



Årsrapport Åpenhetslov 2023



**Aasen
Sparebank**

– i gode og andre dager

Innhold

1. Utgangspunkt for rapporten
2. Fremgangsmåte – hvordan har banken tilnærmet seg åpenhetsloven
3. Risikoprofil
 - 3.1 Vurdering av grunnlagsdata og scoringsmodell
 - 3.2 Svarprosent
 - 3.3 Risikobasert tilnærming og konsekvenser ved manglende svar og lav score
4. Allianseleverandører og lokale leverandører
5. Det videre arbeidet fremover
6. Avsluttende bemerkninger

1. Utgangspunkt for rapporten

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022.

Lovens intensjon er å fremme respekt for *grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* i forbindelse med produksjon av varer og tjenester. Den skal sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer reelle og potensielle negative konsekvenser som kan knyttes til virksomhetens leverandørkjeder og deres fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi som bank må derfor sikre oss at alle våre leverandører og forretningspartnere aktivt jobber for å sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonale anerkjente menneskerettighetene som følger av FN. Ansvar for å sikre grunnleggende menneskerettigheter ligger til de enkelte stater. Gjennom nasjonal lovgivning har Norge pålagt næringslivet selvstendige plikter for å sikre at disse rettighetene ivaretas. Eksempler på slik norsk lovgivning er arbeidsmiljøloven, likestillingsloven og nå også **åpenhetsloven**.

I en global sammenheng er bildet mer komplekst, da ikke alle land har en like velutviklet lovgivning med tilhørende håndheving. Denne realiteten fritar ikke stater/næringslivet for ansvar. FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer klargjør hvilket ansvar virksomheter har for å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold globalt og nasjonalt.

Aasen Sparebank har en uttalt policy om å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er en del av vårt verdigrunnlag innen samfunnsansvar og bærekraft.

Som sertifisert miljøfyrtårn har vi forpliktet oss til at du som kunde i Aasen Sparebank skal få bærekraftige produkter og tjenester. Åpenhetsloven ble derfor inkorporert i vår verdikjedekjede, som eksempelvis ved utlån, investeringer eller innkjøp. I tråd med lovens intensjon har vi kartlagt våre forretningsforbindelser og produktleverandører. Basert på tilbakemeldinger har vi foretatt vurderinger opp mot Åpenhetsloven. Under finner du fremgangsmåte og konklusjon på vårt arbeid.

2. Fremgangsmåte

Åpenhetsloven og dets krav om å jobbe for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innlemmet i våre virksomhetsstyringsdokumenter. Forankring i styret ble gjort i vedtak 23. juni 2022. I forbindelse med styrebehandling ble det også utnevnt egen ansvarlig rolle i banken med særskilt ansvar for oppfølging av kravene i åpenhetsloven.

Primo juli 2022 ble det lagt ut tekst om ny åpenhetslov samt kontaktinfo til ansvarlig for oppfølging av åpenhetsloven.

I etterkant av dette ble det satt ned en egen arbeidsgruppe som skulle jobbe frem grunnlaget for nærværende rapport. Første steg var å samle oversikt over alle våre forretningspartnere og produktleverandører med tilhørende kontaktpersoner/kontaktinfo. Vi avgrenset i første runde mot de største og viktigste avtalepartene vi benytter.

Et egenerklæringsskjema ble utarbeidet som alle avtaleparter skulle fylle ut og returnere til oss for gjennomgang. På neste side er egenerklæringsskjemaet som ble sendt våre forretningsforbindelser og produktleverandører vedheftet.

Alle identifiserte avtaleparter ble i løpet mars/april sendt egenerklæringsskjema på epost med frist 10 dager på å returnere i utfylt stand. Det ble fulgt opp med påminnelser og har en svarprosent på 43 %

Egenerklæringsskjema



Selskapsnavn	
DATO	
KONTAKTPERSON	
MAILADRESSE KONTAKTPERSON	

Tema	Spørsmål	Beskrivelse	Svar Status i dag
Klima og miljø	Har selskapet en miljøpolicy? I så fall, hvilke forretningsområder dekker denne?	Ved å skrive og publisere en miljøpolicy, forplikter selskaper seg til å jobbe med miljøfaktorer og holdningsskapende arbeid samt implementering og forbedring av miljøstyringssystemer. En miljøpolicy kan være et eget dokument eller en del av selskapets ESG policy hvor miljøhensyn er belyst.	
Klima og miljø	Har selskapet et miljøstyringssystem?	Et miljøstyringssystem er den delen av en virksomhets totale styringssystem som utformer, iverksetter og vedlikeholder virksomhetens miljøpolicy. Hensikten er å sette miljø- og klimaarbeid i system. Miljøstyringssystemet er forankret i ledelsen, og består av et sett med prosedyrer og rutiner som skal sikre høy miljøstandard i virksomheten. Det bør inkludere et kvalitetssystem med tilhørende dokumentasjon, vedtak, dataverktøy og rutiner som til sammen sørger for å fordele ansvaret for drift av miljøstyringssystemet og sikrer at systemet fungerer i praksis. Kvalitetssystemet bør også sikre at systemet og miljøprestasjoner blir evaluert og forbedret. Eksempler kjente miljøstyringssystemer Norge: ISO 14001: 2015, EMAS og Miljøfyrtårn.	
Policy	Har selskapet en "Code of Conduct"? I så fall, vennligst spesifiser hva og hvem denne dekker.	En Code of Conduct er selskapets etiske retningslinjer og dekker flere områder, inkludert: - Kundebehandling - Personvern - Helse, Miljø og Sikkerhet - Diskriminering og trakassering - Interessekonflikter - Hvitvasking og terrorfinansiering - Skatt - Innsideinformasjon - Konkurransen - Anti-korrupsjon	

Tema	Spørsmål	Beskrivelse	Svar Status i dag
Likestilling og mangfold	Har selskapet en strategi om å bidra til økt likestilling og mangfold innen organisasjonen og hos samarbeidspartnere/leverandører?	Ulikheter i kjønn, alder, kompetanse, kulturell bakgrunn, erfaring, funksjonsevne, seksuell orientering og religiøs tro (blant annet) gir oss flere perspektiver og gjør oss sterkere rustet til å løse utfordringer, skape innovasjon og skape gode kundeopplevelse. Vi forventer at selskaper jobber systematisk med likestilling og mangfold i sin egen virksomhet, inkludert i anskaffelsesprosesser. Videre bør selskaper jobbe mot leverandører og kunder, og gjennom produkter, tjenester og dialog.	
Helse, miljø og sikkerhet	Har selskapet en egen policy for å ivareta de ansattes helse, miljø og sikkerhet (HMS)? Dekker denne politien også leverandører?	I Norge er det Arbeidstilsynet som følger opp virksomheter og påser at de ivaretar sitt ansvar innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Lover og regler inkluderer blant annet arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven gjelder for alle drift i Norge.	
Helse, miljø og sikkerhet	Gjennomføres det en årlig vernerunde blant de ansatte?	I Norge er det Arbeidstilsynet som følger opp virksomheter og påser at de ivaretar sitt ansvar innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Lover og regler inkluderer blant annet arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven gjelder for alle drift i Norge.	
Policy	Har selskapet en ESG policy?	ESG er begrepet som brukes internasjonalt når det gjelder ansvarlighet og bærekraft. ESG er en forkortelse for Environmental (miljø og klima), Social (sosiale forhold) og Governance (eierstyring). Ved å skrive og publisere en ESG-policy, forplikter selskaper seg til å jobbe med ESG og holdningsskapende arbeid samt implementering og forbedring av ESG arbeid. En ESG-policy kan være en egen policy som kun ivaretar ESG-hensyn, eller en del av en selskapets policy på bærekraft.	

Tema	Spørsmål	Beskrivelse	Svar Status i dag
Varslingskanal	Har selskapet en varslingskanal (whistleblower programme)? Hvis ikke, vennligst oppgi en begrunnelse.	Klager og bekymringer kan rapporteres gjennom et varslingskanal. Her kan ulovlige, eller mistenkt ulovlige, handlinger og brudd på selskapets Code of Conduct rapporteres. Ansatte skal kunne varsle "uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner".	
Arbeidskontrakter	Har alle ansatte i virksomheten skriftlige arbeidssavtaler?		
Diskriminering og forskjellebehandling	Har virksomheten overordnede retningslinjer som skal sikre likehandling blant de ansatte? Fremgår det i retningslinjene at ansatte har fagforeningsfrihet? Det er en forutsetning at retningslinjer/policy er kjent/tilgjengelig for de ansatte	Arbeidsmiljøloven regulerer forbud mot diskriminering på grunn av alder, seksuell orientering, politiske oppfatning og medlemskap i fagforeninger eller politiske organisasjoner, deltidsansatte og vikarer. Virksomheten skal ha retningslinjer som man jobber aktivt etter for å sikre ansatte disse rettighetene. Retningslinjene skal være tilgjengelige for alle ansatte (typisk personalhåndbok)	
Tariffer	Har virksomheten inngått avtale med ett eller flere fagforbund?	En tariffavtale er en avtale mellom en bedrift og et fagforbund, eksempelvis Finansforbundet og Fellesforbundet. En tariffavtale kan også være mellom en fagforening og en arbeidsgiverforening. En tariffavtale skal sikre ansatte minimumsytelser/rettigheter. En tariffavtalen kan ha bestemmelser om arbeidstid, lønn, diverse tillegg, utdanning og kompetanse og når man har krav på fri med lønn (permisjoner m.m).	

Tema	Spørsmål	Beskrivelse	Svar Status i dag
Landrelasjon	Har selskapet forretningsforbindelser utenfor Norge? Hvis ja, hvilke land?	Diskrimineringsforbudet gjelder dei aller fleste sidene av arbeidsforholdet. Forbudet gjelder heile arbeidsforholdet – frå stillinga blir lyst ut, via tilsettinga og det løpande arbeidsforholdet, til det blir avslutta i form av oppseiing eller pensjon	
Åpenhetsloven	Er selskapet underlagt åpenhetsloven? Hvis ikke, hvilke tiltak gjør selskapet for å sikre seg at sine forretningspartnere fremmer respekt for menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold?	Selskaper som er underlagt åpenhetsloven må ha et aktivt forhold til alle sine forretningsforbindelser og utgjør dermed lav risiko.	

Vi setter pris på din tilbakemelding!
Vennligst angi om det var spesifikke spørsmål som opplevdes mer/ mindre relevante eller om det er aktiviteter/ områder dere arbeider med innen ESG som ikke ble fanget opp av spørreskjemaet. Alle andre tilbakemeldinger mottas også med takk.

3. Risikoprofil

Styrevedtak 23.06.2022

Forventet risikoprofil for LOKALBANK

Presumptivt er det generell **lav risiko** for at banken har forretningspartnere og leverandørkjeder som medfører brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Vi har i all hovedsak, nasjonal og regionalt nedslagsfelt, noe som tilsier ryddighet på aktuelt området. Våre avtalepartnere er underlagt lovgivning som er utpreget arbeidstakervernning/forbrukervernlig, og lovgivning er tilordnet statlig tilsynsorgan. Loven bygger på et forholdsmessighetsprinsipp, noe som i praksis betyr en risikobasert tilnærming. Lav risiko definerer omfanget som skal nedlegges. Det anbefales likevel at vi tilnærmer oss kartlegging bredt for å få verifisert antatt risikoprofil. Implementering av åpenhetsloven innebærer at det i rutinebeskrivelse gis en mer helhetlig og konkret vurdering av risikoprofil for banken på dette området. I tråd med retningslinjene til OECDs aktsomhetsvurderinger skal vi kartlegge våre leverandørkjeder for å sikre at vi etterlever FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

3.1 Vurdering av grunnlagsdata og scoringsmodell

Totalscore ble etter modell som beskrives nedenfor satt til 39 poeng. Selv om svarprosenten vurderes å være lav, samsvarte svarene med de forventninger banken hadde på forhånd ift. forventet risikoprofil.

Gjennomsnittlig score ble 35,8 poeng noe som tilsvarer 92 % av maks score. Høyeste score ble 39 og laveste score ble 21.

Gjennomgående viser dette høy fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som er betryggende men ikke overraskende. Dette vurderes å være representativt også for den delen som ikke svarte ut henvendelsen. Det forventes likevel at bildet opprettholdes når svarprosenten økes. Se punkt under om videre arbeid.

Scoringsmodell leverandører

Modellen er satt opp etter en enkel matrise/poeng:

0	Ikke svart
1	Svart, men ikke tilfredsstillende
2	Svart, men mangelfullt
3	Svart og funnet godkjent

Maksimal score i modellen er 39 poeng, hvor leverandøren er scoret til maksimalt 3 poeng på hvert av de 13 spørsmålene i egenerklæringsskjemaet. Modellen scorer leverandørene etter en tabell (se bilde)

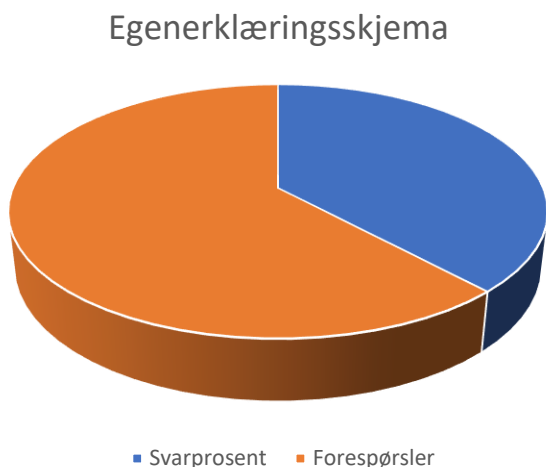
0 - 20	RØD
20 - 29	GUL
30 - 39	GRØNN

Grunnlaget for scoring er basert på de svarene vi har fått i egenerklæringsskjema.

Leverandørene vil bli fulgt opp årlig og banken vil hvert år innen 30. juni publisere en oppdatert rapport/redegjørelse om vårt arbeid.

3.2 Svarprosent

Selv om svarprosent kun ble 43 % finner vi likevel svarene å være i tråd med de forventninger vi hadde til risikoprofil. Vi vil legge fokus på å få større svarprosent ved neste årsrapport.



3.3 Risikobasert tilnærming og konsekvenser ved manglende svar og lav score

Banken har for 2023 tatt høyde for at lovens inntreden ikke er like godt forankret hos alle våre leverandører.

Banken vil imidlertid ved fremtidige avtaleinngåelser kreve at leverandøren avgir egenerklæring. Banken vil også ved årlig revisjon/oppfølging av leverandørene vurdere strengere hvilke konsekvenser manglende egenerklæring/lav score får for avtaleforholdet (Rød score). Bankens ansvar er å avdekke faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår forretningsdrift og i vår leverandørkjede.

Banken har ulike former for risiko;

- Bransjerisiko(arbeidstakerrettigheter, respekt for fagforeninger, helse, miljø og sikkerhet, naturrisiko/forurensningsrisiko, samt tariffavtaler/arbeidslivskriminalitet).
- Geografisk risiko er knyttet til land med svakere menneskerettigheter, svakere regelverk, autoritære styresett etc.
- Selskapsrisiko, svak styring og ledelse, dårlig historikk på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter etc.

4. Allianseleverandører og lokale leverandører

Ansvar for oppfølging av leverandørene ligger hos ansvarlig rolle for åpenhetsloven og bærekraftsansvarlig i banken. Banken samarbeider med Lokalbankselskapet om felles leverandører, mens lokale leverandører følges opp av banken.

5. Det videre arbeidet fremover

Dette er første gang det rapporteres på åpenhetsloven. For banken vil dette derfor være et vedvarende og kontinuerlig arbeid fremover som styres av et årshjul. Vi mener det vil være hensiktsmessig for fremtiden å organisere dette arbeidet på denne måten for å sikre fokus og kontinuitet.

Kontinuerlige aktsomhetsvurderinger kan avdekke et endret risikobilde. Dette kan i så fall gi grunnlag for å oppdatere redegjørelsen oftere enn en gang i året. Vesentlige endringer, som loven nevner – tilsier at det er en viss terskel for når ny informasjon krever en oppdatering. Hva som skal anses som vesentlige endringer, må vurderes konkret fra tilfelle til tilfelle.

Åpenhetsloven skal sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Redegjørelsen skal gjøres lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider.

Siden det er første rapportering, kan virksomheter oppleve utfordringer med redegjørelsesplikten regnskapsåret etter den balansedagen hvor de første gang blir omfattet av åpenhetsloven, da virksomhetene i det foregående regnskapsåret ikke hadde plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger. Dette er forsøkt hensyntatt ved vår første rapportering ultimo juni 2023 og gjennom spørsmålene i egenerklæringsskjema. Det er stilt virksomhetene 13 spørsmål innenfor klima/miljø, policy, likestilling/mangfold, HMS og landrelasjoner. Kommende år vil egenerklæringenes spørsmål og utforming evalueres og videreutvikles, for å få en best mulig kartlegging for presentasjon av resultatene.

6. Avsluttende bemerkninger

Bankens forventning om at våre forretningsforbindelser har fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er gjennom arbeidet vi har utført bekreftet. Det til tross for noe lav svarprosent. Som kunde kan man derfor være trygg på at banken har produkter og tjenester som underbygger samfunnsansvaret vi som bank har.

Denne rapporten er behandlet og vedtatt i styret før publisering.



en LOKALBANK™