p>Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS</p> <p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>

2. Faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kartlegges og/ vurderes på følgende måte

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	Arbeidsmiljøet overvåkes gjennom egne undersøkelser. Selskapet har et eget system for registrering avvik og eget system varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg er det formelle og uformelle samarbeid med vernetjeneste og tillitsvalgte viktige kilder til informasjon.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	<i>Interne avtaler:</i> SB1G har et fåtall interne avtaler. Ved alle store avtaleinngåelser får SB1G bistand fra innkjøpsavdelingen i SB1U og praktiserer dennes prosesser og retningslinjer. Det benyttes så langt det er mulig rammeavtaler	Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS

	<p>for innkjøp av varer og tjenester. Den største risikoen for negative konsekvenser er gjennom innkjøp utenom rammeavtaler.</p> <p>Som en del av aktsomhetsvurderingene har SB1G foretatt en risikovurdering med utgangspunkt i OECDs veileder for ansvarlig næringsliv for selskapets interne avtaler. Risikokartleggingen har tatt utgangspunkt i en risikobasert tilnærming for å avdekke risiko for brudd menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold. SB1G vurderer at det er en lav risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant selskapets interne avtaler. Det skyldes hovedsakelig at SB1G primært benytter norske forretningspartnere, hvor arbeidsmiljøloven tariffestede rettigheter står sterkt. SB1G er heller ikke eksponert for bransjer hvor risikoen vurderes forhøyet for brudd på anstendige arbeidsforhold. Det er også gjennomført søk på virksomhetsspesifikk risiko knyttet til selskapets interne avtaler. Resultatet av søket har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> For selskapets eksterne avtaler som håndteres av SB1U har Allianseninnkjøp gjort en kategorivis risikovurdering av 249 eksisterende leverandører. Av disse ble 12 utvalgte leverandører fulgt nærmere opp innen bærekraft med dybdeundersøkelser. Status på bærekraftarbeidet for 36 leverandører (breddeundersøkelse) ble også undersøkt. Leverandører av møbler og IT-utstyr som PC og skjermer har blitt fulgt opp med dybdeundersøkelse pga. potensiell risiko for negativ påvirkning av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjedene. Leverandører av IT-tjenester anses å ha mindre risiko, det samme gjelder konsulentselskaper og bemanningstjenester, men pga. det store innkjøpsvolumet av disse tjenestene i alliansen anses det riktig at disse ble inkludert i dybdeundersøkelsen. Leverandørene i breddeundersøkelsen er leverandører som hovedsakelig har middels risiko, men som ikke ble inkludert i dybdeundersøkelsen.</p>	<p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>
--	---	---

3. Egnede tiltak er iverksatt for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	En nærmere redegjørelse for tiltak i forbindelse med vårt arbeid med likestilling – og diskriminering vises det til vår årsberetning 2022. Selskapet har kontinuerlig opplæring og arbeid med etikk, som Etikk-uken og nanolæring med tema sikkerhet.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	<p><i>Interne avtaler:</i> SB1G har ikke avdekket negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved den gjennomførte risikovurderingen ved aktsomhetsvurdering (se punkt 2). Potensielle negative konsekvenser og avvik skal følges opp med frister for forbedring.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> Utvalgte leverandørers manglende oppfølging av aktsomhetsvurdering ihht. OECDs retningslinjer ble fulgt opp med frister for forbedring innen 1. desember 2022.</p>	<p>Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS</p> <p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>

4. Slik følger vi med på gjennomføring og resultater av tiltak

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	Gjennomføring av tiltak rapporteres i årsberetning og ARP-rapport. Resultater av tiltak knyttet til arbeidsmiljø følges opp gjennom undersøkelser og dialog med tillitsvalgte og verneombud.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	<p><i>Interne avtaler:</i> Potensielle negative konsekvenser og avvik skal følges opp med frister for gjennomføring av tiltak.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> Leverandørene ble bedt om å dokumentere sine overordnede retningslinjer, handlingsplaner og faktisk risiko innen bærekraft i leverandørkjeden. Det ble gitt frister for å rette mangler, og holdt oppfølgingsmøter m.m. der retting ikke er tilfredsstillende.</p>	<p>Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS</p> <p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>

5. Slik kommuniserer vi med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	Ved håndtering av eventuelle brudd på policyer og retningslinjer skal partenes personvern og rettsikkerhet ivaretas. Hvis det oppdages brudd på system- eller organisasjonsnivå involveres fagforeninger og vernetjeneste, evtnt også konsernjuridisk funksjon. Eksternt rapporteres dette gjennom årsrapport og ARP-rapport.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	<p><i>Interne avtaler:</i> Håndtering av potensielle negative konsekvenser og avvik skal kommuniseres med berørte interessenter.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> Arbeidet beskrives og rapporteres i innspill til bankenes/selskapenes årsrapport og i kvartalsvise møter med alliansen (Samarbeidsutvalg innkjøp) der oppnådde forbedringer rapporteres.</p>	<p>Chief operating officer i SpareBank 1 Gruppen AS</p> <p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>

6. Slik sørger vi for, eller samarbeider om gjenoppretting og erstatning, der dette er påkrevd

Aktivitet	Nærmere beskrivelse av hvordan vi jobber	Ansvarlig leder
HR	Selskapet forholder seg til diskrimineringslovgivningen og arbeidsmiljølov som bl.a. sier noe om krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selskapet har flere tillitsvalgte og verneombud, og godt etablerte rutiner for å følge opp eventuelle saker som meldes. Vi involverer også de ansatte gjennom organisasjonsundersøkelser, opplæringstiltak, utviklingssamtaler og ulike aktiviteter på arbeidsplassen.	HR-direktør i SpareBank 1 Gruppen AS
Innkjøp	<p><i>Interne avtaler:</i> Potensielle negative konsekvenser og avvik skal gjenoprettes der det er påkrevd.</p> <p><i>Eksterne avtaler:</i> Dybdeundersøkelsene viste at de fleste leverandørene hadde retningslinjer m.m. på plass, mens 6 av 12 som ikke hadde påbegynt aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven har startet dette eller lagt planer for arbeidet etter tilbakemeldinger fra allianseinnkjøp. Alle leverandørene har nå dokumentert retningslinjer m.m. I breddeundersøkelse har 18 av 36 leverandører svart på undersøkelsen, og de som ikke svarte vil bli fulgt opp i 2023.</p>	<p>Chief operating officer i SB1G</p> <p>Innkjøpsdirektør i SpareBank 1 Utvikling</p>

Tiltak for å bygge kompetanse om åpenhetsloven og SB1Us retningslinjer

E-læringskurset «Menneskerettigheter i SpareBank 1» er en del av alle ansattes opplæringsplan med krav til obligatorisk gjennomføring per 22. mai 2023. I tillegg har det vært gjennomført to fagforedrag om sosial bærekraft: Åpenhetsloven, ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter. Opplæringstiltakene er en del av innsatsen for å øke bevisstheten og gjøre alle ansatte kjent med lovkravet og våre retningslinjer for vurdering og oppfølging av leverandører med hensyn til bærekraftsrisiko. Det er også opprettet en fagside om åpenhetsloven på selskapets intranett.

Denne redegjørelsen er styrebehandlet og signert 23. juni 2023.

Oslo, 23. juni 2023

Styret i SpareBank 1 Gruppen AS

Per Halvorsen
Styrets leder

Jan-Frode Janson

Benedicte Schilbred Fasmer

Liv Bortne Ulriksen

Geir Hjelkerud

Richard Heiberg

Peggy Hessen Følsvik

Karolina Elisabeth Linqvist

Sigurd Aune
Adm. direktør