

Aktsomhetsvurdering 2024

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for perioden 1. januar 2024 – 31. desember 2024

Vedtatt av styret i Orkla Sparebank 17. juni 2025



Innhold

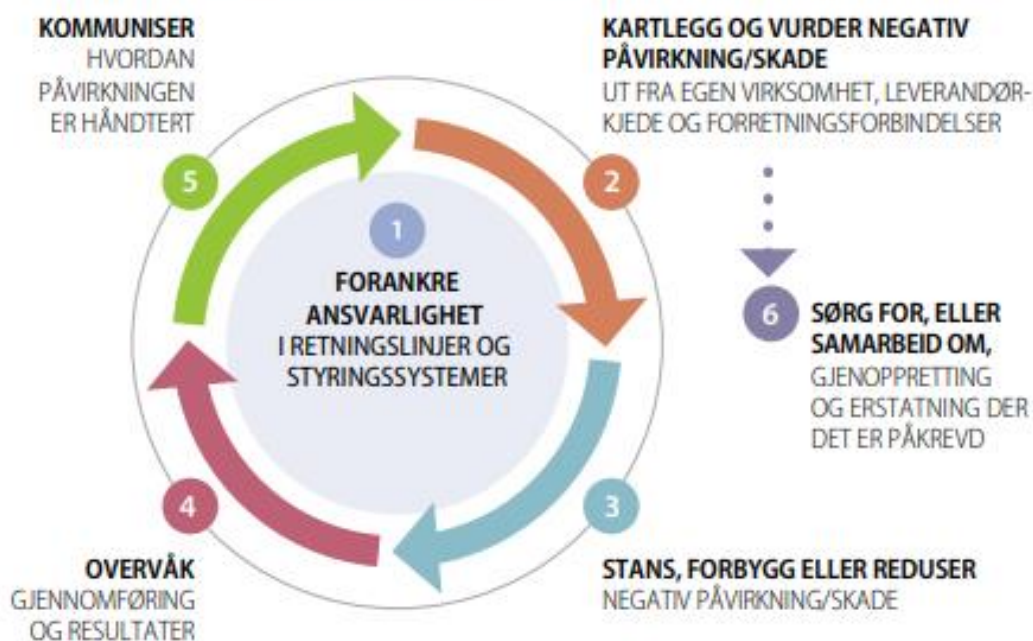
ÅPENHET I ORKLA SPAREBANK	3
Om åpenhetsloven og formålet med rapporten.....	3
Organisering	3
Produkter og tjenester.....	6
Aktsomhetsvurdering og kartlegging av potensielle konsekvenser og risiko	7
Tiltak	9

Åpenhet i Orkla Sparebank

OM ÅPENHETSLOVEN OG FORMÅLET MED RAPPORTEN

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmennheten tilgang på informasjon. Gjennom strengere krav til åpenhet og ansvarlighet, skal loven bidra til å forebygge brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold. Orkla Sparebanks etterlevelse av virksomhetsloven skjer etter OECDs retningslinjer og gjennom kartlegging av leverandører ved hjelp av såkalte aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderingene skal sikre at vi ivaretar vårt sosiale ansvar ved all virksomhetsutøvelse i banken, i leverandørkjeden og mot våre forretningspartnere.

FIGUR 1. AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN OG STØTTETILTAK

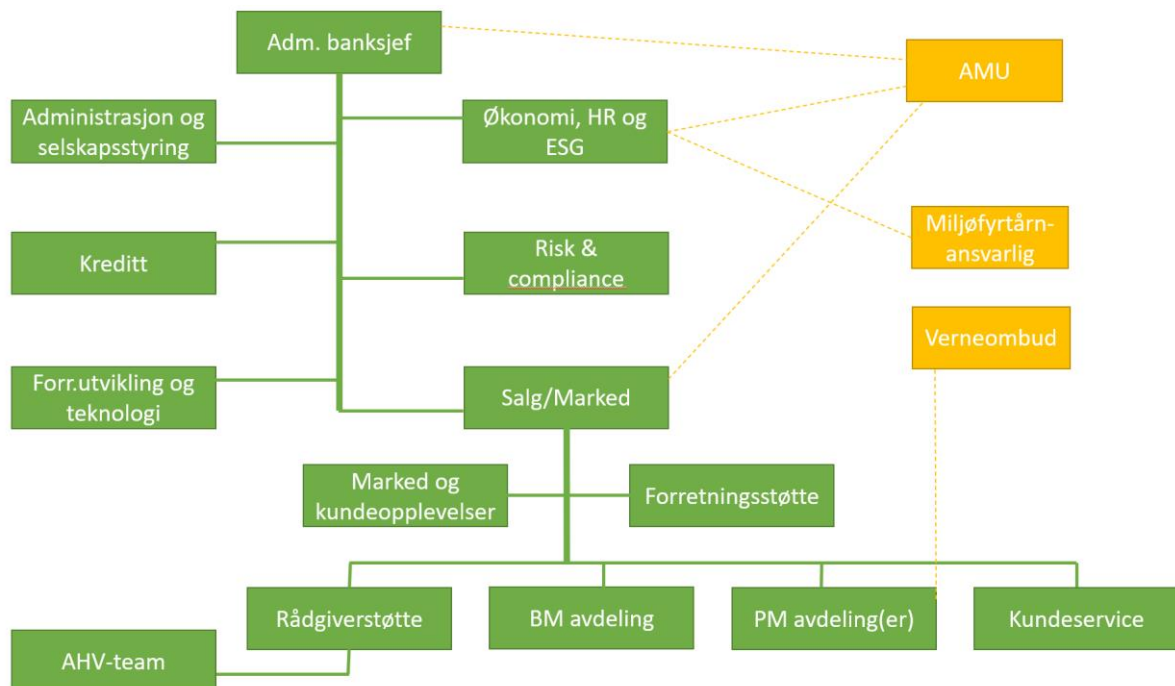


Formålet med denne rapporten er å gi relevant informasjon om vår virksomhet og hvordan vi jobber med å forebygge og håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten gir også informasjon om våre funn i arbeidet og de tiltakene som vi har iverksatt.

ORGANISERING

Orkla Sparebank ble dannet gjennom sammenslåingen av Orkdal Sparebank og Meldal Sparebank den 1. oktober 2017, der Orkdal Sparebank fungerte som den juridiske overtakeren. Orkdal Sparebank ble grunnlagt den 24. april 1841, mens Meldal Sparebank ble etablert den 2. april 1894.

Som en selvstendig sparebank har Orkla Sparebank sitt hovedkontor i Orkland kommune. Banken driver syv kontorer i Trøndelag, fra Rennebu i sør til Trondheim i nord. Orkla Sparebanks hovedformål er å tilby tjenester og forretninger som er typiske for sparebanker, i samsvar med gjeldende lovgivning og nødvendige konsesjoner.



Per 31.12.2024 har banken 82 ansatte og kvinnelige arbeidstakere utgjør 57 % av bankens arbeidsstokk. Av disse er 9 midlertidig ansatt – to menn og syv kvinner, i vikariater eller trainee-stillinger med varighet på inntil to år. Videre er to ansatt som lærlinger – en mann og en kvinne. Bankens øverste ledergruppe består ved utgangen av 2024 av seks menn og én kvinne. Av mellomledere er andelen kvinner 56 %. Banken er bevisst den ujevne kjønnsfordelingen i toppledelsen, og ønsker å legge forholdene til rette for en jevnere fordeling, ved å motivere ansatte av begge kjønn til å ta ledende stillinger og søke nye utfordringer ved organisatoriske endringer.

Av bankens tillitsvalgte, verneombud og ansattrepresentanter i styret er halvparten kvinner og halvparten menn.

Generalforsamlingen har 24 medlemmer og 16 varamedlemmer. Det er lagt vekt på at de valgte medlemmene av generalforsamlingen samlet avspeiler bankens kundestruktur og samfunnsfunksjoner. Banken har ikke utstedt egenkapitalbevis og har dermed ingen eksterne eiere. Stiftere eller andre har ikke rett til utbytte av virksomheten.

Orkla Sparebank er en del av Eika Alliansen. Eika Alliansen består av alliansebankene, konsernet Eika Gruppen og selskapet Eika Boligkreditt, som er heleid av alliansebankene. Konsernet Eika Gruppen består av morselskapet Eika Gruppen AS, og datterselskapene Eika Forsikring, Eika Kredittbank, Eika Kapitalforvaltning og Aktiv Eiendomsmegling. Eika Gruppens kjernevirksomhet er å sørge for at lokalbankene har moderne og effektiv bankdrift gjennom gode og effektive produktleveranser, inkludert å forestå anskaffelser på vegne av bank. Eika Boligkreditt er alliansebankenes kredittforetak, med konsesjon til å utstede obligasjoner med fortrinnsrett (OMF). Hovedformålet er å sikre bankene tilgang til langsiktig og konkurransedyktig finansiering.

Forankre Ansvarlighet

Orkla Sparebank forankrer arbeidet med bærekraft i styret og har egne ansvarlige til å følge opp at policyer og retningslinjer etterlevs. Det er bærekraftsansvarlig sin oppgave å ha det daglige ansvaret for å følge opp aktsomhetsvurderingene i henhold til åpenhetsloven. Som en del av bakens nye strategiprosess er vi i ferd med å utvikle nye retningslinjer og policyer for blant annet bærekraft og samfunnsansvar og innkjøpsrutiner. Dette for å sikre at vi oppdaterer våre retningslinjer i tråd med det pågående arbeidet vi gjør innen bærekraft, markedsrisiko og kredittrisiko.

Sosial bærekraft handler om at virksomheten skal sikre anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter for egne ansatte og for arbeidere i virksomhetens verdikjede av leverandører og forretningspartnere. I den forbindelse har vi også påbegynt arbeidet med en dobbelt vesentlighetsanalyse for å vurdere hvordan bankens aktivitet påvirker miljøet, samfunnet og interessentene. Samt vurdere hvordan eksterne faktorer påvirker banken økonomisk. Dette inkluderer risikoer og mulighet knyttet til klimaendringer, regulatoriske endringer eller markedsforhold som kan påvirke bankens økonomiske resultater.

I årsrapporten informerer vi om bankens helhetlige handlinger gjennom året. I våre interne dokumenter rapporterer vi også kvartalsvis og risikobildet. En utvidet rapport om bankens arbeid med bærekraft finnes i årsrapporten kapittel 2 «Bærekraft og samfunnsansvar».

Forankring av arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Orkla Sparebank ble omfattet av åpenhetsloven 1. juli 2022, med ansvaret for oppfølging og etterlevelse plassert hos bankens bærekraftsansvarlig, som rapporterer til styret. Banken har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver, der alle ansatte aktivt bidrar til å styrke arbeidsplassen som både effektiv og trygg.

Banken fokuserer på å skape et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, med vekt på verdier som åpenhet, fellesskap og likestilling. Dette inkluderer ikke bare kjønnsbalanse, men også hensyn til alder, etnisitet og funksjonshemming. Vi erkjenner at det er en skjev kjønnsbalanse i ledergruppen, samt et behov for økt mangfold når det gjelder etnisitet og funksjonshemming. Vi er bevisste på disse utfordringene og jobber aktivt med rekruttering av nye søkere for å forbedre situasjonen.

For å ivareta ansattes velferd, jobber banken systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Dette omfatter vurderinger av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, samt sikkerhetsvurderinger knyttet til ran og brann. Hvert annet år gjennomgår bankens verneombud og administrerende banksjef, i samarbeid med tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten, de fysiske arbeidsforholdene for å sikre at kontorene er tilrettelagt for ansatte med spesielle behov. I tillegg gjennomføres det årlig kartlegging av kjønnslikestilling og likelønn.

Den årlige medarbeiderundersøkelsen, som vurderer ansattes engasjement, bekrefter at Orkla Sparebank oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver. I 2024 oppnådde banken en medarbeidertilfredshets-score på 84 av 100, som overstiger bankens strategiske mål på en score over 80 av 100.

Alle ansatte i banken blir i utgangspunktet tilbudt 100 prosent stilling, og vi har dermed ingen ansatte på ufrivillig deltid. I bankens personalhåndbok er det imidlertid åpnet for at man av ulike årsaker kan søke om permisjon fra deler av stillingen sin i kortere eller lengre perioder. Blant annet er det åpnet for at man kan søke om permisjon dersom man har omsorg for barn under 10 år. Dette for å tilrettelegge for muligheten til å kombinere jobb og familieliv på best mulig måte. Per utgangen av 2024 jobber 10 ansatte i redusert stilling – 9 kvinner og 1 mann.

Banken har en bevissthet rundt likelønn og dette er en del av en helhetsvurdering i lønnsforhandlinger. Det er et mål at lønnsnivået i banken i størst mulig grad skal reflektere markedslønn, utdanningsnivå, og den enkeltes kvalifikasjoner og ansvar/stilling, uavhengig av kjønn. Kvinnelige ledere i banken tjener 83 % i forhold til de mannlige lederne. For øvrige ansatte i banken er prosentsatsen 89. For alle ansatte sett under ett (ekskl. adm. banksjef), tjener kvinnelige ansatte 81 % i forhold til mannlige ansatte. Tallene for grunnlønn er imidlertid ikke direkte sammenlignbare, da ulikheter i stillingsnivå, ansiennitet og andre forhold påvirker forholdstallet. Når det gjelder tillegg og andre goder, så er dette likt for alle ansatte. Banken har ingen bonusordning.

Orkla Sparebanks forpliktelse til bærekraft og samfunnsansvar er tydelig i vårt strategiske rammeverk, som gir retning for bankens aktiviteter og sikrer at vi tar ansvar i tråd med tradisjonelle sparebankverdier. Vi følger FNs definisjon av bærekraftig utvikling, som beskrives som «utvikling som møter dagens behov uten å kompromittere fremtidige generasjoners muligheter».

Banken ønsker å fremme bærekraftig utvikling for miljøet, mennesker og biologisk mangfold, også gjennom våre innkjøp. Vi har implementert en innkjøpspolicy som aktivt følges opp, med mål om å gjennomføre kostnadseffektive og miljøvennlige innkjøp. Denne policyen gjelder for alle innkjøp over 100.000 kroner, og leverandører må sikre at deres underleverandører også overholder våre krav. For innkjøp under denne grensen, har vi en risikobasert tilnærming. Vi søker å handle så bærekraftig som mulig, med prioritet til lokale leverandører og miljøvennlige produkter. I den forbindelse henter vi inn ESG-erklæringer for alle våre eksisterende leverandører som faller inn under denne policyen, og har bestemt at dette skal være en rutine ved tegning av nye leverandører.

Eika Gruppen håndterer flere større anskaffelser for Eika-bankene, og styret har vedtatt retningslinjer for anskaffelser og bærekraft, inkludert krav om aktsomhetsvurdering av avtaler inngått av Eika Gruppen, også på vegne av bankene.

PRODUKTER OG TJENESTER

Banken tilbyr et bredt spekter av produkter innen dagligbank, sparing, finansiering, forsikring og pensjon til person- og bedriftsmarkedet. En komplett oversikt over produktene vi tilbyr innen de ulike områdene finnes på bankens hjemmeside; orklasparebank.no

Bankens grønne produkter består i dag av Grønt boliglån og Grønt billån. Vi jobber med å utvide våre grønne tilbud til kundene våre.

Markeder banken opererer i

Personmarkedet er bankens største marked, men banken er også en betydelig aktør innen landbruk og små og mellomstore bedrifter, samt offentlig sektor.

Orkla Sparebank betrakter sitt primære markedsområde som regionen Orkland, Rennebu, Skaun og Trondheim, hvor banken yter finansielle tjenester for personmarkedet og næringslivet. For personmarkedet betjenes også kunder i landet for øvrig. Ved årsskiftet besto bankens utlån av 81 % til personmarkedet og 19 % til bedriftsmarkedet.

AKTSOMHETSVURDERING OG KARTLEGGING AV POTENSIELLE KONSEKVENSER OG RISIKO

Vi gjør aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan banken håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelsers virksomhet. I vårt arbeid legger vi til grunn at aktsomhetsvurderinger er:

- Forebyggende – der formålet er å unngå å forårsake eller bidra til negativ påvirkning
- Risikobaserte – og bør være basert på prioriteringer på grunnlag av alvorlighetsgrad og sannsynlighet for skade
- En pågående og gjentakende prosess, som stadig må forbedres

Våre aktsomhetsvurderinger skal være tilpasset vår størrelse, bransje og forretningsmodell. Gjennomføringen av aktsomhetsvurderingene skal så langt som mulig tilpasses bankens øvrige beslutnings- og rapporteringssystemer og de etablerte rutinene for risikostyring. Vi skal jobbe for kontinuerlig forbedring og utvikling av våre systemer og rutiner for etterlevelse av åpenhetsloven.

Vi henter inne leverandørerklæringer på alle leverandører over 100.000,- og databehandlere. For de selskaper som selv publiserer aktsomhetsvurderingene sine på hjemmesiden, henter vi inn disse. Ut over dette har vi gjennomgått alle våre leverandører og risikovurdert ut fra faktisk eller potensiell trussel med en scoring fra lav-middels eller høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Vi har valgt å gi bransjer av spesifikk art høy risiko. Disse leverandørene blir ekstra fulgt opp og undersøkt for å sikre oss at vi ikke bidrar til ulovlig arbeidsbetingelser.

Basert på denne scoringen har vi i år avdekket 27 leverandører eller forretningspartnere som vi anser som potensiell høy risiko. Av disse har vi allerede undersøkt flere, men vi har som prioritet å få en god redegjørelse av alle disse. Vår konklusjon er at vi i alt har en god oversikt over leverandører. Flere underleverandører må også kartlegges, og dette arbeidet er et resultat av risiko scoringen nevnt over. Bankens oppfatning er at vi ikke vil prioritere ressurser til å kartlegge leverandørkjeder helt ned på produktnivå ved innkjøp av produkter, da bankens innkjøpspolicy åpner for at banken kun skal kjøpe anerkjente produkter av lisensierte forhandlere, som må kunne dokumentere at de ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved avtaler over lengre periode er leverandøren selv ansvarlig for å informere banken ved brudd eller mistanke om brudd på UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv, i egen virksomhet eller hos eventuelle underleverandører. Ved alvorlige brudd kan vi heve avtalen med leverandøren.

Vi ser en potensiell risiko knyttet til elektronikk og råmaterialer som inngår i disse produktene. Mange komponenter i elektroniske produkter lages i andre verdensdeler, til tross for at produktet er satt sammen i Europa. Mineralutvinning har høy risiko, og skjer ofte i land med svake lovverk, noe som igjen øker risikoen for dårlige arbeidsforhold. Det er spesielt høy risiko forbundet med metaller og mineraler utvunnet i asiatiske, afrikanske og sør-amerikanske land¹.

Siden vi opererer innen en strengt regulert sektor med konsesjonsplikt og sterk tilsynsmyndighet, er vår vurdering at det ikke er særlig forhøyet risiko konkret knyttet til vår bransje, herunder alliansesamarbeidet vi er en del av. De fleste av våre leverandører opererer innen markedsføring, bankteknologi og IT-løsninger. Våre forretningspartnere er i all hovedsak alliansebanker, agenter, innskuddspartnere, ulike former for konsulenttenester (IT, internrevisjon, revisjon mv.), posttjenester, renhold, bedriftshelsetjeneste, forsikringer og leie av lokaler. Vi har også en liten andel leverandører av tekstiler til bankansattes uniformer, samt kundeartikler. Disse to gruppene er vi også vært oppmerksomme på, da dette er bransjer som ofte kan ha underleverandører

¹ Kilde: Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

med dårlige arbeidsforhold og lønninger. Vi har så langt ikke avdekket skade eller negativ påvirkning for noen av bankens leverandører av disse tjenester/produkter.

Varslingskanaler

Banken har interne varslingskanaler for varsling av kritikkverdige forhold. Videre har banken egne retningslinjer for behandling av kundeklager. Formålet med retningslinjene er å kvalitetssikre at klager og krav fra kunder gis en korrekt og god behandling. Retningslinjene følger opp finansavtaleloven § 3-53, og alle ansatte skal være kjent med bankens retningslinjer. Klageordningen skal muliggjøre en rettferdig klagebehandling, og sikre at eventuelle interessekonflikter blir identifisert og redusert. Retningslinjene revideres årlig.

Informasjon om bankens klageordning er tilgjengelig på bankens hjemmeside. Det er etablert et internt klageorgan for behandling av klager og består av leder for Administrasjon og selskapsstyring, leder for Risk & Compliance og Administrerende banksjef.

Klager og krav behandles i samsvar med kundenes rettigheter etter avtale og lov, og banken skal sørge for at kundens rettigheter ivaretas. Finansklagenemnda behandler tvister mellom banken og kunden, og det forutsettes at banken først har fått anledning til å behandle klagen. Banken kan som hovedregel ikke selv sende saker til Finansklagenemnda, det er kunden som har klagerett til Finansklagenemnda. Unntak gjelder for misbruks- og svindelsaker knyttet til betalingstransaksjoner. Dersom banken i en slik sak mener kunden helt eller delvis kan holdes ansvarlig, må banken selv sende saken til Finansklagenemnda eller domstolene.

Alle formelle klagesaker rapporteres til styret kvartalsvis og årlig til Finanstilsynet. Det skal hvert kvartal foretas en gjennomgang av oversikten over klagesaker for å analysere eventuelle trender som bør tas hensyn til i bankens kommunikasjon med kunder, behandling av søknader, salgsprosess eller i produkt/pris utvikling.

Banken analyserer løpende informasjonen som er mottatt gjennom interne varslingskanaler og kundeklager for å sikre at eventuelle uklarheter og mulig juridisk, forretningsmessig og operasjonell risiko blir indentifisert og håndtert, ved å:

- analysere grunnen til klagen for å avdekke bakenforliggende årsaker
- vurdere om slike bakenforliggende årsaker kan påvirke andre prosesser eller produkter. Dette gjelder også der det ikke foreligger klager
- rette opp de dypereliggende årsakene der det er nødvendig

TILTAK

Ansatte

Banken har etablert gode rutiner og retningslinjer som sikrer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. På generelt grunnlag vil vi fokusere på ytterligere forbedring. Gode arbeidsforhold er et stort konkurransefortrinn, og vi skal derfor fortsette å legge til rette for våre ansatte, gi de muligheter og rettigheter utover det som følger av lover og regler, samt fortsatt samarbeide nært med de tillitsvalgte. Årets medarbeiderundersøkelse viser at vi har høy trivsel på arbeidsplassen. Dette motiverer oss til å fortsette arbeidet med å sikre at alle ansatte trives og føler seg verdsatt. Vi er også åpne for konstruktiv kritikk og vil bruke den til å forbedre oss ytterligere

Videre har banken forankret sin innsats med åpenhetsloven i følgende retningslinjer:

- Etske retningslinjer, som beskriver hvordan banken skal jobbe med leverandører og avtalepartnere
- Retningslinjer for anskaffelser og utkontraktering, som beskriver hvem som kan gjøre innkjøp, og hvilke vurderinger som skal ligge til grunn

Leverandører og avtalepartnere

Vi i Orkla Sparebank skal sammen med våre leverandører og forretningspartnere bidra til en bærekraftig utvikling, som bygger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Banken legger vekt på å bruke varer og tjenester som produseres under gode arbeidsforhold. Vi forventer også at våre leverandører og forretningspartnere respekterer grunnleggende menneskerettigheter og sikrer anstendige arbeidsforhold. Som virksomhet ønsker vi å ha en positiv innvirkning, både gjennom vår egen drift og ved å sørge for at våre leverandørkjeder skaper verdier, gode arbeidsplasser og samfunnsnyttige produkter og tjenester. Vi stiller krav til at leverandørene videreformidler disse retningslinjene til sine underleverandører og aktivt jobber for å etterleve dem. I tillegg forventer vi at leverandørene holder seg oppdatert på gjeldende lover, forskrifter og andre offentlige pålegg som gjelder for deres virksomhet og ansvarsområder. Leverandørene er ansvarlige for å ha nødvendige konsesjoner og tillatelser for å drive sin virksomhet.

Kunder

Vi skal være «sparebanken som er best på rådgivning – med omsorg for deg og dine omgivelser». Dette er vedtatt av styret og forankret i bankens strategidokument for perioden 2021-2025. Åpenhetsloven og bankens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og hvordan vi følger opp vår verdikjede på dette området, vil tydeliggjøres og fremheves ytterligere i neste strategiperiode.

Orkla Sparebank legger vekt på å unngå finansiering av prosjekter som ikke oppfyller kravene til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter og vi foretar løpende en ESG-vurdering av alle kunder på bedriftsmarkedssiden. Vi har gjennom rapporteringsperioden hatt et større fokus på hvordan vi kan bli bedre rådgivere for våre kunder også på ESG-området. Videre har vi et eget team på Antihvitvask som utelukkende jobber med å avdekke kriminalitet og forhindre at våre kunder involveres i hvitvasking eller korrupsjon.

ESG-vurderinger blir stadig viktigere for investorer og interessenter, og bedrifter som integrerer ESG i sin forretningsstrategi kan oppleve økt konkurransekraft. Å bygge en motstandsdyktig bedrift i urolige tider er avgjørende for å kunne håndtere uforutsette hendelser relatert til klimarisiko og cybersikkerhet. En god ESG-profil kan også bidra til økt tillit i markedet.

Orkla Sparebank vil svare på eventuelle ytterligere spørsmål knyttet til åpenhetsloven. Spørsmål kan stilles ved å benytte e-postadressen: aapenhet@orklasparebank.no.