



Redegjørelse for
aktsomhetsvurderinger etter
åpenhetsloven 2023



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for perioden 1.januar 2023 – 31.desember 2023

RørosBanken

Innhold

Innledning.....	2
1. Generell informasjon om RørosBanken.....	3
a. Organisering	3
b. Produkter og tjenester	4
c. Markeder virksomheten opererer i	4
d. Forankring av arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	5
e. Varslingskanaler.....	6
2. Negative konsekvenser og risiko, og tiltak.....	6
a. Interne undersøkelser	6
b. Samarbeidsavtaler.....	6
c. Leverandører	7
d. Kunder	8
3. Tiltak (oppsummert).....	9
4. Viktige milepæler/resultater i 2023.....	9

Innledning

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven) trådte i kraft 1.juli 2022. RørosBanken er omfattet av lovens virkeområde, jf. Åpenhetsloven §2 og §3.

2023 ble et år med mange endringer for RørosBanken. I juni konverterte banken, som en del av Eika-alliansen, til ny dataleverandør - Tietoevry. For ansatte medførte dette ekstra arbeid både før, under og etter selve konverteringen. Selv om konverteringen gikk i henhold til plan så ble høsten krevende da det i tillegg til nytt datasystem ble gjort vesentlige endringer i ledergruppa og blant øvrige ansatte. Flere ansatte ble konstituert i nye stillinger. RørosBanken har i 2023 rekruttert hele 12 nye ansatte, de fleste erstattet personer som av ulike årsaker sluttet eller gikk av med pensjon, men også helt nye funksjoner kom på plass, som blant annet HR-ansvarlig.

Bærekraftgruppen har vært drivkraften og motoren i bærekraftarbeidet i RørosBanken gjennom å følge opp banken sin etterlevelse av strategiske bærekraftmål og selve bærekraftrapporteringen. Også bærekraftgruppen fikk kjenne på store utskiftninger i 2023, men klarte å revitalisere seg gjennom høsten 2023.

Tilbake i 2020 valgte ansatte i RørosBanken ut noen av FNs Bærekraftsmål som RørosBanken skal jobbe ekstra mot. Blant fire andre, ble mål nummer 8 valgt; *Anstendig arbeid og økonomisk vekst*. I lys av dette ønsker RørosBanken at dette skal prege hele virksomheten og verdikjeden vår. RørosBanken har



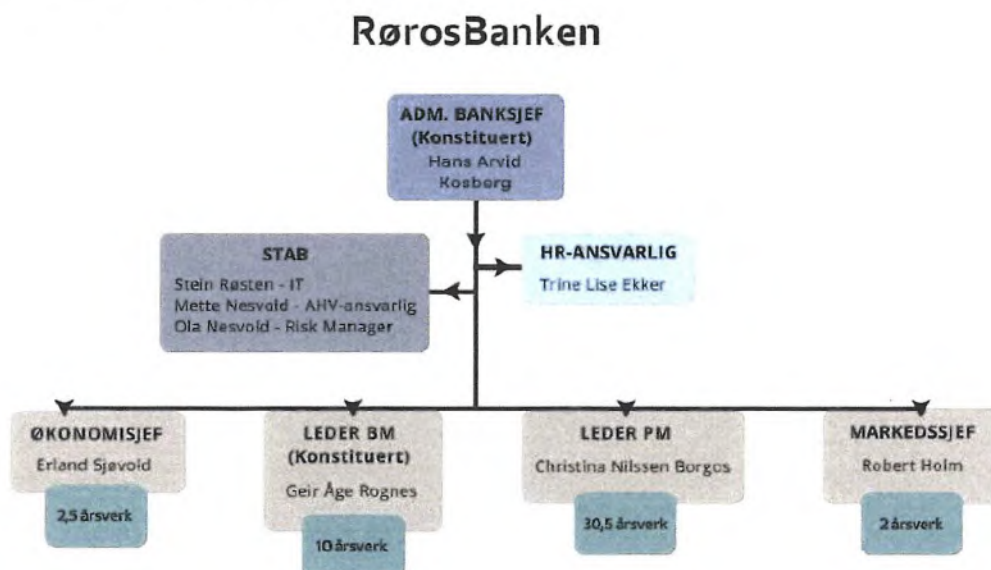
vært miljøfyrtårnsertifisert siden 2021, og re-sertifiseres i 2024. RørosBanken har egne etiske retningslinjer, retningslinjer for samfunnsansvar og bærekraft, samt HMS håndbok. Håndbøker og retningslinjer er gjenstand for årlig evaluering, og vesentlige endringer formidles jevnlig på ansattemøter. I tillegg innførte RørosBanken et prøveprosjekt i 2023 med elektronisk lesebekreftelse av ovennevnte dokumenter.

1. Generell informasjon om RørosBanken

a. Organisering

RørosBanken har i over 180 år drevet bank på Røros. Det er en selvstendig sparebank med hovedkontor på Røros og et avdelingskontor i Oslo med 4 ansatte. Ved utgangen av 2023 var det totalt 54 ansatte. Se organisasjonskart under gjeldende for utgangen av 2023. Bankens ledergruppe ved utgangen av 2023 består av konstituert Adm. banksjef, HR-ansvarlig, leder BM, leder PM, økonomisjef og markedssjef. Kjønnfordelingen er 2 kvinner og 4 menn. Siden årsskifte har ny kvinnelig Adm. banksjef og ny Leder Risk Manager tiltrådd.

Figur 1: Organisasjonskart per 31.12.23



RørosBanken har 412 egenkapitalbevisiere. Bankens øverste organ er Forstandskapet. Adm. banksjef rapporterer til Styret. Kjønnfordelingen i styret var 4 kvinner og 3 menn, styreleder er mann.

RørosBanken 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 sørge for 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.

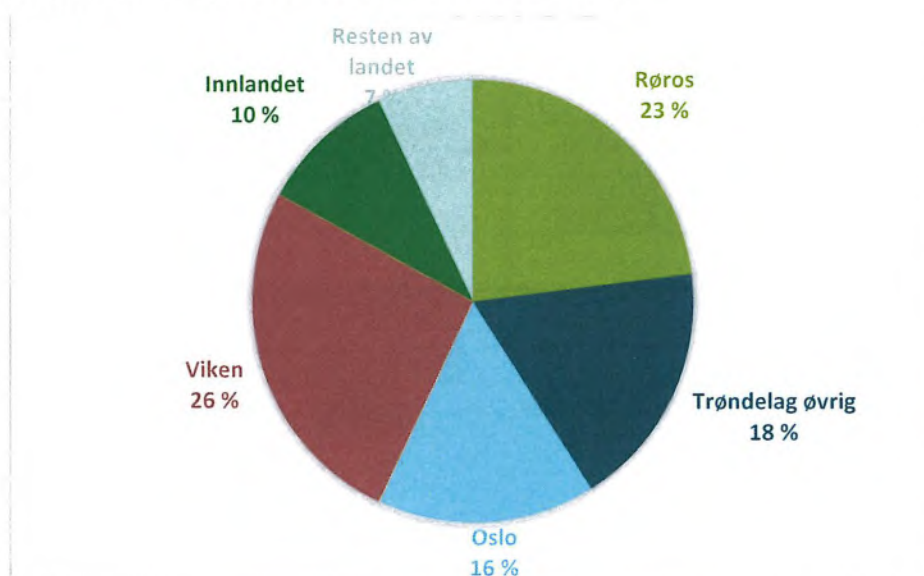
b. Produkter og tjenester

RørosBanken er et finanshus som tilbyr tjenester og produkter innenfor betalingsformidling; finansiering, innlån, utlån, forsikring, sparing og plassering. Gjennom våre samarbeidspartnere kan vi i tillegg tilby leasing og factoring. Aktiv Fjellregionen er heleid av RørosBanken, og tilbyr eiendomsmeglertjenester.

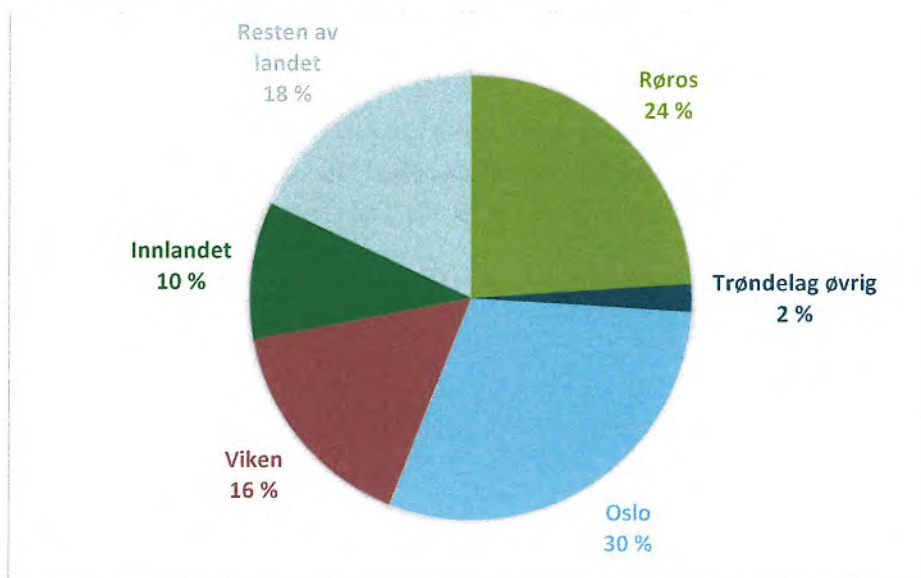
c. Markeder virksomheten opererer i

RørosBanken har kunder i hele Norge, med hovedkontor på Røros og et vekstkontor i Oslo. Banken opererer i både bedriftsmarked og personmarked. I kakediagrammene under vises den geografiske fordelingen på utlånsvirksomheten til bedriftsmarked og personmarked.

Figur 2: Geografisk fordeling av utlånsvirksomhet - Personmarked



Figur 3: Geografisk fordeling av utlånsvirksomhet – Bedriftsmarked



d. Forankring av arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

RørosBanken har vært underlagt åpenhetsloven siden ikrafttredelse 1.juli 2022. Det er forankret i styret at banken skal overholde pliktene dette medfører. Ansvar for oppfølging og etterlevelse er plassert hos bankens bærekraftsgruppe og Leder Risk og Compliance. Adm. banksjef har det overordnede ansvaret for å følge opp bankens etterlevelse av åpenhetsloven.

Likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skal også være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. RørosBanken ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass med like muligheter for alle, uavhengig av hvem du er og hvilken bakgrunn du har.

Banken har nulltoleranse for alle former for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering. Diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold (likestillings- og diskrimineringsloven § 6).

Arbeidsmiljøet i RørosBanken kartlegges gjennom kvartalsvise PULS-målinger, som i hovedsak setter søkelys på det psykososiale arbeidsmiljøet, og halvårlige verneunder, som omhandler det fysiske arbeidsmiljøet. Vernerunden behandles av HR-ansvarlig, verneombud og Bedriftshelsetjenesten (BHT). Risikoanalyse av arbeidsmiljøet skal utarbeides i samråd med AMU, og være styrende for alt HMS-arbeid igjennom året. RørosBanken har tett samarbeid med BHT, og typiske områder er: systematisk HMS arbeid, kompetansehevende tiltak og deltagelse i AMU.

e. Varslingskanaler

RørosBanken har flere varslingskanaler internt som er utarbeidet av verneombud og Leder Risk og Compliance. I 2023 ble det ansatt HR-ansvarlig i banken som sammen med verneombudet skal videreutvikle varslingskanaler og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Det er mulig å varsle anonymt internt. Leder Risk og Compliance er mottaker av varsler.

På bankens nettside er det en egen side om klagehåndtering fra eksterne aktører og kunder, med klageskjema for formelle klager og henvisning til Finansklagenemnda. RørosBanken har interne rutiner ved behandling av klagesaker. Kontaktinformasjon på alle bankens ansatte er tilgjengelig på nettsiden, samt generelt e-postmottak.

Det er registrert en formell kundeklage i 2023.

2. Negative konsekvenser og risiko, og tiltak

a. Interne undersøkelser

RørosBanken har i mange år hatt et stabilt lavt sykefravær, og under nivået for sammenlignbare bransjer. I 4.kvartal 2023 så vi at trenden på sykefraværet var økende. I regi av Kantar gjennomførte vi PULS måling for første gang i oktober 2023, og resultatet viste at noen avdelinger hadde store utslag på stress i hverdagen og at det ikke var åpenbart hvilke oppgaver og roller den enkelte hadde. Resultatet ble jobbet med i AMU og en systematisk plan for HMS arbeidet ble etablert.

Ett konkret tiltak som ble iverksatt etter resultatet av trenden på sykefraværet, og PULS målingen, ble forsterket fokus på partsamarbeidet (tillitsvalgte og verneombud). En felles forståelse av arbeidsmiljøet mellom partene sikrer at vi treffer bedre på tiltakene som iverksettes.

Medarbeidersamtalen skal gjennomføres årlig der psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet skal vies stor oppmerksomhet.

AMU (arbeidsmiljøutvalget) vil bli rendyrket i 2024, vi ønsker også å sikre at alle ansatte kjenner formålet og arbeidsoppgavene til AMU. Det vil etableres månedlige møter med tillitsvalgte i 2024, og det vil styrke partsamarbeidet i virksomheten og kvaliteten på arbeidet med helsefremmende arbeidsplasser.

b. Samarbeidsavtaler

Høsten 2023 ble det ansatt ny markedssjef.

I august, september og oktober 2023 ble alle sponsor- og samarbeidsavtaler gjennomgått, og etterlevelse av åpenhetsloven ble kartlagt.

Ordet og rollen «sponsor» og «sponsorat» er fjernet fra alle våre avtaler, og erstattet med *samarbeidsavtaler*. Dette for å understreke at begge parter er ansvarlig for å informere og ikke minst skape et godt klima for dialog for bedre å kunne samarbeide mot felles mål og sikre en god utvikling for begge parter.

Sponsorat med enkeltutøvere innen idrett og kultur ble også vedtatt fjernet. Som lokal bank med stort samfunnsansvar ønsker vi at våre gavemidler og samarbeidsavtaler skal skape mest mulig utvikling og aktivitet til flest mulig. Spesielt er fokuset på gode oppvekstvilkår for barn og unge prioritert.

Som lokalbank innebærer de fleste avtaler et samarbeid med lokale lag og foreninger. Men vi har også samarbeidsavtaler med store arrangement som Femundløpet, og Opplev Røros som arrangerer Rørosmartnan og julemarked, Vinterfestspill og Elden. Felles for alle disse arrangementene er at de har ansatte og aktiviserer mange frivillige.

Som eksempel kan Femundløpet nevnes. De aktiviserte 900 frivillige under sitt arrangement i 2023, og har et stort fokus på inkludering, kompetansebygging og anerkjennelse i sitt arbeid med de frivillige. De har et bredt samarbeid med foreningen Medvandrerne. De ønsker å gi rusavhengige motivasjon til å søke et bedre liv med natur, friluftsliv og samarbeid som motivasjon.

I samarbeid med idrettslag og andre lokale lag og foreninger har vi et stort fokus på økonomisk utenforskap, inkludering, mangfold og utvikling av et bredt aktivitetstilbud for barn og unge. Dette for å sikre at ALLE får muligheten til å utfolde seg innenfor det de interesserer seg for sammen med andre med samme interesser. Der vil de få muligheten til å utvikle seg innenfor sine interesser og som menneske. De vil få et større sosialt nettverk og de vil bli anerkjent for den de er.

Som samarbeidspartner ønsker vi, som ansvarlig samfunnsutvikler, å motivere og bevisstgjøre hver enkelt samarbeidspartner på viktigheten av den jobben de gjør og hvilke ringvirkninger dette har for lokalsamfunnet.

Ytterligere kartlegging av etterfølgelse av åpenhetsloven hos våre samarbeidspartnere vil fortsette inn i 2024, og viktigheten av de prinsipper loven er tuftet på vil i større grad bli en del av dialogen med våre samarbeidspartnere.

Vi står sammen om gode lokalsamfunn.

c. Leverandører

RørosBanken vurderer den største risikoen for negativ påvirkning for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold til å være hos våre forretningspartnere, i leverandørkjeden og blant våre bedriftskunder. Verdikjeden til RørosBanken er i all hovedsak selskaper som er underlagt norsk lovregulering; arbeidsmiljøloven og åpenhetsloven.

RørosBanken har i løpet av 2023 kartlagt sine leverandører, og gjennomført en enkel vesentlighetsanalyse. Mange av tjenestene RørosBanken benytter er levert gjennom allianse tilknytningen til Eika. Anskaffelser skjedd av Eika Gruppen på vegne av Eika-bankene er forankret i policy for innkjøp og utkontraktering samt policy for bærekraft med krav om aktsomhetsvurderinger. For andre leverandører vil RørosBanken innhente egne aktsomhetsvurderinger for nye innkjøp over kr 300.000, og for eksisterende avtaler beløpsmessig over kr 500.000. Innhenting av aktsomhetsvurderinger av vesentlige leverandører vil bli gjennomført i 2024. Mindre innkjøp gjennomføres uten formell aktsomhetsvurdering, men med en egnethetsvurdering fra sak til sak. Lokale leverandører skal prioriteres der hvor dette er hensiktsmessig.

RørosBanken skal re-sertifisere seg som Miljøfyrtårn i 2024 og vil kartlegge verdikjeden sin ytterligere da. Som et resultat av leverandørkartleggingen i 2023 ser vi behovet for å gjennomgå og revidere vår egen innkjøpspolicy. Dette arbeidet er påbegynt, men ikke fullført ved utgangen av 2023.

RørosBanken har ikke avdekket funn hos våre forretningspartnere eller leverandører i 2023. Dersom det blir avdekket funn i vår verdikjede vil vi starte dialog og slik forsøke å påvirke i riktig retning. Vi vil konkretisere våre rutiner ved funn av brudd på ansattes – og eller menneskerettigheter i vår verdikjede i 2024.

d. Kunder

Forventningene til vårt bærekraftarbeid øker stadig, både fra kundene våre og myndighetene. Kundene våre, som forbrukere, ansatte og medmennesker, omfattes av flere regelverk som skal forebygge økonomisk kriminalitet og ivareta menneskerettigheter. Fra bankens side møter vi kundene i rådgivningssamtalen og under oppfølging. Vi har et eget team som jobber med anti-hvitvasking som overvåker transaksjonsflyten i banken og som jobber med å forebygge økonomisk kriminalitet. Dette teamet skal også ivareta vårt ansvar som aktør innen betalingsformidling. I rådgivningssamtalen har rådgivere et ansvar for håndtering av ESG-risiko både i kredittarbeidet, men også ved sparing og plassering. Overordnet er dette omtalt i vår kredittpolicy, og gjelder både privatmarked og bedriftsmarked. Spareproduktene som RørosBanken anbefaler kommer fra Eika Kapitalforvaltning, og vi vurderer ESG-risikoen som godt ivaretatt.

RørosBanken vurderer vår bedriftsportefølje for å ha mest vesentlig påvirkning på ansatte sine rettigheter og menneskerettigheter. I kredittsaker for bedriftsmarkedet må selskapene besvare 12 spørsmål innen ESG. Her er spørsmål av mer generell art:

1. *Har kunden kunnskap om de viktigste problemstillingene knyttet til bærekraft i sin bedrift/bransje/markedsområde?*
2. *Har kunden tenkt igjennom hvordan problemstillinger innenfor bærekraft kan påvirke bedriftens lønnsomhet og risiko fremover?*
3. *Har kunden en plan for å tilpasse virksomheten til fremtidige krav og muligheter på bærekraftområdet og ev. begrense risiko?*
4. *Har kunden en tilfredsstillende oppfølging av sine leverandører ang bærekraft?*

Men også mer spesifikke, som:

5. *Har kunden etablert praksis for å ivareta krav til likestilling, menneskerettigheter, forbrukervern og arbeidsvilkår?*
6. *Har kunden etablert praksis som ivaretar krav til områdene antihvitvask, korrupsjon og skatt?*

De neste seks omhandler klima og miljøspørsmål og er ikke relevant her.

Svarene fra kundene oppsummeres i en score fra 1 til 3, hvor 1 vurderes som lav risiko, 2 som middels og 3 som høy risiko. Saker med score 3 må besluttes av Styret. Dette er saker som i tillegg til miljørisiko kan ha en omdømmerisiko for banken. RørosBanken har pr 31.12.2023 ikke hatt kredittsaker på kundenivå som er vurdert til score 3.

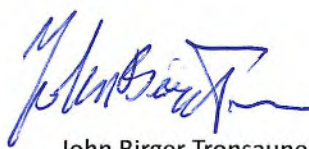
3. Tiltak (oppsummert)

Våre tiltak	Status	Ansvarlig
Systematisk sykefraværarbeid	Kontinuerlig	HR
Utforming av forenklet aktsomhetsvurdering til samarbeidspartnere	2024	Bærekraftsgruppa/ Marked
Dobbelt vesentlighetsanalyse (ytterligere kartlegging av vår verdikjede)	Utføres i 2024	Bærekraftsgruppa, Ledelse og styret
Innhente aktsomhetsvurderinger fra vesentlige leverandører	Påbegynt	Bærekraftsgruppa
Miljøfyrtårn	Re-sertifisering 2024	Bærekraftsgruppa
Bygge bærekraftig arbeidskultur	Kontinuerlig	Alle
Opplæring rådgivere	Kontinuerlig	HR, alle
Antihvitvask	Kontinuerlig	AHV-team
Aktsomhetsvurdering av BM-kunder på innskudd, forsikring og kapitalforvaltning på lik linje som kreditt	Kartlegging i 2024	BM

4. Viktige milepæler/resultater i 2023

Ansatt HR-ansvarlig	Sykefravær 2,8%	Utført vesentlighetsanalyse
12 medarbeidere rekruttert	54 medarbeidere	Kr 5.345.000 bevilget til lokalsamfunnet gjennom gavemidler og samarbeidsavtaler
Første kvinnelige banksjef ansatt	Styrking av partssamarbeidet	11 forskjellige sosiale arrangement internt

Røros, 17.06.2024



John Birger Tronsaune

Styreleder



Trygve Rolseth

Styrets nestleder




Lillian Sandnes

Styremedlem



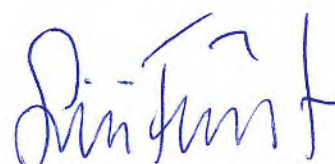
Frode Skogås

Styremedlem



May Lisbeth H. Hamland

Styremedlem



Siri Furst

Styremedlem



Gry Catrin Krokstad

Ansattes representant



Tone Hammer

Adm. Banksjef