



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

INNHold

1.	INNLEDNING	2
1.1	Overordnede prinsipper for styring og kontroll av bærekraft	2
1.1.1	Etikk	2
1.1.2	Arbeidsvilkår	2
1.1.3	Menneskerettigheter	2
1.1.4	Økonomisk kriminalitet	2
2.	AKTSOMHETSVURDERINGER	3
2.1	Forankre ansvarlighet	5
3.	REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER	6
3.1	Leverandører og forretningspartnere	6
3.1.1	Lokale Innkjøp	6
3.1.2	Tiltak ved negative konsekvenser hos leverandører og forretningspartner	7
3.2	Kunder	7
3.2.1	Bedriftsmarkedet	7
3.2.2	Privatmarkedet	8
3.2.3	Fondsforvaltning	8
3.2.4	Tiltak ved negative konsekvenser hos kunder	8
3.2	Egne ansatte	9
3.3.1	Forankring	9
3.3.2	Roller og ansvar	9
3.3.3	Varsling	9
3.3.4	Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet	10
4.	AVVIKSHÅNDTERING	10
5.	SIGNATUR OG GODKJENNING	11

1. INNLEDNING

Bakgrunn for redegjørelsen er lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) som trådte i kraft fra 1.juli 2022. Loven pålegger større virksomheter å kartlegge om og hvor det er risiko for å bryte menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold og sette inn tiltak for å unngå dette. Denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene gjelder for regnskapsåret 2024.

SpareBank 1 Gudbrandsdal skal gjennom all sin virksomhet bidra til bærekraftig utvikling, og jobbe systematisk med å sikre at ikke selskapet bidrar til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og ikke under noen omstendighet utøve virksomhet som strider mot respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Formålet med denne redegjørelsen er å sikre at SpareBank 1 Gudbrandsdal overholder pliktene i åpenhetsloven og å gi relevant informasjon om virksomhetens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Vårt datterselskap Eiendomsmegler 1 Lillehammer og Gudbrandsdalen AS oppfylte pr. 31.12.2024 ikke kriteriene for større virksomheter etter åpenhetsloven og utarbeider ikke en egen redegjørelse. SpareBank 1 Regnskapshuset SMN er underlagt SpareBank 1 SMN sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

1.1 Overordnede prinsipper for styring og kontroll av bærekraft

SpareBank 1 Gudbrandsdal er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig. Derfor skal vi:

- Informere åpent og ærlig om vår virksomhet til kunder, ansatte, eiere, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig
- Kjennetegnes av medarbeidere med høy etisk standard, god eierstyring og selskapsledelse
- Etterleve relevante lover og forskrifter
- Ha nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser og annen økonomisk kriminalitet
- Være en aktiv og lyttende aktør som sikrer berørte parter rett til effektiv klageadgang gjennom forsvarlige prosesser
- Holde orden i eget hus og prioritere miljøvennlige løsninger

Hensynet til bærekraft skal ivaretas ved beslutninger og alt vi foretar oss. Dette innebærer at hensynet til etikk, sosiale forhold, selskapsstyring, klima og miljø skal gjennomsyre hele vår virksomhet – både arbeidet til den enkelte avdeling og ansatte, og kravene SpareBank 1 Gudbrandsdal stiller kunder, leverandører og andre interessenter. SpareBank 1 Gudbrandsdal skal ikke medvirke til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, alvorlig miljøskade eller andre handlinger som kan oppfattes som uetiske. Dette gjelder både produkter, tjenester, rådgivning og salg, investerings- og kredittbeslutninger, markedsføring, anskaffelser, intern drift, eierstyring og selskapsledelse. Hovedfokuset for bærekraftarbeidet er selskapets kjernevirksomhet innen personmarked og bedriftsmarked.

1.1.1 Etikk

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle våre medarbeidere og tillitsvalgte, og de er et fundament for virksomhetens forretningsdrift og strategiske mål. Våre etiske verdier skal sikre at vi utviser atferd som er tillitsvekkende, ærlig og redelig, og følger øvrige interne og bransjespesifikke retningslinjer og adferd i samfunnet. Virksomheten og den enkelte medarbeider og tillitsvalgte må opptre med aktsomhet, være ærlige og objektive, og lojalt rette seg etter de etiske retningslinjene og de lover og forskrifter som myndighetene fastsetter. De etiske retningslinjene understøtter våre ambisjoner innenfor bærekraft og miljø. I tillegg til lover, regler og virksomhetens etiske retningslinjer skal det legges vekt på god rådgivningsskikk.

1.1.2 Arbeidsvilkår

All vår virksomhet foregår i Norge og er underlagt norske lover og internasjonale konvensjoner som er hensyntatt i norsk lov. Vi tar hensyn til arbeidstakerrettigheter og grunnleggende sosiale behov. Vi har en personalpolitikk som tar hensyn til ansatte i ulike livsfaser slik at det er god balanse mellom arbeids- og privatliv. Vi fremmer likestilling blant alle ansatte, uavhengig av kjønn, seksuell legning, språk, etnisitet, nasjonal opprinnelse, funksjonshinder, hudfarge, religion og livssyn.

1.1.3 Menneskerettigheter

SpareBank 1 Gudbrandsdal respekterer grunnleggende menneskerettigheter. Dette omfatter de grunnleggende rettigheter som alle mennesker har, og som er regulert av nasjonal og internasjonal lovgivning. Herunder nevnes spesielt retten til rettferdige og gode arbeidsvilkår, lik lønn for likt arbeid, avskaffelse av alle former for diskriminering, urfolks rettigheter og forbudet mot barnearbeid. Dette er krav som gjelder all vår virksomhet i SpareBank 1 Gudbrandsdal.

1.1.4 Økonomisk kriminalitet

Økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking, terrorfinansiering, sanksjonsbrudd og svindel. Våre ansatte skal ha nødvendig kunnskap for å kjenne igjen kundeforhold og transaksjoner som kan ha som formål å utnytte finansielle systemer til hvitvasking og terrorfinansiering. Dette innebærer å gjøre gode risikovurderinger, samt ha god kunnskap om kunder og formålet med kundeforholdet. Vi etterlever lovkrav og treffer tiltak som har som formål å bekjempe økonomisk kriminalitet og terrorfinansiering.

2. AKTSOMHETSVURDERINGER

SpareBank 1 Gudbrandsdal følger OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for sin aktsomhetsvurdering. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess som er omfattende og omfatter hele virksomheten. Vurderingene skal bidra til å adressere forpliktelser til SpareBank 1 Gudbrandsdals mest vesentlige risikoer. En aktsomhetsvurdering skal være forebyggende. Hovedformålet er å unngå å skape eller bidra til negative påvirkninger på mennesker, miljøet og samfunnet, og å jobbe for å forhindre negative påvirkninger direkte knyttet til aktiviteter, produkter eller tjenester gjennom forretningsforhold. I vårt arbeid legger vi til grunn at aktsomhetsvurderinger er:

- Forebyggende, der formålet er å unngå å forårsake eller bidra til negativ påvirkning.
- Risikobaserte og bør være basert på prioriteringer på grunnlag av alvorlighetsgrad og sannsynlighet for skade.
- En pågående og gjentakende prosess som stadig må forbedres.

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv²



2.1 Forankre ansvarlighet

Retningslinjer og rutiner knyttet til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingen er dynamiske dokument, som justeres og oppdateres ved kartlegging, iverksettelse av tiltak og når risikoen endrer seg. Vi skal jobbe for å plassere ansvarlighet for gjennomføring av aktsomhetsvurderingen tydelig i vår virksomhet. SpareBank 1 Gudbrandsdal ønsker å ta et selvstendig ansvar for å beskytte grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendig arbeidsforhold i alle våre forretningsområder og aktiviteter. SpareBank 1 Gudbrandsdals retningslinjer innebærer forpliktelse til alle våre leverandører og samarbeidspartnere om å respektere våre retningslinjer og jobbe for å redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

SpareBank 1 Gudbrandsdal jobber for at våre overordnede retningslinjer integreres i beslutningssystemer, beslutningstaking og risikostyring. Styret og ledelsen har det overordnede ansvaret for gjennomføring, mens den praktiske gjennomføringen er fordelt ut til de respektive virksomhetsområdene. Vi jobber hele veien for å skape en god interessentdialog med våre interne og eksterne interessenter for å sikre at aktuelle tema innen vår påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold blir en del av vår påvirkningsanalyse. Arbeidet med å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter er forankret i en rekke styrende dokumenter. Les mer informasjon om relevante retningslinjer i våre offentlige styrende dokumenter:

3. REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Nedenfor følger en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger fra områdene leverandører og forretningspartnere, kunder og egne ansatte.

3.1 Leverandører og forretningspartnere

SpareBank 1 Gudbrandsdal skal stille krav til at våre leverandører og samarbeidspartnere har et bevisst forhold til bærekraft. Åpenhetsloven og andre lover og regler knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og klima, korrupsjon og hederlig virksomhet skal også overholdes. Dette innebærer at vi:

- Gjennomfører aktsomhetsvurderinger i våre innkjøp, som innebærer tydelige krav til, dialog med og oppfølging av leverandører og samarbeidspartnere.
- Ber våre leverandører rapportere på sin etterlevelse av kravene.
- Gjennom vår deltagelse i SpareBank 1-Alliansen skal vi være en aktiv bidragsyter til å sette tydelige krav ifm. sentrale innkjøp, produktutvikling og øvrige leverandøravtaler.

Dette er operasjonalisert i våre retningslinjer for leverandører, samt i bærekraftkriteriene for gavetildelinger og sponsorater. På innkjøpsområdet er det et tett samarbeid mellom bankene i SpareBank 1 Alliansen, der felleseide SpareBank 1 Utvikling DA og SpareBank 1 Gruppen AS gjennom Samarbeidende Sparebanker (SamSpar), har en sentral rolle i arbeidet med bærekraftige innkjøp. SpareBank 1 Utvikling inngår leverandøravtaler på vegne av hele alliansen og følger opp bærekraftsrisiko knyttet til disse, herunder særlig kategoriene administrasjonstjenester, betalingsformidling, IKT og facility management. SpareBank 1 Utvikling og SpareBank 1 Gruppen utarbeider egne redegjørelser for aktsomhetsvurderinger. Dette er operasjonalisert i våre retningslinjer for leverandører, samt i bærekraftkriteriene for gavetildelinger og sponsorater. På innkjøpsområdet er det et tett samarbeid mellom bankene i SpareBank 1 Alliansen, der felleseide SpareBank 1 Utvikling DA og SpareBank 1 Gruppen AS gjennom Samarbeidende Sparebanker (SamSpar), har en sentral rolle i arbeidet med bærekraftige innkjøp. SpareBank 1 Utvikling inngår leverandøravtaler på vegne av hele alliansen og følger opp bærekraftsrisiko knyttet til disse, herunder særlig kategoriene administrasjonstjenester, betalingsformidling, IKT og facility management. SpareBank 1 Utvikling og SpareBank 1 Gruppen utarbeider egne redegjørelser for aktsomhetsvurderinger.

3.1.1 Lokale innkjøp

SpareBank 1 Gudbrandsdal stiller krav til leverandører og forretningspartnere om bærekraft og etisk forretningsvirksomhet, i tillegg finnes det felles retningslinjer for bærekraft i innkjøp i alliansen. Det blir gjort vurderinger av nye leverandører for å sikre at de oppfyller bankens krav og standarder, og nye leverandører må undertegne et egenerklæringsskjema for å sikre at de har forstått og etterlever bankens standarder. Alle leveranser til SpareBank 1 Gudbrandsdal er underlagt disse kravene.

SpareBank 1 Gudbrandsdal har gjennomført aktsomhetsvurderinger av 51 leverandører eller forretningspartnere som ikke er omfattet av felles avtalene i Alliansen og SamSpar. Sponsorater til lokale idrettslag og lignende foreninger er ikke tatt med i vurderingene.

Kriteriene for å bli vurdert er omsetning fra avtaler med SpareBank 1 Gudbrandsdal på minimum 100.000, - og at det er selskaper SpareBank 1 Gudbrandsdal må kunne forvente å påvirke. Av leverandører og forretningspartnere som ble vurdert, ble ingen vurdert til svært høy risiko. Fem leverandører eller forretningspartnere ble vurdert til høy risiko. Syv leverandører eller forretningspartnere ble vurdert til moderat risiko. Vurderingene er gjort basert på Finanstilsynets og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sine definisjoner på høyrisikobrancher og produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Geografisk beliggenhet er ikke vurdert, da disse verdikjedene i hovedsak håndteres av allianseinnkjøp. Selskapene som er identifisert innenfor høy og moderat risiko er fordelt på følgende bransjer:

Høy risiko:

Renhold: 2

Overnatting og restaurant: 3

Moderat risiko:

Bygg og anlegg: 3

Klær, reklameartikler, profilering: 2

IT: 1

Engroshandel: 2

3.1.2 Tiltak ved negative konsekvenser hos leverandører og forretningspartnere

Leverandører og forretningspartnere som går inn under kategorien moderat og høy risiko vil få tilsendt våre standarder og retningslinjer, og bli bedt om å undertegne egenerklæringsskjema. Dersom en leverandør eller forretningspartner ikke klarer å etterleve bankens standarder og rutiner, vil det gjøres en vurdering av om samarbeidet med leverandøren skal avvikes, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan.

3.2 Kunder

3.2.1 Bedriftsmarkedet

SpareBank 1 Gudbrandsdal hadde omkring 3.000 bedriftskunder i 2024. Våre kunder skal operere innenfor norske lover, og i bærekraftperspektivet vektlegges særskilt lover knyttet til beskatning, arbeidsmiljø, diskriminering og forurensing. I alle kredittsaker skal det gjøres en vurdering av ESG- og klimarisiko. Vurderingen skal være risikobasert og tilpasset segmentet kunden tilhører. Hensikten er å vurdere hvordan kredittrisikoen påvirkes når det gjelder betjeningsevne, verdi av sikkerheter og omdømme. Banken benytter en egen modell for vurdering og ESG og klimarisiko i kredittengasjement av en viss størrelse. For mindre kunder gjør rådgiverne en overordnet vurdering av om virksomheten er utsatt for negative effekter som følge av klimarelaterte endringer, brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter eller økonomisk kriminalitet. Vi gjør også en rekke tiltak og kontroller av nye og eksisterende kunder som ledd i vårt arbeid mot økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking, terrorfinansiering, sanksjonsbrudd og svindel.

3.2.2 Privatmarkedet

SpareBank 1 Gudbrandsdal hadde omkring 30.000 personkunder i 2024. Banken bistår personkunder gjennom blant annet finansiering, sparing og andre finansielle tjenester og rådgivning. Som finansiell tjenesteyter har banken et ansvar for å unngå utilsiktede negative konsekvenser for våre kunder. Dette innebærer å ivareta kundenes personvern, bekjempe økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking, terrorfinansiering, sanksjonsbrudd og svindel, likestilling og unngå diskriminering. Banken behandler alle personopplysninger i tråd med gjeldende lovkrav og GDPR. Banken jobber kontinuerlig med arbeidet for å forebygge og avdekke transaksjoner med tilknytning til ulike former for økonomisk kriminalitet, antihvitvasking og svindel. Banken jobber også kontinuerlig med å sikre likestilling og mangfold, samt hindre diskriminering.

3.2.3 Fondsforvaltning

SpareBank 1 Gudbrandsdal er tilknyttet ODIN forvaltning og SpareBank 1 Forvaltning. Fond er et viktig spareprodukt for bankens kunder og fondene vi tilbyr er investert i selskaper innen ulike sektorer i Norge og globalt. Det kan være utfordrende å få oversikt over selskaperes ansvarlighet og bærekraftprestasjoner, inkludert miljø, klima, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, økonomisk kriminalitet og virksomhetsstyring. Ved å gi god informasjon og rådgivning kan vi hjelpe våre kunder som er opptatt av bærekraft med å gjøre ansvarlige investeringer som bidrar til en bærekraftig fremtid. For å sikre ansvarlig forvaltning, stiller vi krav til fondsforvalterne vi samarbeider med. Gjennom samarbeidet i SpareBank 1-alliansen er vi en stor aktør med betydelig påvirkningskraft. På vegne av våre kunder investerer SpareBank 1 Forvaltning hovedsakelig i andre fond (eksterne fondsleverandører), samt direkteinvesteringer i selskaper. ODIN forvaltning og SpareBank 1 forvaltning publiserer egne redegjørelser for aktsomhetsvurderinger.

3.2.4 Tiltak ved negative konsekvenser hos kunder

Det er krevende å identifisere aktiviteter knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Onboardingsprosessen av privat- og bedriftskunder, sammen med løpende kontroller, er derfor viktige og forebyggende arenaer, som blant annet innebærer kontroll av selskaper i ESG-modell, innhenting av arbeidskontrakter på utenlandsk arbeidskraft og kundeerklæringsskjema. Saker med mistanke om brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har blitt håndtert i henhold til gjeldende retningslinjer som innebærer rapportering til Økokrim og oppsigelse av kundeforhold.

3.3 Egne ansatte

SpareBank 1 Gudbrandsdal ønsker å jobbe strategisk og målrettet for å sikre ansatte gode og trygge arbeidsforhold hvor både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt rettighetene bl.a. etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen er ivaretatt. SpareBank 1 Gudbrandsdal skal oppleves som en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass uavhengig av alder, kjønn, legning, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse, graviditet, politisk ståsted, fagforeningstilknytning m.m.

3.3.1 Forankring

SpareBank 1 Gudbrandsdals arbeid med å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen drift er forankret i en rekke dokumenter, blant annet følgende:

- Etiske retningslinjer
- Standard for arbeid med likestilling og mangfold, samt hindre diskriminering
- Policy for interessekonflikter
- Policy for bærekraft
- Personalthåndbok
- HMS håndbok
- Retningslinjer for AKAN

3.3.2 Roller og ansvar

Administrerende direktør har det overordnede arbeidsgiveransvaret. Det er HR-leder som har fagansvaret for området og for å sikre oppdaterte og tilgjengelige retningslinjer og standarder på området. Ledere med personalansvar har et ansvar for etterlevelse av retningslinjene og standardene, samt sikre for et godt arbeidsmiljø. SpareBank 1 Gudbrandsdal har 4 tillitsvalgte og 4 verneombud, og disse har stedlig tilstedeværelse på alle våre 4 kontorer. Hovedverneombudet sitter på hovedkontoret på Vinstra.

3.3.3 Varsling

SpareBank 1 Gudbrandsdal har etablert en rutine for varsling av kritikkverdige forhold, herunder alle former for trakassering og annen utilbørlig opptreden som mobbing, seksuell trakassering, diskriminering og forhold der liv og helse er i fare. Det er etablert et varslingssystem som skal bidra til at eventuelle hendelser blir rapportert og håndtert, hvor det også er mulig for eksterne å varsle. Systemet for varsling er et virkemiddel for å ha en god ytringskultur samt å ha en preventiv virkning på eventuelle hendelser. Det ble i 2024 inngått en ny avtale med PwC for tilrettelegging og drift av SpareBank 1 Gudbrandsdals varslingskanal. Alle ledere har gjennomgått opplæring og alle medarbeidere har fått detaljert informasjon om varslingskanalen.

3.3.4 Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet

Det er i aktsomhetsvurderingene av egne ansatte vurdert risikoområdene tilknyttet egne ansatte. Det er generelt en lav risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos egne ansatte. Den største risikoen er knyttet til vold, trusler og trakassering av ansatte i kundeposisjon, og det skal rapporteres ved eventuelle uønskede hendelser. SpareBank 1 Gudbrandsdal har vurdert risikoen knyttet til HMS som lav, og det er opprettet en egen HMS-håndbok for de ansatte. SpareBank 1 Gudbrandsdal har flere tilfeller av nøkkelpersonrisiko, hvor det kontinuerlig jobbes med å redusere risikoen knyttet til disse.

Det er for 2024 registrert en hendelse som utløste undersøkelsesplikt iht. varslingsbestemmelsene. Saken ble håndtert i henhold til gjeldende retningslinjer og det ble konkludert med at praksisen i den angjeldende saken var i tråd med lovverket og interne retningslinjer. Det ble i samme periode avdekket at praktiseringen av ferieloven må styrkes.

Følgende tiltak er satt inn og følges opp løpende for våre egne ansatte:

Ny varslingskanal er opprettet i 2024 med mulighet for intern og ekstern varsling
Medarbeider- og lønnsamtaler for alle ansatte

Måling av medarbeidertilfredshet hver 14. dag i Winningtemp. Resultatene følges opp og arbeides med i alle team.

Ansatte tilbys utviklings- og karrieremuligheter gjennom kompetansehevende tiltak som videreutdanning og lederutviklingskurs.

Jevnlige møter med arbeidsmiljøutvalg, drøftingsmøter med tillitsvalgte, egne drøftingsmøter med tillitsvalgte under lønnsoppgjør og i utvidet ledergruppe.

Jevnlig gjennomgang av rutiner og retningslinjer med ledere og ansatte.

Årlige vernerunder, regelmessig brannvern- og førstehjelpsopplæring og ergonomisk tilpasning, samt tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Banken tilbyr fleksitidsordning og mulighet for å arbeide fra andre steder enn kontoret.

Banken tilbyr tilrettelegging i utstrakt grad til ansatte med helseutfordringer og tilbyr personalforsikring med behandlingsforsikring, inkludert psykologisk førstehjelp til sine ansatte.

4. AVVIKSHÅNDTERING

- Ledere for virksomhetsområdene i banken skal informere Rådgiver bærekraft umiddelbart om vesentlige hendelser. Rådgiver bærekraft rapporterer videre til Banksjef forretningsutvikling.
- Ved kritiske regelverksbrudd skal det rapporteres umiddelbart til både ledelsen og styret.
- Rådgiver bærekraft kan beslutte policyavvik ved lav, moderat eller alvorlig risiko. Bankens ledelse og styre beslutter ved meget alvorlig eller kritisk risiko.
- Hvis en medarbeider bevisst eller grovt uaktsomt forårsaker kritiske eller gjentatte brudd på lovverk relatert til klima, miljø, sosiale forhold eller selskapsstyring, vil reaksjonsformen tilpasses den konkrete situasjonen. Avskjed eller oppsigelse vil imidlertid kunne vurderes i de mest graverende tilfellene.

5. SIGNATUR OG GODKJENNING

Styret har behandlet og vedtatt SpareBank 1 Gudbrandsdal sin redegjørelse etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2024. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med §5 i åpenhetsloven.