



Standard for Menneskerettigheter og Aktsomhetsvurderinger

Dokumentet beskriver krav og føringer knyttet til konsernets arbeid med menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger

Innholdsansvarlig	Direktør for Bærekraft
Innholdseier	Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon
Informasjonsklassifisering	Åpen
Gjelder for	SpareBank 1 SR-Bank konsern
Godkjenningsnivå	Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon
Sist godkjent	12.01.2024
Sist revidert	12.12.2023

Innhold

1.	FORMÅL	3
2.	MÅLGRUPPE	3
3.	DEFINISJONER	3
4.	NÆRINGSLIVETS ANSVAR FOR MENNESKERETTIGHETENE	4
5.	AKTSOMHETSVALDERINGENE	5
6.	SPAREBANK 1 SR-BANKS ANSVAR	6
7.	ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN	7
8.	HÅNDTERING AV NEGATIV PÅVIRKNING	8
9.	ORGANISERING OG ANSVAR	9
10.	FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD	9
11.	REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING).....	9

1. FORMÅL

SpareBank 1 SR-Bank har forpliktet seg til å følge internasjonale standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Forpliktelsen er forankret i konsernets overordnede bærekraftstrategi og policy for bærekraft. Den står helt sentralt i visjonen om å være et ansvarlig og bærekraftig finanskonsern og er en integrert del av arbeidet med å bidra til bærekraftig omstilling.

Denne konsernstandard utdyper hvilke internasjonale standarder konsernets forpliktelse bygger på, hva den innebærer, og hvordan den henger sammen med konsernets policyer, retningslinjer og standarder. Konsernets aktsomhetsvurderinger for å identifisere, unngå og håndtere negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er del av dette arbeidet.

Standarden er også referanse for konsernets arbeid med lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), sammen med andre relevante styringsdokumenter og rutiner.

2. MÅLGRUPPE

Standarden gjelder for hele SpareBank 1 SR-Bank konsernet.

Konsernet forventer samtidig at konsernet sine forretningsforbindelser, som kunder og leverandører skal følge de samme retningslinjer, og forvente det samme av sine forretningsforbindelser igjen.

3. DEFINISJONER

Menneskerettighetene er universelle minstestandarder for å kunne leve et godt og verdig liv, basert på grunnprinsippet om at alle mennesker er likeverdige og har rett til å bli behandlet med verdighet og ikke bli utsatt for diskriminering. Menneskerettighetene gjelder uavhengig av en persons kjønn, alder, legning, livssyn, funksjonsevne, språk, hudfarge, nasjonalitet, eller hvor i verden man bor.

Menneskerettighetene er nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettighetene og videre utdypet i flere internasjonale konvensjoner. Blant disse er FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter de mest sentrale. Disse to utgjør sammen med verdenserklæringen «The International Bill of Human Rights».

FNs menneskerettslige normgrunnlag omfatter også konvensjoner for rettighetene til individer fra grupper med særlige beskyttelsesbehov:

- FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering
- FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner
- FNs konvensjon om barnets rettigheter
- FNs konvensjon for beskyttelse av rettighetene til alle migrantarbeidere og medlemmer av deres familier
- FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

Internasjonalt er også urfolks rettigheter nedfelt i:

- FNs erklæring om urfolks rettigheter
- ILO-konvensjonen om urfolks rettigheter (ILO-konvensjon 169)

Menneskerettighetene gjelder i alle situasjoner, også i konfliktområder. Internasjonal humanitærrett (krigens folkerett) skal videre gi økt beskyttelse for personer som ikke er deltakere i fiendtligheter i konfliktsituasjoner og inneholder også bestemmelser om okkupasjon.

I tillegg slår den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner og erklæring om fundamentale prinsipper og arbeidsrettigheter fast det som regnes som grunnleggende

menneskerettigheter for et anstendig arbeidsliv. Disse omfatter organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger, forbud mot barnearbeid, forbud mot tvangsarbeid, forbud mot diskriminering i arbeidslivet, og retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø.

Menneskerettighetene står også sentralt i FNs bærekraftsmål. Den enkle sammenhengen er at uten opprettholdelse av menneskeverd er det meningsløst å snakke om bærekraftig utvikling.

4. NÆRINGSLIVETS ANSVAR FOR MENNESKERETTIGHETENE

Det er statene som har plikt til å beskytte menneskerettighetene til alle som befinner seg innenfor statens jurisdiksjon, mens alle bedrifter har et selvstendig ansvar for å respektere menneskerettigheter.

Næringsvirksomhet kan bidra positivt til at menneskerettigheter oppfylles, for eksempel gjennom å skape gode jobber og levekår og gjennom å bidra til ansvarlige og bærekraftige verdikjeder. Samtidig kan bedrifter påvirke rettighetene til egne ansatte, innleide arbeidere, arbeidere i leverandørkjeden, lokalsamfunn som berøres av næringsvirksomhet, og kunder og sluttbrukere av varer og tjenester. De har derfor et ansvar for å unngå skade på individers grunnleggende rettigheter.

Dette ansvaret er nedfelt i FNs retningsgivende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP) som ble vedtatt i 2011. UNGPs tydeliggjøring av bedrifters ansvar for menneskerettighetene er også integrert i OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, som er den ledende internasjonale standarden for ansvarlig næringsliv.¹

Bedriftens ansvar for å respektere menneskerettigheter omfatter, som et minimum, menneskerettighetene som slått fast i «International Bill of Human Rights» og ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Til sammen utgjør disse benchmark for samfunnets vurdering av næringslivets påvirkning på menneskerettigheter. UNGP fastslår videre at bedriftens ansvar innebærer å vise særlig oppmerksomhet til individer som tilhører sårbare grupper som er spesielt utsatt for brudd på menneskerettigheter og diskriminering, avhengig av situasjon og kontekst. FN-konvensjonene og erklæringene for rettigheter til urfolk (sammen med ILO-konvensjon 169), kvinner, barn, personer med nedsatt funksjonsevne, nasjonale, etniske, religiøse og språklige minoriteter, og migrantarbeidere og deres familier fastsetter de internasjonale minstestandardene som næringslivet må forholde seg til i situasjoner der det er risiko for at de kan bli involvert i negativ påvirkning på individer fra disse gruppene. I situasjoner knyttet til væpnet konflikt påligger det også et ansvar å respektere internasjonal humanitærrett.

UNGP og OECDs retningslinjer slår fast at ansvarlig virksomhet krever at bedriften gjennomfører aktsomhetsprosesser (due diligence) for å unngå og håndtere mulig eller faktisk negativ påvirkning på enkeltmenneskers rettigheter. Fokus for virksomhetens ansvar og aktsomhetsvurderingene er risikoen for enkeltmennesker, altså faren for negativ påvirkning på menneskerettigheter, og ikke risiko for selskapet (omdømme, juridisk, operasjonelt, finansielt) selv om disse ofte vil overlappe.

Gjennom lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) er slike aktsomhetsprosesser et lovkrav for større norske selskaper.

Ansvaret for å fremme respekt for menneskerettighetene, samt arbeidstakerrettigheter, omfatter også komplekse leverandørkjeder hvor det kan være produksjon og forbruk som har tilknytning til krigsområder eller okkupasjon. UNGP og OECDs retningslinjer krever at selskaper med aktiviteter i eller tilknytning til

¹ OECDs retningslinjer dekker også forventninger til næringslivets aktsomhet på andre områder som klima, miljø, biodiversitet, forhold mellom partene i arbeidslivet, antikorupsjon og åpenhet. Et sentralt element i OECDs retningslinjer er forventninger om at selskapene gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å unngå skade på mennesker, miljø og samfunn. SpareBank 1 SR-Banks aktsomhetsvurderinger følger OECD-retningslinjene. OECDs retningslinjer ble oppdatert i juni 2023.

aktører i konfliktsituasjoner gjennom sin verdikjede skal gjennomføre forsterket aktsomhet («heightened due diligence») for å unngå å bidra til negativ påvirkning i slike kontekster.

5. AKTSOMHETSVURDERINGENE

Det sentrale i åpenhetsloven er kravet om kontinuerlige aktsomhetsvurderinger for å forebygge og håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

UNGP og OECDs retningslinjer tydeliggjør at et selskap har ansvar for å respektere grunnleggende menneskerettigheter ikke bare i egen virksomhet, men også ta hensyn til risiko for brudd som kan forekomme relatert til virksomhetens forretningsforbindelser. FNs og OECDs standard foreskriver altså aktsomhetsvurderinger for hele verdikjeden, mens åpenhetsloven har avgrenset omfanget til egen virksomhet og leverandørkjeden.

I tråd med både åpenhetsloven og UNGP og OECD skal aktsomhetsvurderingene 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. I henhold til UNGP og OECD-retningslinjene er en risiko-basert tilnærming til aktsomhetsvurderinger for verdikjeden påkrevd, selv i bransjer som i utgangspunktet er antatt å være «lavrisiko».

For et ansvarlig finanskonsern, som tar den sosiale dimensjonen av bærekraft på alvor, er aktsomhetsvurderinger i tråd med UNGP og OECDs retningslinjer, som inkluderer hele verdikjeden, en klar forventning. OECDs sektorveileder for aktsomhetsvurderinger i bankvirksomhet understreker at forventningene i OECDs veiledning for et ansvarlig næringsliv generelt også gjelder for banker. Denne slår fast at for bankvirksomhet er aktsomhetsvurderinger knyttet til kunder en viktig del av ansvaret, og at aktsomhetsvurderingene kan ha en annen karakter enn for mange andre virksomheter der leverandørforbindelser er et større fokus.

UNGP og OECDs retningslinjer slår fast at ansvaret for å unngå negativ påvirkning på mennesker omfatter både egen virksomhet og påvirkning som kan knyttes direkte til selskapets aktiviteter, produkter og tjenester gjennom forretningsforbindelser, det vil si selskapets verdikjede. Ansvaret er ikke begrenset til første ledd i verdikjeden. For eksempel, vil de største utfordringene med hensyn til risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter for de fleste norske selskaper som regel befinne seg lenger ute i verdikjeden, både oppstrøms og nedstrøms.

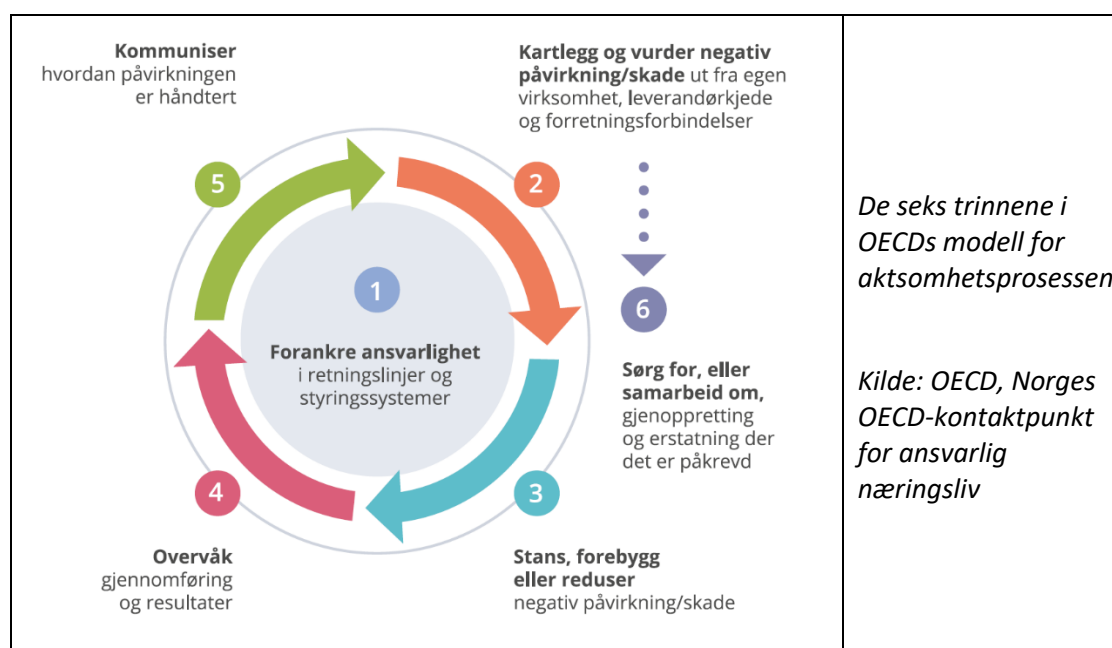
Selv om ansvaret omfatter hele verdikjeden, vil imidlertid forventningene om hva som må gjøres avhenge av hvordan man er forbundet til den faktiske eller potensielle negative påvirkningen. UNGP skiller mellom tre kategorier for hvordan et selskap kan bli involvert i slike forhold:

- Negativ påvirkning eller alvorlig risiko forårsaket av selskapet.
- Negativ påvirkning eller alvorlig risiko som er forårsaket av en forretningsforbindelse, men som selskapet har bidratt til gjennom sine beslutninger eller praksis.
- Negativ påvirkning eller alvorlig risiko som selskapet verken har forårsaket eller bidratt til, men som likevel har en direkte forbindelse til selskapets aktiviteter, produkter og tjenester gjennom forretningsforbindelser (f.eks. leverandører, underleverandører, kunder og andre forretningspartnere).

Det påligger et særlig ansvar for å unngå og adressere faktisk eller potensiell negativ påvirkning som et selskap har *forårsaket eller bidratt til*. I slike tilfeller forventer UNGP og OECD-retningslinjene at selskapet bidrar til gjenoppretting. For forhold der det er en direkte forbindelse gjennom verdikjeden er det forventet at selskapet bruker eller forsøker å styrke sin innflytelse for å forebygge og begrense negativ påvirkning.

UNGP og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger – som også åpenhetsloven peker på – omfatter seks trinn (se også figur under):

1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
2. Kartlegge og vurdere faktisk og potensiell negativ påvirkning på 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 forretningsforbindelser (verdikjeden)
3. Etablere egnede prosesser og rutiner samt tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negativ påvirkning basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger
4. Følge med på gjennomføring og resultater av prosesser og tiltak
5. Kommunisere eksternt om aktsomhetsvurderingene og særlig med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan den negative påvirkningen er håndtert
6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppbygging og erstatning der dette er påkrevd.



I realiteten dreier aktsomhetsvurderinger seg om en rekke kontinuerlige prosesser som omfatter mange områder og konsernets ulike roller. Kjernen i aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeid er imidlertid å sørge for, etter beste evne, å forebygge og adressere negativ påvirkning på enkeltindividens grunnleggende rettigheter. Dette er et omfattende arbeid, særlig for større selskaper med mange aktiviteter og forretningsområder og med en stor og kompleks verdikjede. For et konsern som SpareBank 1 SR-Bank er det avgjørende at det etableres et system av rutiner og retningslinjer, kontroll, oppfølging og rapportering, som er integrert i de ulike relevante virksomhetsområdene. Videre innebærer det å sikre at organisering, roller og ansvar bygger opp om dette rammeverket.

6. SPAREBANK 1 SR-BANKS ANSVAR

UNGP og OECDs retningslinjer gjelder for finansbransjen på lik linje med alle andre bransjer. Ansvaret for å respektere menneskerettigheter og unngå involvering i negativ påvirkning gjelder for hele konsernets virksomhet og i de ulike sammenhengene som kan knyttes til konsernets aktiviteter. Det berører dermed både hvordan vi utfører vår virksomhet og hvem som er våre forretningsforbindelser.

Det gjelder i sammenheng med konsernets ulike roller som:

Arbeidsgiver: Ansvar for egne ansatte er et prioritert område, som innebærer å sikre respekt for ansattes grunnleggende rettigheter til et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, nulltoleranse for trakassering, retten til likestilling, frihet fra diskriminering, frihet til fagorganisering og kollektive forhandlinger og muligheten til å kunne varsle om mulige brudd og bekymringer uten frykt for gjengjeldelser.

Innkjøper: Konsernets innkjøp av varer og tjenester skal ikke bidra til eller risikere tilknytning til negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold via leverandørkjeden, og det skal stilles krav til leverandører og andre forretningspartnere som leverer varer og tjenester til konsernet om aktsomhetsvurderinger for hele leverandørkjeden.

Långiver og finansiell tjenesteyter i privatmarkedet: Finansiering og annen finansiell tjenesteyting for forbrukere skal ikke forårsake eller bidra til negativ påvirkning på individers rettigheter, inkludert med hensyn til personvernrisiko og praksis som kan bidra negativt i forhold til likestilling og andre former for diskriminering.

Formidler av spareprodukter: Fondsprodukter distribuert av SpareBank 1 SR-Bank skal unngå selskaper som bryter internasjonale standarder for menneskerettigheter, og fondsforvaltere som SR-Bank har distribusjonsavtale med skal følge retningslinjer for ansvarlige investeringer som samsvarer med UNGP.

Långiver for næringslivet: Som et ansvarlig finanskonsern skal vår finansiering av bedrifter og økonomiske aktiviteter ikke bidra til negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi skal gjøre det vi kan for å unngå forbindelse til brudd begått av andre, gjennom ESG-vurderinger som omfatter kriterier for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle kredittengasjement over en viss størrelse.

Aktsomhetsvurderinger er verktøyet for å unngå og håndtere negative konsekvenser for mennesker relatert til konsernet på disse ulike områdene. Operasjonalisering og gjennomføring støttes opp av praktisk orienterte rutiner og veiledninger tilpasset forretningsområdene og datterselskapene (utarbeides i 2023-24).

7. ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN

Gjennomføring av og rapportering om aktsomhetsvurderinger for å unngå og håndtere faktisk og mulig påvirkning på menneskerettigheter er et lovkrav for konsernet. Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt å sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser knyttet til dette.

De konkrete kravene består av:

- Plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet og leverandørkjede og for andre forretningspartnere som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten.
- Plikt til å redegjøre offentlig om aktsomhetsvurderingene og gjøre redegjørelsen lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider.
- Plikt til å svare på informasjonskrav relatert til aktsomhetsvurderingene, som gjenspeiler enhver persons rett til å be om informasjon om hvordan virksomheten vurderer og håndterer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til produkter og tjenester som virksomheten tilbyr i markedet.

Konsernstandard for menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger utdyper de underliggende internasjonale standardene som konsernet forholder seg til i arbeidet med åpenhetsloven.

I tillegg til veiledning og rutiner for integrasjon av aktsomhetsvurderinger i forretningsområdene og datterselskaper, utarbeides egen rutine for årlig gjennomgang av konsernets samlede system for aktsomhetsvurderinger som del av forberedelsene til offentlig redegjørelse hvert år innen 30. juni.

Det er egen rutine for å svare på informasjonskrav fra personer som har spørsmål om konsernets arbeid med menneskerettigheter. Kontaktinformasjon er tilgjengelig på nettsiden.

8. HÅNDTERING AV NEGATIV PÅVIRKNING

Gjenoppretting som sentralt prinsipp

UNGP og OECD-retningslinjene understreker at håndtering av faktisk negativ påvirkning er en del av en virksomhets ansvar knyttet til respekt for grunnleggende menneskerettigheter. Der en virksomhet selv har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning, er gjenoppretting eller å bidra til gjenoppretting helt sentralt. Dersom virksomheten ikke har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning, ligger ansvaret for gjenoppretting hos den som er direkte ansvarlig. Virksomheten kan likevel bidra positivt ved å forsøke å stanse og redusere skaden og bruke sin innflytelse overfor de direkte ansvarlige for å fremme gjenoppretting.

Det å gjenopprette er ikke en del av selve aktsomhetsvurderingene, men henger nært sammen med disse. En viktig funksjon for aktsomhetsvurderingene er nettopp å avdekke negativ påvirkning, som må følges opp. Det å arbeide med gjenoppretting av skader kan også styrke aktsomhetsvurderingene på sikt. Mekanismer for rapportering av bekymring eller klager, sammen med prosesser for gjenoppretting, kan bidra til informasjon om hvordan virksomheten og forretningsforbindelser påvirker enkeltmennesker, som igjen kan bidra til å forbedre systemene for å unngå negativ påvirkning og alvorlig risiko.

Våre mekanismer for bekymringsverdige forhold

SpareBank 1 SR-Bank er bevisst denne dimensjonen av ansvarlig virksomhet, som i praksis krever muligheter til å melde klager og bekymringer. Konsernet har ulike kanaler for rapportering av bekymringer og klager, som også omfatter potensielle saker av menneskerettslig karakter eller relatert til anstendige arbeidsforhold. Disse omfatter både interne og eksterne forhold. For det som gjelder vår egen virksomhet, er arbeidstakers rett til å varsle internt og eksternt i henhold til arbeidsmiljøloven et viktig aspekt.

Interne mekanismer inkluderer:

- Varslingsrutine i henhold til arbeidsmiljøloven.
- Konsernets system for rapportering av uønskede hendelser.
- Rutiner for rapportering av potensielle personvernbrudd.
- Fagforening.

SpareBank 1 SR-Bank har også egen mekanisme for å håndtere rapporter fra eksterne interessenter om mulige bekymringsverdige forhold, som kan ha forbindelser til konsernet.

I tillegg har vi opprettet kontaktskjema for henvendelser relatert til våre aktsomhetsvurderinger, i henhold til opplysningsplikten innført ved åpenhetsloven.

For øvrig har SpareBank 1 SR-Bank en egen kanal for kundeklager.

Håndtering av informasjon om bedriftskunders ansvarlighet

SpareBank 1 SR-Banks tilnærming til det å håndtere mulig og faktisk negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold omfatter også våre bedriftsengasjement. Standard for bærekraft i bedriftsmarked, som krever respekt for grunnleggende menneskerettigheter og internasjonale arbeidslivsstandarder, understreker at dersom vi blir kjent med at noen av våre kunder opptre i konflikt med våre forventninger og oppfordringer, vil vi gå i dialog med kunden for å søke å få til forbedring. Dersom denne oppfølgingen ikke fører til forbedringer, vil vi stille tydelige forutsetninger for at banken

viderefører engasjementet med kunden. I ytterste fall kan det vurderes å avslutte kundeforholdet. Når det gjelder føringer om å ikke gi lån, så følges disse opp konkret i vurdering av søknader om finansiering.

Leverandøroppfølging ved informasjon om brudd

Brudd på nasjonale og internasjonale standarder for bærekraft og ansvarlig næringsliv kan medføre avtalebrudd. Ved informasjon eller mistanke om faktiske brudd eller alvorlig risiko, gjennomføres dialog med leverandør for å undersøke og følge opp vurderingen. Dersom leverandør ikke retter opp identifiserte brudd, eller ved alvorlige brudd på internasjonale standarder, vil det føre til heving av kontrakt.

9. ORGANISERING OG ANSVAR

Styret har øverste ansvar for tilsyn med bærekraftstrategien som omfatter arbeidet med å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i direkte tilknytning til konsernets forretningsforbindelser. Styret har tilsyn med konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger og offentliggjøringen gjennom den årlige redegjørelsen.

Styret, sammen med konsernsjef, har ansvar for å godkjenne og signere redegjørelsen i henhold til åpenhetsloven. For datterselskaper som er direkte omfattet av loven, har de respektive styrene ansvar for å godkjenne redegjørelsen, selv når datterselskapene dekkes i konsernets felles redegjørelse.

Forpliktelsen om at konsernet etterlever sitt ansvar for grunnleggende menneskerettigheter ligger hos konsernsjefen og er videre forankret både i relevante styringsverktøy (se 8) og ved at konsernledere for de ulike funksjonene og datterselskapene følger opp arbeidet med operasjonalisering og gjennomføring.

Direktør for Bærekraft har koordinerende ansvar for etterlevelse av konsernstandard for menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger på tvers av alle funksjoner i førstelinje, inkludert folk og organisasjon, bedriftsmarked (BM og SMB), privatmarked (PM) og innkjøp. Videre har risikostyring og compliance en andrelinjefunksjon, mens internrevisjonen ivaretar tredjelinjefunksjonen.

10. FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD

Denne standarden revideres årlig av innholdsansvarlig. Standarden skal godkjennes ved vesentlige endringer og minimum hvert tredje år.

11. REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING)

Forpliktelsen til å respektere menneskerettigheter og unngå involvering i brudd gjennom forretningsforbindelser er forankret i:

- Konsernets bærekraftstrategi
- Policy for bærekraft
- Retningslinjer for ansvarlige investeringer og eierskap
- Policy for innkjøp
- Standard for innkjøp
- Standard for bærekraftig distribusjon og anbefaling av verdipapirfond

- Standard for bærekraft for bedriftsmarkedet
- Standard for bærekraft for landbruk og natur
- Personvernerklæringen
- Rammeverk for bærekraftig finansiering

Videre er forpliktelsen overfor egne ansatte, samt ansattes roller og ansvar, integrert i:

- Standard for mangfold, inkludering og tilhørighet
- De etiske retningslinjene

SpareBank 1 SR-Bank har sluttet seg til flere initiativer der bedrifters respekt for menneskerettighetene er en hovedpilar, og som ytterligere synliggjør og støtter opp om vår forpliktelse på dette området:

- UN Global Compact's ti prinsipper for ansvarlig næringsliv som omfatter forpliktelser om å respektere internasjonale standarder for menneskerettigheter i tillegg til standarder for arbeidsliv, antikorrupsjon og miljø.
- UNEP Finance Initiative sine prinsipper for ansvarlig bankvirksomhet (Principles for Responsible Banking), som innebærer å tilpasse strategien til FNs bærekraftsmål, Parisavtalen og andre internasjonale rammeverk, inkludert UNGP.
- FUTURE-PROOF, en samarbeidsplattform for næringsliv og menneskerettigheter etablert av Bergen Næringsråd og Raftostiftelsen, der konsernet har signert forpliktelsen om at: «Vi tar vårt felles ansvar for å respektere menneskerettighetene på alvor. Det gjør vi ved å etterleve FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).»