

Redegjørelse for arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Skagerrak Sparebank 2024

Offentlig dokument for Skagerrak Sparebank

Versjon	Endring	Dato	Dato vedtatt av styret
1.0	Etablering	05.06.2025	19.06.2025

Innhold

1.	Generell beskrivelse	3
1 A:	Om banken.....	3
1 B:	Retningslinjer og rutiner	4
1 C:	Varslingsrutiner	4
2.	Negative konsekvenser og risiko	5
A:	Interne forhold	5
B:	Eksterne forhold	5
3.	Tiltak.....	7

1. Generell beskrivelse

1 A: Om banken

Skagerrak Sparebank er en frittstående og selvstendig sparebank etablert i 1849. Skagerrak Sparebank har som ambisjon å være den ledende lokalbanken for kunder i Vestfold, Telemark og Agder. Totalt har banken ca. 53 000 kunder, hvorav ca. 5 000 er næringskunder. I låneporteføljen står næringskundene for ca. 20 prosent. Vi har 150 ansatte fordelt på våre tolv kontorer i ni kommuner og tre fylker.

Kundene betjenes med følgende produkter og tjenester:

- Lån: bolig, næring, bil og andre kjøretøy
- Sparing: banksparing, fond, innskuddspensjon, IPS, egen pensjonskonto
- Forsikring: bil og kjøretøy, person, dyr, hjem og fritid, næring.
- Betaling: nettbank, app, bankID, debetkort, kredittkort.

Forretningskapitalen er på 36 milliarder kroner og samlet egenkapital er på 3,7 mrd.

Eika Alliansen er et viktig strategisk samarbeid som bidrar til drift og videreutvikling av banken. Eika Forsikring, Eika Kredittbank, Eika Kapitalforvaltning, Eika Boligkreditt og Eika IT leverer et bredt spekter av finansielle produkter, kommersielle løsninger og kompetansehevende tjenester, som gjør oss i stand til å være en totalbank.

Organiseringen av en bank er strengt regulert i lov og forskrift. Generalforsamlingen er bankens øverste myndighet og har som oppgave å godkjenne bankens årsregnskap og årsberetning, godkjenne eventuelle vedtektsendringer samt foreta valg til valgkomité, styre og revisor. Medlemmene til bankens generalforsamling velges blant bankens kunder, ansatte og egenkapitalbevisiere etter bestemte regler.

Bankens styre velges av generalforsamling etter innstilling fra valgkomiteen. Styret skal blant annet sørge for forsvarlig organisering av virksomheten, herunder påse at kravene til organisering av foretaket og etablering av forsvarlige styrings- og kontrollsystemer blir oppfylt. Styret skal fastsette planer og budsjetter, samt policyer og retningslinjer for virksomheten. Styret skal holde seg orientert om bankens økonomiske stilling og plikter, og påse at virksomheten, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.

Adm. direktør står for den daglige ledelse av foretakets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt. Adm. direktør rapporterer til styret. Bankens direktør risikostyring og compliance (RC) har en særskilt uavhengig rolle. RC rapporterer direkte til adm. direktør og skal rapportere direkte til styret i tilfeller der styret ikke får nødvendig informasjon om vesentlige risikoer via den alminnelige rapporteringen. RC har møterett i styremøter og ledergruppe, herunder også strategimøter. Funksjonen skal ikke ta del i beslutninger, men skal gi råd når dette er relevant.

Skagerrak Sparebank har en sterk posisjon i lokalmarkedene med tyngdepunkt i Sandefjord, Larvik, Bamble, Kragerø og Skien kommuner. I tillegg har banken etablert kontorer i Tønsberg, Porsgrunn, Horten, Holmestrand og Arendal for ytterligere vekst og utvikling. Banken driver også direktebankkonseptet NORDirekte.no.

Konsernet består i tillegg av datterselskapene Grenland Eiendomsmegling AS, Agder Meglerinvest AS,

Telemark Meglerinvest AS, Skagerrak Eiendomsmegling AS, Bjørkeløkken AS, Ruber Eiendom AS og Eika Feeder AS. I tillegg har banken to tilknyttet selskap; Telemarksmegleren AS og Larviksmegler'n AS. Datterselskapene er i all hovedsak knyttet til drift av selvstendige eiendomsmeglerkontor i bankens markedsområder. Banken er i tillegg medeier i Aktiv Lavik og har etablert et forretningsmessig samarbeid med Aktiv Sandefjord og Aktiv Tønsberg.

Mer på www.skagerrak-sparebank.no/ombanken

1 B: Retningslinjer og rutiner

Skagerrak Sparebank aksepterer ikke brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Dette er forankret i flere av bankens styringsdokumenter, hvorav policy for virksomhets- og risikostyring er det øverste.

Styret har vedtatt egne [retningslinjer for bærekraft og samfunnsansvar](#) der krav til bærekraft hos leverandører og samarbeidspartnere er konkretisert.

Styret har også vedtatt en policy for kredittrisiko der risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er omtalt i et eget avsnitt. Dette er operasjonalisert gjennom en egen ESG-vurdering for BM-kunder i kredittportalen.

Interne forhold i banken er regulert gjennom arbeidsreglement, etiske retningslinjer, og retningslinjer for HMS og varsling.

I tillegg til dette har vi Miljøfyrtårn-rutine for innkjøp og maler for beslutningsgrunnlag for eksternavtaler. Innkjøpsrutinen ble oppdatert høsten 2024 og da ble menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter inkludert i leverandørenes ESG-profil. Innkjøpsrutinen, spørreskjema for behandling av data og ESG, samt egenerklæring for leverandøradferd er også offentliggjort i vårt [bærekraftsbibliotek på nettsidene](#).

I forhold til personvern henvises det til [retningslinjer på våre nettsider](#).

Rapporter fra politiet, skattemyndighetene og andre tilsynsmyndigheter viser at høy risiko for hvitvasking, konkursskriminalitet og annet kriminalitet ofte sammenfaller med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. I våre AHV-retningslinjer har vi gode rutiner og retningslinjer for vurdering og oppfølging av kunder med hensyn til risiko for hvitvasking og terrorfinansiering.

Vi har i 2024 tatt i bruk en egen åpenhetsmodul i systemet Risma til hjelp i arbeidet med åpenhetsloven.

1 C: Varslingsrutiner

Banken har egne retningslinjer for kundeklager og klagehåndtering er omtalt på våre nettsider. For andre eksterne varslinger, har vi bankens kontaklinformasjon tilgjengelig på egen nettside.

Banken har også interne rutiner for varsling om uønskede hendelser og eventuelle brudd på de etiske retningslinjene og prinsipper for samfunnsansvar. Rutiner for hvordan varsling skal skje er lett tilgjengelig for medarbeiderne gjennom egne retningslinjer/bankens HMS-håndbok og på bankens intranett. I tillegg er det formell og uformell dialog mellom verneombud og tillitsvalgte.

I henhold til bankens retningslinjer for rapportering av uønskede hendelser har alle ansatte et ansvar for å rapportere om eventuelle uønskede hendelser, blant annet knyttet til ansettelsesvilkår og sikkerhet på arbeidsplassen samt hendelser knyttet til leverandøravtaler. Det er ikke mottatt varsler i 2024.

2. Negative konsekvenser og risiko

A: Interne forhold

Det er generelt lav risiko for HMS hendelser i kontorvirksomheter, men for alle større virksomheter er det en viss risiko for diskriminering, trakassering og manglende likestilling. Risikoen vurderes likevel som lav fordi Norge har et veletablert og godt rammeverk for arbeidslivet som er ivaretatt i arbeidsmiljøloven og nasjonale regler mot diskriminering. I Skagerrak Sparebank er arbeidstakerrettigheter i første rekke ivaretatt gjennom bankens bedriftsavtale, samarbeid med tillitsvalgte og fokus på kompetanseutvikling. Alle ansatte har arbeidskontrakter og stillingsinstruks, og vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser. Ut ifra dette konkluderer vi med at arbeidsmiljøet er godt og at virksomheten ikke medfører negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Mangel på kvinner i ledende stillinger er et problem i finansbransjen generelt. I Skagerrak Sparebank er bankens øverste ledergruppe representert med en kvinneandel på 2 av 9. På mellomledernivå er kvinneandelen 9 av 25. Kvinner har også gjennomsnittlig noe lavere lønn enn menn.

Banken jobber både med kompetansebygging og med rekruttering for å få flere kvinner i ledende stillinger. Samtidig anvendes en metodikk for vurdering av roller og stillinger, for å oppnå tilnærmelsesvis objektiv lønnsfastsettelse. Arbeid for mangfold, likestilling og mot diskriminering er en del av vår HR - strategi, og har et operativt fokus i vår personalpolitikk. Banken er opptatt av at de ansattes rettigheter er godt ivaretatt, og har nulltoleranse for alle former for diskriminering. Dette er også nedfelt i bankens etiske retningslinjer som alle ansatte må bekrefte at de har lest og forstått. Likestillingsarbeidet er godt forankret i organisasjonen, og vi er opptatt av å arbeide målrettet for likestilling. Videre er banken tilsluttet «Kvinner i Finans Charter» hvor formålet er å øke andelen kvinner i lederstillinger, og sikre kjønnsbalanse på ledernivå. HR-direktør har et særskilt ansvar for å følge opp arbeidet knyttet til 4 forpliktende prinsipper definert av Kvinner i Finans Charter. Det er ikke registrert tilfeller av diskriminering i 2024.

For øvrig henvises det til årsrapportens redegjørelse om likestilling og diskriminering, arbeidsmiljø og personale.

B: Eksterne forhold

Skagerrak Sparebank har i 2024 ikke avdekket faktisk negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden eller hos forretningspartnere.

Leverandører

Av bankens samlede driftskostnader på 340,5 mill. kr. utgjør personalkostnader 49 prosent og IT-kostnader 25 prosent. Innkjøpskostnader er i stor grad tjenester og i liten grad varer. Bankens leverandører i all hovedsak selskaper underlagt norsk lovregulering, herunder arbeidsmiljøloven og åpenhetsloven.

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger av leverandører og forretningspartnere ble i 2024 gjennomført basert på følgende kriterier:

1. **Omsetning:** Det ble laget en liste over bankens leverandører basert på omsetning. Mindre leverandører (under 300 000 NOK) ble vurdert som mindre relevante. Leverandører innen IT utgjør den klart største bransjen med de største leverandørene.
2. **Bransje:** Det ble lagd en liste over relevante bransjer som er spesielt utsatt for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter. (Listen baserer seg i hovedsak på Direktoratet for økonomiforvaltning ([DFØ sin høyrisikoliste](#) og [Fafo-rapporten «Menneskehandler i arbeidslivet»](#)). Vi vurderte tekstiler/reklameartikler, rengjøring og bemanning som de mest utsatte bransjene.
3. **Land:** Det ble gjort en vurdering av hvilke land leverandørene operer i. Siden samtlige av våre leverandører er norske selskaper, ble det også vurdert i hvilke land de har underleverandører. Underleverandører fra Asia og Øst-Europa ble vurdert som de mest utsatte.

Ut fra de overnevnte kriteriene valgte banken ut 20 leverandører som ble vurdert som mest vesentlige og risikoutsatt. Av disse er 10 innkjøp gjennom Eika Gruppen. Disse selskapene har utfylt egenerklæring og leverandørskjema for ESG, og Eika Gruppen gjør også aktsomhetsvurderinger på vegne av bankene. Deres leverandører skal som hovedregel signere egenerklæring som bygger på prinsippene i UN Global Compact for ansvarlig næringsliv, alternativt skal det fastsettes kontraktuelle krav til leverandøren. I disse tilfellene har ikke Skagerrak Sparebank direkte kontakt med leverandørene, men følger med på de vurderingene som Eika gruppen publiserer på ekstrasettet og kontakter dem ved behov. Eika-selskapene publiserer egne åpenhetsrapporter på sine nettsider. Se eika.no.

Eika er vår største forretningspartner og har også fylt ut egenerklæring og leverandørskjema for ESG.

De siste ni leverandørene er innen bransjene tekstiler/reklameartikler, rengjøring og bemanning. Disse er aktsomhetsvurdert av banken, gjennom egne spørreskjemaer, redegjørelse og direkte kontakt. Basert på disse undersøkelsene har vi ikke avdekket faktisk negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Investeringer og forvaltning

Forretningspartnere inkluderer også forvaltning av bankens midler. Størstedelen av forvaltningskapitalen i Skagerrak består av innskudd fra privatpersoner. Banken har en liten investeringsportefølje som styres etter bankens markedspolicy som har tatt utgangspunkt i hvordan Statens pensjonsfond Utland forvalter sine investeringer.

Deler av vår balanse er bankens tilgjengelige likviditet. For å oppnå best mulig risikojustert avkastning på denne, investeres midlene i obligasjonsmarkedet. Finansavdelingen er ansvarlig for forvaltningen av bankens overskuddslikviditet, i henhold til regulatoriske retningslinjer og policyer.

Vi har strenge krav til hvilke selskaper det kan investeres i. Kravene fremgår av bankens-likviditetspolicy. Norges Banks regler for sikkerhetsstillelse er også i stor grad styrende for hva vi kan investere i. De godtar blant annet ikke aksjer eller aksjefond som sikkerhet. I all hovedsak investerer banken i norske kommuner og

finansinstitusjoner. I tillegg er det et fåtalls investeringer i europeiske stater. Dette er store og seriøse aktører som er underlagt strenge restriksjoner.

Kunder

I kommentarene til lovteksten i åpenhetsloven framgår det at kunder ikke defineres som forretningsforbindelser. Det er derfor ikke pålagt å rapportere på aktsomhetsvurderinger av kunder. Det er imidlertid gjennom kundeporteføljen banken har sin største påvirkning knyttet til både miljømessig og sosial bærekraft, og dette er noe vi legger stor vekt på. Vi foretar AHV-vurderinger av alle våre kunder og ESG-vurderinger av våre bedriftskunder. ESG-vurderingene inkluderer spørsmål knyttet til likestilling, menneskerettigheter, forbrukervern, arbeidsvilkår og leverandøroppfølging.

Det er også i kundeporteføljen vi har størst risiko for negative påvirkning på menneskerettigheter og dette er knyttet til kunder som ikke er ESG-vurdert og eventuelle feilkilder i ESG-vurderingene. Vi vurderer likevel risikoen som moderat.

I 2024 hadde vi som mål å øke andelen ESG-vurderte kunder til minst Eika-nivå. Dette målet ble nådd. I løpet av 2025 vil også modellen som legger grunnlaget for risikoscoring av bedriftskundene oppdateres. Målet med oppdateringen er at modellen skal gi et bedre bilde av risikoen i vår bedriftsportefølje.

3. Tiltak

Som nevnt over, har banken ikke identifisert faktisk negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden. Vi ser likevel behov for å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2025.

Følgende tiltak skal gjennomføres for å få til dette:

- Ta i bruk Risma og utnytte mulighetene i systemet til planlegging, gjennomføring, kontroll og rapportering av leverandører og samarbeidspartnere.
- Gjennomføre opplæring i aktsomhetsvurderinger og innkjøpsrutinen for alle som foretar større innkjøp.
- Ta i bruk ny ESG-modul for kunder.

Ved ønske om ytterligere informasjon, kan banken kontaktes på mailadressen aapenhet@Skagerrak-sparebank.no.

Porsgrunn, 19.6.2025
Styret i Skagerrak Sparebank