

Åpenhetsloven – Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Eidsberg Sparebank – for regnskapsåret 2023



Innhold

1	Generell informasjon.....	2
2	Negative konsekvenser og risiko	6
3	Tiltak.....	7




1 Generell informasjon

Eidsberg Sparebank er en selvstendig lokal sparebank med hovedkontor i Mysen i Indre Østfold kommune. Banken ble etablert i 1848. I 2006 etablerte banken et avdelingskontor i Sarpsborg. Eidsberg Sparebanks kunder er i all hovedsak privatkunder, landbrukskunder og små mellomstore bedrifter (SMB) samt enkeltpersonforetak. Eidsberg Sparebank tilbyr dagligbanktjenester, kreditt, forsikring og investeringsrådgivning. Banken hadde 56 ansatte pr. 31.12.2023, hvorav én ansatt jobber i redusert stilling. Banken ansatte 6 nye medarbeidere i 2023, og 2 medarbeidere har sluttet. Banken har en ca. 50/50 kjønnsfordeling blant de ansatte.

Eidsberg Sparebank er en alliansebank i Eika Gruppen, og er i samarbeidet gjennom Eika en tilknyttet agent av Eika Kapitalforvaltning, distributør av Eika Kredittbank, distributør av Eika Boligkreditt og tilknyttet agent av Eika Forsikring.

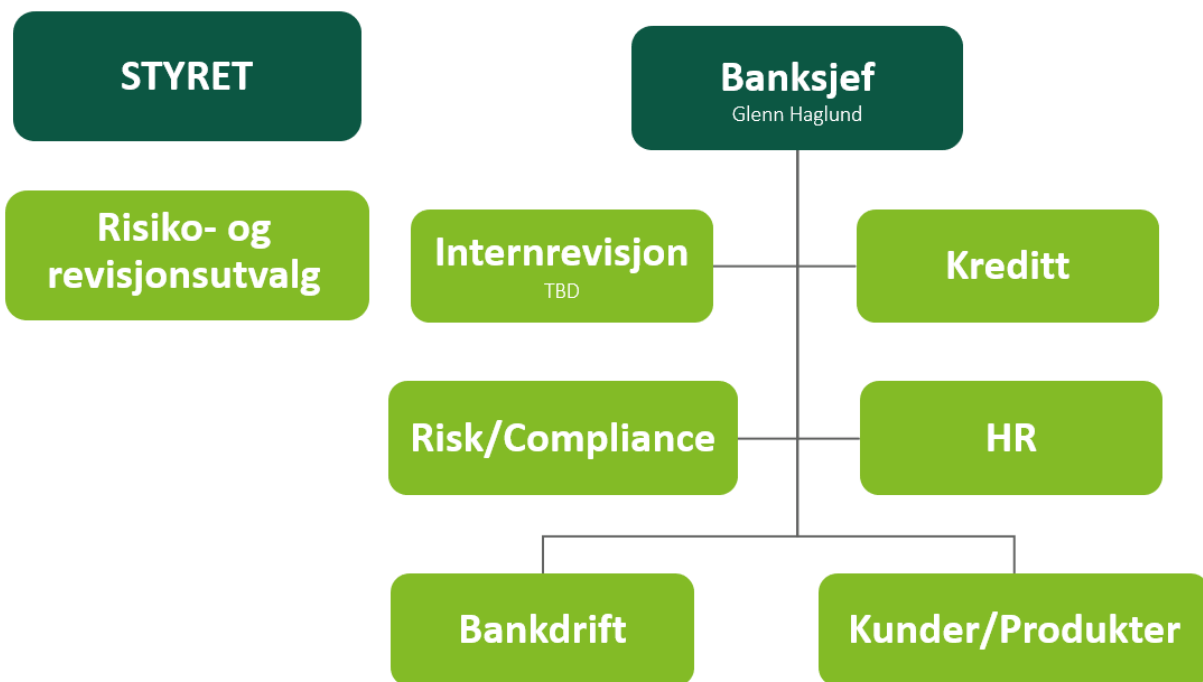
Eika Alliansens primære hensikt er å sørge for at lokalbankene har en moderne og effektiv bankdrift, og skal levere produkter og teknologiske tjenester til bankene, samt forestå anskaffelser på vegne av bankene. De ulike datterselskapene i Eika Gruppen skal sikre at bankene har tilgang til konkurransedyktige forsikringsprodukter, investeringsprodukter og langsiktig finansiering. Alliansen bidrar også med kompetanse på sentrale virksomhetsområder innenfor bank og finans, samt kompetansehevende tiltak for medarbeidere i lokalbankene.

Eidsberg Sparebank tilbyr og leverer følgende hovedkategorier av produkter:

-  Lån og kreditter: i første rekke lån med sikkerhet i fast eiendom til privatkunder, men også til bedrifter
-  Innskudd og sparing – i form av ulike typer innskuddskontoer
-  Dagligbankprodukter/betalingsformidling

Eidsberg Sparebank har primærområde i Østfold Fylke, samt operer i sekundærområdene Follo og Oslo. Banken har fysisk tilstedeværelse i Indre Østfold og i Nedre Glomma-regionen med sine avdelingskontorer i Mysen og Sarpsborg.

Eidsberg Sparebank har en enkel organisasjonsstruktur, med kort avstand mellom leddene. Bankens organisasjonskart på et overordnet nivå pr. januar 2024 vises nedenfor.








Bankens øverste organ er generalforsamlingen, som består av 21 medlemmer og 11 varamedlemmer. Generalforsamlingen godkjenner årsregnskap med noter og årsberetning, samt velger bankens styre.

Banken har en valgkomité med fire medlemmer og fire varamedlemmer som foreslår generalforsamlingens leder og nestleder, medlemmer og varamedlemmer til styret inklusive styrets leder og nestleder, samt medlemmer til valgkomitéen.

Banken har et styre bestående av 7 medlemmer og 3 varamedlemmer. Styret fører løpende kontroll med bankens drift og risikoposisjonering. Styret er også ansvarlig for å velge og ansette administrerende banksjef.

Det vises for øvrig til Eidsberg Sparebanks «Redegjørelse om foretakstyring» i bankens årsrapport for 2023.

Banken har en ledergruppe som består av banksjef og følgende medlemmer:

-  Leder Bankdrift og Ass. Banksjef
-  Leder Kunder/Produkter
-  HR-sjef
-  Risk- og Compliancesjef
-  Kredittsjef

Bankens Risk/Compliance har også møterett bankens styre, og møter der fast.

I tillegg til banksjef og Risk/Compliance har banken utpekt tre tillitsvalgte som har anledning til å gå direkte til bankens styre ved behov. Blant bankens tillitsvalgte så er én person ansatterrepresentant i styret, mens én person er ansattvalgt varamedlem i styret. Banken har i tillegg utpekt et verneombud, og har i 2023 opprettet et arbeids- og miljøutvalg (AMU).

Banken har lenge jobbet for å være en attraktiv arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø. De ansatte skal behandles likt, og alle skal ha like muligheter til utvikling på arbeidsplassen. Bankens ansatte og valgte representanter skal behandles med respekt, og skal rettidig få forelagt seg den

informasjon og de opplysninger de har krav på. Banken skal skape et trivelig og motiverende arbeidsmiljø, med gjensidig tillit, samarbeid og åpenhet.

Banken skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Det er et grunnleggende prinsipp i bankens personalpolitikk at kvinner og menn skal ha like muligheter til å kvalifisere seg til alle typer oppgaver, og at karrieremulighetene skal være de samme. Mulighetene skal videre være like, for bankens ansatte, uavhengig av; alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Bankens arbeid knyttet til mangfold skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Ingen form for verbal, fysisk og seksuell trakassering skal forekomme. Banken skal redegjøre for sitt arbeid rundt mangfold i årsberetningen.

Banken skal sørge for at alle ansatte har klare og tydelige stillingsbeskrivelser, og at alle ansatte har signert en arbeidsavtale på et forståelig språk. Nærmeste leder har ansvar for at den ansatte blir fulgt opp, og at stillingsinstruks og arbeidsavtale blir oppdatert ved behov. Bankens personalhåndbok regulerer den ansattes krav til en skriftlig arbeidsavtale.

Banken ansatte har anledning til å fagorganisere seg. Banken har tillitsvalgte som er bindeleddet mellom de ansatte og Finansforbundet.

Banken har fra 11. april 2023 en egen HR-sjef i 100 % stilling. Banken skal ha et godt fokus på HMS som er tilpasset bankens virksomhet.

Eidsberg Sparebank skal kun benytte leverandører og forretningspartnere som etterlever kravene om anstendige arbeidsforhold, og som viser respekt for menneskerettigheter. Banken skal i tillegg benytte lokale leverandører og forretningspartnere i så stor grad som mulig, i tråd med verdiene Eidsberg Sparebank har som en sparebank med lokal forankring. Dette skal derimot ikke gå på bekostning av arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Eidsberg Sparebank har fastsatt alt det ovennevnte i interne retningslinjer og rutiner, og det meste er samlet i bankens etiske retningslinjer, bankens retningslinjer for bærekraftig virksomhet og samfunnsansvar samt bankens personalhåndbok. Banken har en gjeldende bedriftsavtale som sist er endret i april 2021 som regulerer en rekke av de ansattes rettigheter på arbeidsplassen.

Banken byttet bærekraftansvarlig i banken 31.12.2023. Bankens bærekraftansvarlig er også bankens Leder Virksomhetsstyring, som har møterett og møter fast i bankens styre. Banken vil i 2024 omstrukturere sitt arbeid med bærekraft, og bruke enda mer ressurser på området. Det er bankens bærekraftansvarlig som har det overordnede ansvaret videre for arbeidet med å etterleve pliktene etter åpenhetsloven, og bærekraftansvarlig vil benytte øvrige ressurser i banken løpende og etter behov. Bankens styre har ved flere anledninger blitt orientert om bankens plikter etter åpenhetsloven av bankens bærekraftansvarlig, og har fått løpende nødvendig informasjon. Bankens etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraftig virksomhet og samfunnsansvar er begge vedtatt i bankens styre.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven er sådan fortsatt ny, ikke bare for banken, men for hele næringen og alle virksomheter i Norge. Banken har allerede stort fokus på de sentrale pliktene i åpenhetsloven, både i egen virksomhet og ved valg av leverandører og forretningspartnere. Banken

vil videre fortsatt ha et sterkt fokus på anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i både egen virksomhet og i leverandørkjeden, og jobber samtidig med bærekraft på et bredere spekter. Det vises til bankens årsrapport for 2023, kapittel om «Klima, bærekraft og samfunnsansvar i Eidsberg Sparebank».

Banken har interne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Alle ansatte har anledning til å varsle om kritikkverdige forhold, og det skal være en lav terskel for varsling. Bankens tillitsvalgte og verneombud har stort gjennomslagskraft i både bankens ledelse og i bankens styre, for å sikre at varsling vil bli tatt på alvor. Banken har opprettet en intern funksjon for å sende anonyme varslinger om interne forhold.

Kunder har også anledning til å sende klager eller øvrige henvendelser til banken dersom det skulle være eksterne forhold som vurderes som kritikkverdige. Banken har utpekt en egen klageansvarlig som sitter i bankens ledergruppe. Banken har retningslinjer for kundeklager som oppdateres minimum hvert tredje år, og oftere ved behov.

2 Negative konsekvenser og risiko

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022, og det er dermed det andre året med aktsomhetsvurderinger og redegjørelse i henhold til denne loven. Mange av prinsippene som følges i aktsomhetsvurderingene har banken gjennomført tidligere, da banken løpende og minimum årlig gjennomfører risikovurderinger på alle bankens sentrale forretningsområder. Risikovurderingene som gjennomføres har mye felles med aktsomhetsvurderingene som er gjennomført, særlig da det handler om å «kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp...» negative aspekter ved virksomheten.

Banken har samarbeidet med Eika som en del av Eika Alliansen, og for flere av de sentrale forretningspartnere som banken benytter så har banken støttet seg på aktsomhetsvurderinger som er utført av Eika Gruppen, da de er felles for alle bankene i Alliansen.

Banken har fastsatt rammer for gjennomføring av pliktene etter åpenhetsloven i retningslinjer for bærekraftig virksomhet og samfunnsansvar. Retningslinjene omfatter hvem som har ansvaret for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med årlig redegjørelse, hvordan aktsomhetsvurderingene skal gjennomføres, og hvilke forretningspartnere og leverandører som må gjennom en full aktsomhetsvurderingsprosess, hvilke som skal vurderes, men som er unntatt full prosess, og hvilke som det ikke er behov for å aktsomhetsvurdere. Banken har satt en vesentlighetsgrense for hvilke leverandører som aktsomhetsvurderes basert på årlig fakturabeløp, men stiller de samme kravene til alle leverandører som benyttes uavhengig av fakturabeløp.

Retningslinjene setter også føringer for hvilke typer leverandører og forretningspartnere som banken skal benytte, og særlig hvilke som ikke skal benyttes. Ansvaret er godt forankret i bankens ledelse og styre, da retningslinjene er vedtatt av bankens styre.

Banken har gjennomført en aktsomhetsvurdering av egen virksomhet, samt av alle sentrale forretningspartnere og leverandører. I de tilfellene hvor banken har forretningspartnere som Eika har inngått på vegne av alliansebankene har banken støttet seg på Eika sin vurdering, men gjennomgått vurderingene først. Banken har selv gjennomført aktsomhetsvurderinger av sentrale leverandører og forretningspartnere hvor avtalen ikke er inngått av Eika på vegne av banken.

Eidsberg Sparebank har ikke funnet noen faktisk negative konsekvenser eller vesentlige risikoer for brudd på anstendige arbeidsforhold eller grunnleggende menneskerettigheter verken i egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Banken har sterkt fokus på etterlevelse av aktuelt regelverk til enhver tid, og har over lenger tid hatt et vesentlig fokus på anstendige arbeidsforhold, respekt og like muligheter på arbeidsplassen. Banken har allikevel identifisert og iverksatt, eller planlagt iverksatt, tiltak som skal bedre muligheter for blant annet utvikling og kompetanseheving på arbeidsplassen, for ytterligere å bedre arbeidsforholdene internt. Dette er nærmere beskrevet i kapittelet nedenfor.

3 Tiltak

Eidsberg Sparebank har i lang tid hatt retningslinjer og rutiner som fastsetter virksomhetens krav til å fremme medarbeidernes rettigheter, samt sikre anstendige arbeidsforhold og like muligheter på arbeidsplassen. Dette vil Eidsberg Sparebank fortsette med i fremtiden.

Banken har siden 2020 gjort vesentlige grep for å minimere nøkkelpersonrisikoen i organisasjonen. Banken har ansatt mange nye medarbeidere de siste par årene, og økt netto årsverk betydelig. Banken har styrket ressursbruken rundt styring og kontroll vesentlig, og ansatt blant annet ny risksjef, complianceansvarlig, ny fagansvarlig kreditt bedriftsmarked, ny fagansvarlig sparing/plassering, ny HR-sjef, samt nye medarbeidere i alle avdelinger i banken.

Et av områdene hvor banken har valgt å øke fokus internt er på kompetanseheving. Riktig og god kompetanse er kritisk for at banken skal kunne levere gode produkter og tjenester til kundene, samt etterleve regelverk og krav fra myndighetene. For å sikre anstendige arbeidsforhold er det også viktig at ansatte på arbeidsplassen har like og gode muligheter til å utvikle seg.

Banken gjennomførte i 2023 et lederutviklingsprogram som hevet kompetansen på bankens ledergruppe og på personer i nøkkelfunksjoner. Banken ansatte i 2023 en HR-funksjon på fulltid for å styrke fokuset på HR i banken. Dette skal videre bidra til personlig oppfølging for de ansatte, og HR-funksjonen har et særlig fokus på kompetanseheving og opplæring i virksomheten. HR-sjefen har flere års erfaring fra både Eika Skolen og FinAut (Finansnæringsens Autorisasjonsordning), og har god kunnskap knyttet til opplæring og kompetanseheving.

Banken har i april 2024 ferdigstilt oppussingen av bankbygget på Mysen. I forbindelse med oppussingen har banken tatt en rekke bærekraftige valg knyttet til blant annet ventilasjon, solceller, lys mv. Banken har gjennom hele prosessen hatt det som et viktig mål å skape en god fysisk arbeidsplass. Det vises til kapittelet om bankbygget i bankens årsrapport for 2023.

Banken har opprettet en egen informasjonsside <https://www.esbank.no/ombanken/aapenhet> som skal håndtere informasjon til kunder, forretningspartnere og leverandører rundt åpenhetsloven. Nettsiden vil oppdateres løpende, og vil inkludere blant annet bankens redegjørelse om utførte aktsomhetsvurderinger. Det vil også være informasjon knyttet til bankens informasjonsplikt og hvordan kundene kan kontakte banken angående dette.

Banken har opprettet en egen e-postadresse for håndtering av bærekraftsrelaterte spørsmål og for forhold som er omfattet av åpenhetsloven (baerekraft@esbank.no). E-posten håndteres løpende av bankens bærekraftansvarlig og complianceansvarlig.

Sarpsborg, 17. juni 2024

I styret for Eidsberg Sparebank


Anders Gimmingsrud
Styreleder


John G. Østereng


Lars Erik Erøy


Kristin Lysaker


Merethe Sundell


Marit Bjørnland


Linda Kleiven


Glenn M. Håglund
Adm. banksjef