



# Redegjørelse for aktomhetsvurderinger

# Innhold

<b>Introduksjon</b>	3
Formålet med rapporten	4
Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	4
Aktsomhetsvurderinger	4
Redegjørelsens innhold og omfang	5
Forankring, retningslinjer, roller og ansvar	5
<b>Leverandører og forretningspartnere</b>	6
Roller og ansvar	6
Kartlegging og vurdering av risiko for negative konsekvenser i leverandørkjeden og hos forretningspartnere	6
Aktsomhetsvurderinger i SpareBank 1 Utvikling DA og SpareBank 1 SamSpar AS	7
Aktsomhetsvurderinger i SpareBank 1 Helgeland	7
Faktiske negative konsekvenser (som er avdekket) i vår leverandørkjede og forretningspartnere	7
Tiltak som er iverksatt for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og skade	7
Tiltak leverandører og forretningspartnere	7
<b>Egne ansatte</b>	8
Forankring	8
Roller og ansvar	8
Varslingsordning	8
Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet	8
<b>Gjenoppretting</b>	8
<b>Oppsummering og signatursider</b>	9

## INTRODUKSJON

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og «skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester». Videre skal loven «sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold».

I henhold til loven skal store bedrifter i Norge «utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold».



### **Kontaktperson for rapporten:**

Peter Eide Walseth  
peter.eide.walseth@sbh.no

## FORMÅLET MED RAPPORTEN

Denne rapporten redegjør for aktsomhetsvurderingene som vi har gjort i 2023. Formålet er å gi relevant informasjon om vår virksomhet og hvordan vi jobber med å forebygge og håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten gir også informasjon om våre funn i arbeidet og de tiltakene som vi har iverksatt.

## MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

Grunnleggende menneskerettigheter følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet. Når det er anstendige arbeidsforhold i en bedrift, ivaretas de grunnleggende menneskerettighetene og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Videre får de ansatte en lønn som det er mulig å leve av.

For oss er det viktig med ivaretagelse av menneskerettigheter og å være trygge på at vi bidrar til å fremme et seriøst, organisert arbeidsliv med anstendige arbeidsforhold. Som del av SpareBank 1 Gruppen er vi medlem av FNs Global Compact. Dette er verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar. Som medlem er vi forpliktet til å følge FNs ti prinsipper for ansvarlig næringsliv.

## AKTSOMHETSVALURDERINGER

Vi gjør aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan selskapet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelsers virksomhet.

SpareBank 1 Helgeland følger OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for sin aktsomhetsvurdering. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess. Aktsomhetsvurderingsprosessen er omfattende og omfatter hele konsernet.

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 (OECD (2019)).

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 som stadig må forbedres.

## Ti prinsipper for ansvarlig næringsliv

FN Global Compact

Menneskerettigheter	Arbeid	Miljø	Antikorrupsjon
<p><b>1:</b> Virksomheter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og</p> <p><b>2:</b> påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene.</p>	<p><b>3:</b> Virksomheter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og</p> <p><b>4:</b> avskaffe alle former for tvangsarbeid, og</p> <p><b>5:</b> sikre reell avskaffelse av barnarbeid, og</p> <p><b>6:</b> sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes</p>	<p><b>7:</b> Virksomheter skal støtte en førevar-tilnærming til miljøutfordringer, og</p> <p><b>8:</b> ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og</p> <p><b>9:</b> oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi</p>	<p><b>10:</b> Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser</p>



Figuren nedenfor oppsummerer trinnene i aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer:

FIGUR 1. AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN OG STØTTETILTAK



## REDEGJØRELSENS INNHOLD OG OMFANG

Vår redegjørelse er delt inn i tre hoveddeler, en om vår leverandørkjede og forretningspartnere, en del om våre kunder, og den siste delen omfatter egne ansatte.

Dette er en konsernfelles redegjørelse med SpareBank 1 Helgeland som morselskap. Om ikke annet er spesifisert gjelder innholdet konsernet som helhet.

SpareBank 1 Helgeland er en del av SpareBank 1 Alliansen, som er et bank- og produktsamarbeid der SpareBank 1 bankene i Norge samarbeider gjennom de felleseide selskapene SpareBank 1 Gruppen AS og SpareBank 1 Utvikling DA, deres datterselskaper og andre felleseide selskaper. Felles innkjøp er ett av områdene det samarbeides om i Alliansen. I tillegg er SpareBank 1 Helgeland en del av de samarbeidende lokalbankene (SamSpar) i SpareBank 1 Alliansen.

SpareBank 1 Helgeland er omfattet av åpenhetsloven og offentliggjør redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene for andre gang.

## FORANKRING, RETNINGSLINJER, ROLLER OG ANSVAR

SpareBank 1 Helgeland har forankret ansvar for oppfølging av Åpenhetsloven i flere dokumenter. I Policy for samfunnsansvar og bærekraft<sup>1</sup> slås de overordnede føringene for arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold fast. Videre er det det en rekke dokumenter som beskriver hvordan det operative arbeidet med oppfølging av åpenhetsloven skal foregå. Policyen er vedtatt av styret og som en del av Bærekraftstrategien. Den revideres årlig.

Det er mange som har ulikt ansvar i arbeidet med oppfølging av loven. For interne forhold er det HR-sjef og fagansvarlig for bærekraft som i samarbeid utarbeider risikokartlegging av egen virksomhet. Det er for øvrig de som skal stå for avtaleinngåelse som har ansvaret for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, med fagansvarlig som faglig støtte og «back-up» for å sikre at det gjøres.

Banken har intern varslingskanal for kritikkverdige forhold og er også i ferd med å utvikle en ekstern varslingskanal ut over klagemulighetene som allerede eksisterer.

1: <https://www.sparebank1.no/content/dam/SB1/bank/helgeland/vedlegg/forende-dokumenter/sbh-policy-for-samfunnsansvar-og-barekraft.pdf>

SpareBank 1 Utvikling forvalter en rekke avtaler på våre vegne. SB1U har utarbeidet interne regler for å operasjonalisere kravene i åpenhetsloven gjennom «Policy for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold», Policy og Standard for Innkjøp, samt «Krav til leverandører om bærekraft og forretningsetiske forhold». Føringer for hvordan SB1U skal jobbe med anskaffelser er nedfelt i Anskaffelsesstrategien.

Oversikt og risikokartlegging over forhold internt i egen virksomhet etter kravene i åpenhetsloven er HR sitt ansvar. Følgende interne styringsdokument gir også føringer for hvordan SB1U i praksis jobber med å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester:

- Etske retningslinjer
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Retningslinjer for god rekruttering
- Retningslinjer for innleie av konsulenter
- Retningslinjer for håndtering av interne misligheter
- Handlingsplanen for bærekraftige anskaffelser
- Intern rutine for bærekraftig innkjøp

## LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

### ROLLER OG ANSVAR

Tabellen under er forankret i en av bankens interne rutiner hvor ansvaret er plassert når det gjelder øvrige aktiviteter rettet mot forretningspartnere og leverandører.

Å fremme bærekraft i innkjøp er en annen viktig del av ansvarlig og bærekraftig virksomhet. Derfor jobber SpareBank 1 Helgeland aktivt for å unngå negativ påvirkning på miljø, sosiale forhold og økonomi gjennom våre innkjøp. På innkjøpsområdet er det et nært samarbeid mellom bankene i SpareBank 1-alliansen, der felleseide SpareBank 1 Utvikling har en sentral rolle i arbeidet med bærekraftige innkjøp.

Vi har ikke stikkprøver for å sikre leverandøravtaler i etterkant, men ønsker i utgangspunktet å bruke aktsomhetsvurderingene til å pre-kvalifisere leverandører og forretningspartnere av en viss størrelse. I arbeidet til SpareBank 1 Utvikling følger vi nøye med og får tilgang til deres redegjørelser og informasjon.

### KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN OG HOS FORRETNINGSPARTNERE

SpareBank 1 Helgeland har utarbeidet en overordnet risikovurdering. Den tar sikte på å avdekke hvilke bransjer hvor det vil være størst risiko for at banken medvirker, forårsaker eller er forbundet med brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Banken har få selvstendige avtaler med utenlandske leverandører og forretningspartnere, og det vil derfor være sterkest fokus på anstendige arbeidsforhold. I den overordnede risikovurderingen er det benyttet to eksterne kilder, Arbeidstilsynets årsrapport (2022) og Økokrims statusrapport for a-krim, mars 2023. Det er brudd på Arbeidsmiljøloven, sosial dumping og lavtlønnskurransen m.m. som er mest nærliggende for oss som bank. I tillegg er det bransjer med forhøyet risiko for å bidra til menneskehandel som i den overordna

Aktivitet	Ansvarlig	Hyppighet
En overordnet risikovurdering for sannsynlighet at SBH, gjennom leverandører/forretningspartnere medvirker til negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	Fagansvarlig for bærekraft	Årlig
Aktsomhetsvurdering av alle leverandører og forretningspartnere som oppfyller kriteriene for å skulle bli vurdert	Besluttende innkjøper av varen/tjenesten	I forkant av avtaleinngåelse, men ikke dersom leverandøren/forretningspartner er vurdert siste to år.
Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/Skade dersom den oppstår, og kommunisere hvordan gjenoppretting er skjedd.	Besluttende innkjøper av varen/tjenesten	Ved behov
Utarbeide og offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene	Fagansvarlig for bærekraft	Årlig, til årsrapporten.

risikovurderinga har kommet ut med forhøyet risiko. For øvrig er det bransjer med allmengjorte tariffer som har forhøyet risiko.

I SpareBank 1 Utviklings redegjørelse for aktsomhetsvurderinger<sup>2</sup> er følgende områder nevnt som vesentlige risikoer:

- Innkjøp av profilartikler utenom rammeavtaler
- Leverandører av IT-utstyr

Leverandørkjeden til SpareBank 1 Helgeland ivaretas i all hovedsak gjennom alliansesamarbeidet i SpareBank 1. Utover de vesentlige leverandørene har banken forretningsrelasjoner med bankens eiere, lokale leverandører, sponsorater o.l. Selskapene i SpareBank 1 aktsomhetsvurderes av SpareBank 1 Helgeland.

## **AKTSOMHETS VURDERINGER I SPAREBANK 1 UTVIKLING DA OG SPAREBANK 1 SAMSPAR AS**

Allianseinnkjøp har utført en risikovurdering av 249 leverandører. 12 ble valgt for dybdeundersøkelser i bærekraft, og 36 ble undersøkt for bærekraftstatus. Møbel- og IT-utstyrsleverandører ble dybdeundersøkt grunnet potensiell menneskerettsrisiko. IT-tjenester, konsultantselskaper og bemanningstjenester, til tross for lavere risiko, ble også inkludert i dybdeundersøkelsen på grunn av høyt innkjøpsvolum. Breddeundersøkelsen inkluderte leverandører med middels risiko som ikke var i dybdeundersøkelsen (Kilde: Redegjørelse, SpareBank 1 Utvikling DA)

SpareBank 1 Helgeland er en av eierne i SpareBank 1 SamSpar AS (SamSpar). Selskapet er rapporteringspliktig under åpenhetsloven. I løpet av 2023 har det etablert rutiner for å sikre overholdelse av loven, inkludert forankring med arbeid av åpenhetsloven, leverandørerkjøring, spørsmålsskjema og en rutine for behandling av krav om informasjon. SpareBank 1 Utvikling har vurdert 3 av selskapene som møtte terskelverdiene for aktsomhetsvurderinger for banken.

## **AKTSOMHETS VURDERINGER I SPAREBANK 1 HELGELAND**

SpareBank 1 Helgeland har vurdert å gjennomføre aktsomhetsvurdering av 111 leverandører eller forretningspartnere som ikke er omfattet av felles avtaler i alliansen. Av disse ble det gjennomført aktsomhetsvurderinger av 62 som oppfylte kriteriene for å skulle vurderes. Disse er: Omsetning fra avtaler med banken på minimum kr. 100 000,-, at det ikke er detaljhandel og at det er selskaper SpareBank 1 Helgeland må kunne forvente å påvirke. Av disse kom ingen ut med høy risiko for

brudd, men 11 kom ut med moderat risiko. Disse var fordelt på følgende bransjer:

- Bygg og anlegg: 4
- Jordbruk og gartneri: 1
- Konsulenter og reklame: 3
- Overnatting, servering, catering, uteliv: 2
- Renhold: 1

## **FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER (SOM ER AVDEKKET) I VÅR LEVERANDØR KJEDE OG FORRETNINGSPARTNERE**

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i leverandørkjeden og blant forretningspartnere banken har gjennomført aktsomhetsvurderinger på. Utvalgte leverandørers manglende oppfølging av aktsomhetsvurdering iht. OECDs retningslinjer ble fulgt opp med frister for forbedring innen 1. desember 2022.

## **TILTAK SOM ER IVERKSATT FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER REDUSERE NEGATIV PÅVIRKNING OG SKADE**

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på menneskerettigheter eller anstendig arbeidsforhold må prioriteres først. Dette betyr ikke at annen risiko er uvesentlig eller at det ikke håndteres.

Hvordan vi er involvert, er sentralt for å treffe riktige tiltak. Faktisk negativ påvirkning/skade som virksomheten forårsaker eller bidrar til må stanses, forebygges og reduseres. Virksomheter som er direkte forbundet med negativ påvirkning må bruke sin innflytelse til å få forretningsforbindelser (f.eks. leverandører) til å stanse, forebygge og redusere dette.

Hvis det avdekkes avvik fra bankens krav gjøres det en vurdering av om samarbeidet med leverandøren skal avvikes, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan. I de fleste tilfeller er det mest aktuelt å sikre forbedringer av arbeidsforholdene gjennom å følge opp leverandøren og sikre at forbedringsplanen gjennomføres som avtalt.

## **TILTAK LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE**

SpareBank 1 Helgeland har implementert en rekke tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative hendelser i verdikjeden eller hos forretningspartnere. Dette inkluderer en kontinuerlig vurdering av nye leverandører for å sikre at de oppfyller bankens høye standarder

2: <https://www.sparebank1.no/content/dam/SB1/bank/bank/om-oss/samfunnsansvar/SB1U-redegjorelse-for-aktsomhetsvurderinger-2022.pdf>

for bærekraft og etisk forretningspraksis. Alle leveranser til banken er underlagt disse kravene. Ved å gjøre dette, ønsker banken å bidra til å fremme bærekraftige og etiske praksiser i hele sin verdikjede.

## EGNE ANSATTE

### FORANKRING

Arbeidet for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen drift er forankret i en rekke dokumenter. De viktigste er:

- Policy for samfunnsansvar og bærekraft<sup>3</sup>
- Etiske retningslinjer<sup>4</sup>
- HR-policy
- Policy for å identifisere og motvirke interessekonflikter
- Rutine for arbeid med likestilling og mangfold
- Arbeidsreglement
- Bedriftsavtalen mellom banken og Finansforbundet

### ROLLER OG ANSVAR

Det er administrerende direktør som har det overordnede ansvaret for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet i banken. HR-sjefen har fagansvaret på området, for utøvelse av kravene i Arbeidsmiljøloven for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Banken har i tillegg seks verneombud fordelt på bankens fire kontor, der ett av disse er hovedverneombud.

Ledere med personalansvar og konkrete fagledere har også ansvar for enkeltområder for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Ledere og verneombud har alle godkjent HMS-opplæring tatt i regi av Bedriftshelsetjenesten.

På bankens Innsikt er organisasjonskart for roller og ansvar på HMS-området tilgjengelig.

### VARSLINGSORDNING

SpareBank 1 Helgeland har en rutine som beskriver formålet med varsling, samt at den definerer mulige kritikkverdige forhold, definerer ansvar og

forklarer fremgangsmåten ved varsling. Rutinen er tilgjengelig for ansatte. Det er også mulig for ansatte å varsle gjennom systemet Winningtemp. Banken har i 2024 inngått avtale om ekstern varslingskanal som vil komme som tillegg til kanalene for kundeklage. For mer informasjon se bærekraftsrapportens kapittel om varsling.

### KARTLEGGING, VURDERING AV RISIKO OG TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

Aktsomhetsvurderingene som er gjennomført av egen drift er det tre områder som er vurdert, alle med lav risiko:

1. HMS. Det er konkludert med liten risiko, og arbeidet følges opp gjennom HMS-plan, kvartalsvise møter i AMU, og det rapporteres på eventuelle hendelser.
2. Overtidsarbeid. Liten risiko for brudd på lov- og avtaleverk. Begrenset adgang til opparbeiding av overtid og plusstid i systemet Multi Tid.
3. Reell mulighet til å ta ut ferie. Det er tettere oppfølging av ledere for å sikre reell mulighet til å ta ut all ferie for alle medarbeidere. Det er ikke fare for at lovpålagt ferie ikke tas ut.

Følgende tiltak er løpende i egen virksomhet:

1. Sørge for alltid og tilgjengelige retningslinjer og rutiner.
2. Utviklings-, medarbeider- og lønnsamtaler med alle ansatte.
3. Faste møter og oppfølging av sentrale områder, som TU, AMU og KONSUT.
4. Måling av ansattes trivsel mm i Winningtemp.
5. Forsterket arbeid for styrking av lederplattform og medarbeiderplattform.
6. Jevnlig rapportering til LG og styret på sentrale områder.

Viser for øvrig til kapittelet om medvirkning i bærekraftsdelen av årsrapporten.

### GJENOPPRETTING

Det har ikke vært behov for gjenoppbygging i året som kommer.

3: <https://www.sparebank1.no/content/dam/SB1/bank/helgeland/vedlegg/forende-dokumenter/sbh-policy-for-samfunnsansvar-og-barekraft.pdf>

4: <https://www.sparebank1.no/content/dam/SB1/bank/helgeland/vedlegg/forende-dokumenter/sbh-etiske-retningslinjer-2024-ekstern.pdf>



## OPPSUMMERING OG SIGNATURSIDER

Styret har behandlet og vedtatt SpareBank 1 Helgeland og tilhørende datterselskaper sin redegjørelse etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2023.

Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven.

### Styret for SpareBank 1 Helgeland

Mo i Rana, 27. feb. 2024

Bjørn Krane  
*styreleder*

Rolf Eigil Bygdnes  
*nestleder*

Marianne Terese Steinmo  
*styremedlem*

Siw Moxness  
*styremedlem*

Audhild Bang Rande  
*fast møtende vara*

Ann-Helen Baadstrand  
*styremedlem*

Kenneth Normann  
*ansattevalgt styremedlem*

Solrun Johansen  
*ansattevalgt styremedlem*

Hanne Nordgaard  
*administrerende direktør*