



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Periode: 2025

Publisert: 2026

Signert av: Styret

Innhold

Sammendrag	3
1. Introduksjon	4
1.1 Om våre aktsomhetsvurderinger	4
1.2 Formålet med rapporten	5
2. Om Sparebank 1 Økonomihuset	5
2.1 Retningslinjer og forankring av arbeidet	5
2.2 Varslingskanaler og klagemekanismer	6
3. Aktsomhetsvurderinger (metode og gjennomføring)	6
3.1 Vesentlige risikoer og funn	7
3.2 Tiltak og resultater	7
4. Iboende risiko i egen virksomhet	8
4.1 Oppfølging av arbeidsbelastning	8
4.2 Om stillingsnivåer og rolleavklaringer	8
4.3 Likestilling, mangfold og inkludering	8
4.4 Tilbakemelding fra medarbeidere	9
4.5 Vesentlige risikoer og funn	9
4.6 Tiltak og resultat	9
5. Kontakt	9
6. Styrets signatur og godkjenning	9

Sammendrag

Sparebank 1 Økonomihuset (heretter omtalt som Økonomihuset) har i 2025 gjennomført aktsomhetsvurderinger for å identifisere og håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjeden. Rapporten redegjør for metodikk, funn, tiltak og resultater i tråd med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer.

- **Formål med aktsomhetsvurderingene:** Sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom risikobaserte, forebyggende og kontinuerlige vurderinger tilpasset virksomhetens størrelse og kontekst.
- **Om Sparebank 1 Økonomihuset:** Et regnskapsforetak med ca. 70 ansatte, eid av Sparebank 1 Ringerike Hadeland.
- **Forankring og ansvar:** Styret har overordnet ansvar for etterlevelse av åpenhetsloven, daglig leder har det operative ansvar, mens økonomileder og compliance koordinerer aktsomhetsvurderinger og oppfølging. Arbeid er integrert i styringssystemer og støttet av relevante policyer og etiske retningslinjer.
- **Varslingskanaler:** Flere kanaler er etablert for å melde fra om kritikkverdige forhold, både internt for ansatte og eksternt for alle interessenter.
- **Leverandørvurdering:** 27 av 144 leverandører ble valgt ut basert på innkjøpsvolum, samarbeid og risikoprofil, hvorav 13 svarte på en spørreundersøkelse. Det ble ikke avdekket vesentlige negative funn.
- **Tiltak og videre arbeid:** Økonomihuset vil revurdere kriterier for leverandørvalg, øke oppfølgingen av spørreundersøkelser, vurdere støttesystem for oppfølging, og bruke innsikt aktivt i leverandørvurderinger.
- **Risiko i egen virksomhet:** Identifiserte risikoer inkluderer arbeidsbelastning, ulik definisjon av stillingsnivåer, likestilling, mangfold og inkludering. Rutiner for arbeidsmiljø, medarbeidersamtaler, og arbeidsmiljøundersøkelser er etablert, og det er ikke identifisert brudd på menneskerettigheter eller arbeidsforhold.

Kontaktpersoner for rapporten:

Helene Nilsen | helene.nilsen@okohuset.no

Jan-Hellik Hvamb | jan-hellik.hvamb@okohuset.no



1. Introduksjon

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og skal sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved produksjon og levering av varer og tjenester. Loven gir også allmennheten rett til innsyn i hvordan virksomheter håndterer risiko for brudd på disse områdene.

I tråd med åpenhetsloven gjennomfører Økonomihuset regelmessige aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Vurderingene er risikobasert og tilpasset vår størrelse, art og kontekst.

Aktsomhetsvurderingene skal bidra til å identifisere, forebygge og redusere negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Grunnleggende menneskerettigheter bygger blant annet på FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile og politiske rettigheter fra 1966, samt ILOs kjernekonvensjoner om rettigheter i arbeidslivet. Når en bedrift tilbyr anstendige arbeidsforhold, betyr det at de ansatte får sine rettigheter ivaretatt, inkludert et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø og en lønn det er mulig å leve av.

1.1 Om våre aktsomhetsvurderinger

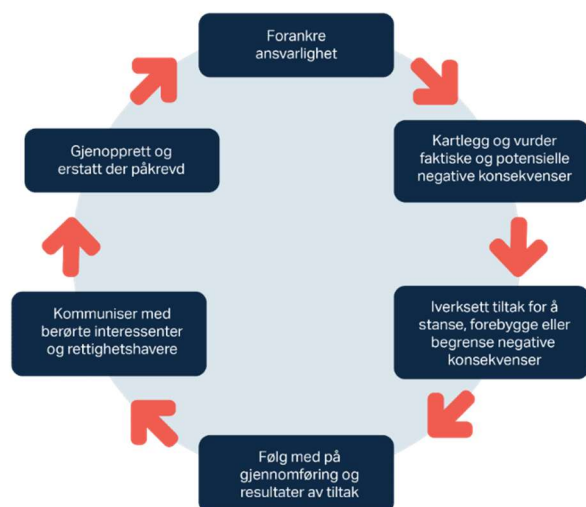
Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, redusere og redegjøre for hvordan selskapet håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser knyttet til egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser.

I arbeidet vårt legger vi til grunn at aktsomhetsvurderinger skal være:

- Forebyggende, med mål om å unngå å forårsake eller bidra til negativ påvirkning
- Risikobaserte, der prioriteringer gjøres ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet for skade
- Kontinuerlige og gjentakende, med behov for jevnlig forbedring

Våre aktsomhetsvurderinger skal være tilpasset vår størrelse, bransje og forretningsmodell, vår kontekst og risiko.

Figuren oppsummerer trinnene i aktsomhetsvurderingene, i tråd med OECDs retningslinjer.



Kilde: Forbrukertilsynet

1.2 Formålet med rapporten

Denne rapporten redegjør for aktsomhetsvurderingene vi har gjennomført i 2025. Målet er å gi relevant informasjon om virksomheten vår, og hvordan vi arbeider for å forebygge og håndtere negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten inneholder også en oversikt over funnene vi har gjort, samt tiltakene vi har iverksatt.

2. Om Sparebank 1 Økonomihuset

Sparebank 1 Økonomihuset er et rådgivningsdrevet regnskapsmiljø med ca. 70 ansatte. Vi ble etablert 01.12.1974 som AS Ringerike Regnskapsentral, skiftet navn til Økonomihuset i 1997 og har siden 2015 vært heleid datterselskap av Sparebank 1 Ringerike Hadeland.

Gjennom organisk vekst og oppkjøp har vi bygget et sterkt fagmiljø fordelt på to lokasjoner: Hønefoss og – som med første finanshus i konsernet – på Gran.

Vi hjelper særlig landbruk, helse og små- og mellomstore bedrifter med regnskap A-Å, HR & lønn, økonomisk rådgivning, samt teknologi og systemer som gir bedre styring i hverdagen. Hos oss møter du fagfolk som kombinerer digitalt først med nær relasjon – effektive skyverktøy, korte linjer og råd som gjør tallene nyttige. Som del av Sparebank 1 kobler vi bank og regnskap sømløst for bedre likviditet og raskere beslutninger.

Vårt motto: Vi bygger bedre bedrifter i vår region!

2.1 Retningslinjer og forankring av arbeidet

Styret har det overordnede ansvaret for at Økonomihuset etterlever kravene i åpenhetsloven, herunder å fastsette retningslinjer og påse at det gjennomføres aktsomhetsvurderinger. Daglig leder har ansvar for den operative etterlevelsen og for at åpenhetsloven er integrert i virksomhetens styrings- og kontrollsystemer. Økonomileder sammen med Compliance-ansvarlig har ansvar for å koordinere og gjennomføre aktsomhetsvurderinger, følge opp leverandører og forberede redegjørelser og svar på informasjonsforespørsler. Ledere og ansatte har ansvar for å etterleve fastsatte rutiner og melde fra om identifiserte risikoer eller brudd.

Økonomihuset har forankret ansvar for oppfølging av åpenhetsloven i flere styrende dokumenter. Innholdet i de aktuelle styrende dokumenter er nærmere beskrevet i tabellen under.

Styrende dokument	Beskrivelse
Policy for bærekraft (konsernovergripende, utarbeidet av Sparebank 1 Ringerike Hadeland)	Beskriver hvordan konsernet skal håndtere bærekraftsrisiko, inkludert respekt for menneskerettigheter
Etiske retningslinjer (konsernovergripende, utarbeidet av Sparebank 1 Ringerike Hadeland)	Setter standard for etisk adferd og ansvarlighet
Policy for åpenhetsloven	Gir retningslinjer for hvordan Økonomihuset skal etterleve åpenhetsloven og sikre respekt for menneskerettigheter

2.2 Varslingskanaler og klagemekanismer

I tillegg til etablerte ordninger som varslingskanal for våre egne ansatte og klagemekanismer for våre kunder, gir vi mulighet for at alle som ønsker å gi innspill til vårt bærekraftarbeid eller arbeid etter åpenhetsloven, kan gjøre det via våre websider. Vi oppfordrer til å ta kontakt for å gi tilbakemelding eller innspill til forbedringer av vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen drift, hos våre leverandører eller forretningspartnere.

I Økonomihuset skal vi varsle ved uønskede hendelser som kan medføre brudd på regelverk eller interne retningslinjer, herunder brudd på etiske krav. Vi har også en varslingskanal som kan brukes for å rapportere om blant annet kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i henhold til arbeidsmiljøloven. Rapporteringen kan om ønskelig gjøres anonymt. Ansatte kan i tillegg si fra gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU), verneombud, HR eller nærmeste leder.

Konsernet har også en felles varslingskanal for kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Også her kan du varsle om økonomiske misligheter, mobbing, seksuell og annen trakassering eller diskriminering og andre kritikkverdige forhold, som kan være rusmisbruk og andre forhold som er til fare for personers liv og helse.

3. Aktsomhetsvurderinger (metode og gjennomføring)

Sparebank 1 Økonomihuset AS hadde i 2025 innkjøp fra 144 unike leverandører.

Som ledd i vårt arbeid med åpenhetsloven har vi gjennomført en kartlegging av et utvalg av disse leverandørene hvor vi vurderer risiko for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold.

Spørreskjema for innhenting av opplysninger ble utarbeidet av Compliance og AML-ansvarlig i forkant av arbeidet. Skjemaet er basert på konsernets policy og metodikk for innhenting av opplysninger. Vi vurderte i forkant om vi skulle benytte oss av et system for utsendelse, men landet på at omfanget av undersøkelsen var av en grad vi kunne håndtere ved manuell utsendelse.

Av våre 144 leverandører valgte vi 27 leverandører som fikk tilsendt en spørreundersøkelse. Utvalget er basert på følgende kriterier:

- Samlet innkjøp med beløp over kr 100.000 i 2025
- Regelmessig samarbeid, eller ett større engangsinnkjøp
- Risikoprofil, herunder bransje, geografi eller tjenestetype

Spørreskjema ble sendt ut på e-post til vår kontaktperson hos leverandøren. Vi fikk inn flere svar på undersøkelsen tidlig i prosessen, så behovet for å sende ut purringer ble vurdert til å ikke være til stede. Bakgrunnen for dette valget var at alle leverandørene som ikke har svart er store, anerkjente leverandører som opererer i land med lav risiko, i tillegg til at disse har vært leverandører av oss i mange år.

Vi mottok svar fra 13 av de 27 utvalgte leverandørene, som tilsvarer en svarprosent på 48,1. De fleste av svarene vi fikk var fra noen av våre største og mest etablerte leverandører. Svarene vi har mottatt gir oss verdifull innsikt i leverandørenes krav om ansvar og aktsomhet i sine egne leverandørkjeder.

De fleste av leverandørene vi har sendt spørreundersøkelse til er selv omfattet av åpenhetsloven og har sine egne redegjørelser publisert på nettsidene. Vi mener at svarprosenten vi har fått er høy sammenlignet med andre aktører i bransjen. Vi antar at de leverandørene som ikke har svart forklares med at disse befinner seg i land hvor risiko for alvorlige brudd anses som svært lav. Vi ser ingen grunn til bekymring på falske positive svar ved gjennomgang av leverandørene som ikke har besvart undersøkelsen vår.

3.1 Vesentlige risikoer og funn

Svarene vi mottok er oppsummert følgende:

- Alle respondentene det er aktuelt for har bekreftet at de gjennomfører tiltak og har retningslinjer for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Alle stiller krav til sine leverandører om blant annet mangfold og likebehandling, og har egne etiske retningslinjer for både ansatte og leverandører.
- De aller fleste av leverandørene er selv omfattet av åpenhetsloven og har gjennomført kartlegginger, aktsomhetsvurderinger og vurdert risiko i sine egne leverandørkjeder.

Svarene vi har fått viser at respondentene har systemer og rutiner for oppfølging av kravene i åpenhetsloven, og at disse er ivaretatt og implementert i deres daglige drift. De fleste har også publisert egne redegjørelser på sine nettsider, som beskriver egne interne kontrollsystemer, retningslinjer og formelle krav til leverandørene.

Vi har på rapporteringstidspunktet ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderinger av leverandørene og forretningspartnerne våre.

3.2 Tiltak og resultater

Vi har fått god respons på spørreundersøkelsen, og har i prosessen ikke avdekket kritiske funn. I retrospekt kunne vi satt en lavere beløpsgrense for å få større bredde i innsiktsarbeidet.

Vi vurderer vår egen virksomhet, som leverer regnskapstjenester og regnskapsnær rådgivning, i utgangspunktet ikke opererer i markeder eller bransjer med forhøyet risiko, og at vår overordnede risiko er lav. Det faktum at vi operer i en bransje som er kraftig lovregulert med tanke på risikovurdering for våre kunder, gjør oss ekstra skjerpet på dette området. Vi benytter oss som hovedregel av kjente, etablerte og norske leverandører som selv stiller høye krav til sine leverandørkjeder. Likevel er vi klar over at vi har et ansvar for å forebygge og redusere risiko i våre leverandørkjeder, uansett alvorlighetsgrad og sannsynlighet.

For å sikre et godt grunnlag for aktsomhetsvurderinger vil vi fremover:

- Revurdere kriteriene for innhenting av utdypende informasjon for å sikre større bredde i utvalgskreten.
- Hyppigere oppfølging på utsendte spørreundersøkelser
- Vurdere å ta i bruk et støttesystem for oppfølging av henvendelser knyttet til åpenhetsloven, både eksternt og internt.
- Bruke innsikten vi får i arbeidet med aktsomhetsvurderingene aktivt i alle leverandørvurderinger

4. Iboende risiko i egen virksomhet

Økonomihuset har vært i en krevende økonomisk situasjon og det ble i 2025 gjennomført en rekke tiltak for å gjenvinne sunn økonomisk drift, herunder midlertidige permitteringer. En ny organisering bygget rundt kundene er etablert, samtidig som medarbeidere i selskapet i løpet av 2025 ble samlet under samme tak på Hvervenkastet og i finanshuset på Gran.

Innenfor de virksomhetsområdene Økonomihuset driver, er følgende iboende risikoer vurdert som de mest relevante:

- Risiko knyttet til høy arbeidsbelastning i perioder, som kan medføre ubalanse mellom jobb og fritid
- Risiko for at stillingsnivåer og ansvar defineres ulikt mellom avdelinger og at det dermed kan oppstå forskjeller i forventninger til prestasjoner og lønn
- Risiko knyttet til likestilling og diskriminering
- Risiko knyttet til inkludering, mangfold og tilhørighet på arbeidsplassen

Økonomihuset har etablert rutiner og retningslinjer som skal sikre at vi etterlever krav og standarder for arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering. Dette er beskrevet i personal og HMS-håndboken som er tilgjengelig for alle ansatte i Huma.

4.1 Oppfølging av arbeidsbelastning

Økonomihuset opererer i en bransje med tydelige høysesonger. For å forebygge overbelastning følges arbeidsmengde og kapasitet tett opp i forbindelse med årsoppgjør og rapporteringsperioder.

Ledere har ansvar for å sikre at arbeid planlegges slik at ansatte får nødvendig tid til pauser og hviletid. Økonomihuset gjennomfører regelmessige medarbeidersamtaler, hvor arbeidsbelastning og trivsel inngår som faste tema.

Ved tegn på overtid utover akseptabelt nivå, eller brudd på hviletid, skal dette dokumenteres og følges opp av nærmeste leder i samarbeid med leder for HR og utvikling.

4.2 Om stillingsnivåer og rolleavklaringer

Alle stillinger hos Økonomihuset skal ha tydelig definerte roller og forventninger. Ved nyansettelser og omorganisering gjennomgås ansvar, mål og kompetansekrav for stillingen.

Stillingsnivåene skal si noe om dette, men også definere avlønningsstrukturen, slik at man sikrer en rettferdig og konsistent behandling. For ledende eller særlig uavhengige stillinger er det etablert stillingsinstrukser som sikrer klar rolleforståelse og likebehandling ved lønns- og ansvarsfordeling.

4.3 Likestilling, mangfold og inkludering

Økonomihuset jobber for å fremme mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten. Målet er at vi skal ha et arbeidsmiljø som preges av respekt, åpenhet og like muligheter for alle ansatte.

Rekrutteringsprosesser skal være basert på objektive kriterier, og vi skal ha et ønske om å oppnå kjønnsbalanse og mangfold blant kandidater som vurderes. HR- og utviklingsleder følger opp at ansettelsesprosesser skjer i tråd med gjeldende rutiner og lovverk.

Vi har nulltoleranse for diskriminering, og i de konsernovergripende retningslinjene for etikk, utarbeidet av Sparebank 1 Ringerike Hadeland, er det nedfelt at vi skal bidra til at diskriminering, trakassering, seksuell trakassering eller mobbing ikke forekommer i konsernet. Vi skal også oppføre oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet og vise respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

4.4 Tilbakemelding fra medarbeidere

Medarbeidernes synspunkter kartlegges jevnlig gjennom arbeidsmiljøundersøkelser gjennom verktøyet Winningtemp. Verktøyet måler regelmessig hvordan de ansatte hos Økonomihuset har det, og bidrar til at vi mer effektivt kan jobbe med tiltak for å bedre arbeidsmiljøet ytterligere. Resultatene kartlegges både på avdelingsnivå og foretaksnivå.

Tema som trivsel, tilhørighet, arbeidsbelastning og ledelse inngår i undersøkelsen. Det skal iverksettes forbedringstiltak der undersøkelsen viser behov, og tiltakene evalueres i etterkant for å måle effekten.

4.5 Vesentlige risikoer og funn

Vi har på rapporteringstidspunktet ikke identifisert noen aktiviteter knyttet til våre ansatte som tilsier brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

4.6 Tiltak og resultat

Økonomihuset jobber for å utnytte kapasiteten vår best mulig gjennom god ressursstyring og planlegging for å redusere overtidslastningen.

5. Kontakt

Henvendelser om åpenhetsloven: post@okohuset.no

6. Styrets signatur og godkjenning

Redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret og daglig leder i tråd med regnskapsloven §3.5.

Hønefoss, 04.02.2026

I styret for Sparebank 1 Økonomihuset

Bjørn Rune Rindal

Styrets leder

Marianne Homme Sørensen

Daglig leder

Nan Kristin Rogstad

Styremedlem

Kristian Torgersen

Styremedlem

Lars Erik Refsahl

Styremedlem

Ingrid Øen

Styremedlem

Elektronisk signert

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger (2025).pdf

Name	Method	Signed at
Øen, Ingrid	BANKID	2026-02-04 15:05 GMT+01
Rindal, Bjørn Rune	BANKID	2026-02-04 15:57 GMT+01
Torgersen, Kristian	BANKID	2026-02-04 14:17 GMT+01
Rogstad, Nan Kristin	BANKID	2026-02-04 18:10 GMT+01
Sørensen, Marianne Homme	BANKID	2026-02-04 15:25 GMT+01
Refsahl, Lars Erik	BANKID	2026-02-05 09:21 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 6A13A21880594899A5EC0B6DE213443B

Confidential, Sanna Samuelsen, Katrine, 05.02.2026 09:46:58