



RAPPORTERING ÅPENHETSLOVEN 2022

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022, og skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang på informasjon. Gjennom strengere krav til åpenhet og ansvarlighet, skal loven bidra til å forebygge menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos selskapets forretningsforbindelser og leverandørkjeder.

BN Bank ASA defineres som en større virksomhet og er dermed direkte omfattet av åpenhetslovens bestemmelser. Med dette kommer innvirknings- og påvirkningskraft, og banken er opptatt av å kunne bruke kreftene og prioritere tiltak der vi faktisk kan bidra, stille krav og utgjøre en forskjell. Dette påvirker arbeidet med åpenhetsloven i den forstand at vi utfører aktsomhetsvurderinger som står i forhold til bankens virksomhet, samt alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Formålet med denne rapporten er å gi informasjon om hvordan banken påvirker det sosiale aspektet i ESG, altså S'n og menneskene, hvordan banken håndterer påvirkning, samt å gi et nøkternt, realistisk bilde av status i virksomheten med tanke på det pågående arbeidet med åpenhetsloven. Dessuten vil rapporten gi innsikt i vårt videre arbeid med åpenhetsloven, hvilke tiltak vi ønsker å gjøre og hvilket fokus og ambisjonsnivå vi vil ha for arbeidet fremover.

Informasjon om åpenhetsloven, denne rapport, kontaktskjema for henvendelser og bankens e-postadresse for henvendelser aopenhetsloven@bnbank.no finnes på bankens hjemmesider under [BN Bank | Bærekraftsbibliotek](#)

Det overordnede ansvaret for ivaretagelsen av pliktene etter åpenhetsloven ligger hos bankens styre, og det operasjonelle ansvaret for oppfølgingen ligger hos ledelsen. Det er CFO, Steinar Enge, som er bærekraftsansvarlig i BN Bank. Ansatte, særlig mellomledere, HR og IKT, har også viktige roller i arbeidet med åpenhetsloven. En av de kartlagte utfordringene og et område vi ser et forbedringspotensial innen, ligger i bevisstgjøring rundt dette temaet i organisasjonen. For neste rapporteringsperiode, vil det bli satt inn tiltak for å øke kunnskap og bevisstgjøre.



Organisering

BN Bank er eid av seks banker i SpareBank1-alliansen. Bankens eiere er kompetente og profesjonelle aktører som kjenner godt til de markedsforhold banken opererer i og de regulatoriske krav som stilles til banken.

Eierstruktur

SpareBank 1 SMN 35,02 %	SpareBank 1 SR-Bank ASA 35,02 %	SpareBank 1 Nord-Norge 9,99 %	SpareBank 1 Østlandet 9,99 %	SpareBank 1 Sørøst-Norge 7,46 %	SpareBank 1 Østfold Akershus 2,52 %
-------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	---

Banken er en del av SpareBank 1-alliansen, der blant annet inngåelse av avtaler med leverandører og tjenestetilbydere er en sentral del av samarbeidet. SpareBank 1 Utvikling DA er ansvarlig for alliansens felles innkjøpsavtaler. Dette er avtaler som BN Bank fritt kan velge å benytte seg av. SpareBank 1 Utvikling har gjennomført risikovurdering av eksterne leverandører, og vurderingen viser at enkelte leverandører har økt risiko for negativ påvirkning på sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Noen av disse er identifisert for ytterligere oppfølging. Eksempler på slike leverandører er selskaper som leverer IT-utstyr og konsulenter.

BN Banks virksomhet er landsdekkende og konsentrert om to forretningsområder; personmarked og bedriftsmarked. Banken har hovedkontor i Trondheim og avdelingskontor i Oslo, og totalt 133 ansatte.

Innenfor bedriftsmarkedet er BN Bank en rendyrket eiendomsspesialist, med Oslo-regionen som hovedmarkedsområde. Banken tilbyr finansiering av kontoreiendommer, logistikeiendommer, handelseiendommer og utleieboliger. I tillegg har banken en mindre byggelånsportefølje som består av lån til tomtekjøp, oppføring av eiendommer, ombygging eller annen utvikling av eiendommer.

Personmarkedsvirksomheten til BN Bank er sentrert rundt hovedproduktene boliglån og innskudd. Banken tilbyr kun et fåtall tilleggsprodukter til våre kunder, blant annet formidling av kredittkort og billån. BN Banks personmarkedsvirksomhet er landsdekkende, men banken har flest kunder i Oslo og på det sentrale østlandsområdet.

Bærekraft er relevant for BN Bank på flere, ulike måter. Vi har en rolle som arbeidsgiver, og er opptatt av medarbeidere sine rettigheter, behov og utvikling. Videre har vi en rolle som påvirker og kravsetter for alle våre leverandører av varer og tjenester, og igjen deres underleverandører og leverandørkjeder. Endelig har vi en rolle mot våre kunder, særlig bedriftsmarkedet er en bransje preget av høy risiko. BN Bank erkjenner et særlig ansvar for oppfølging, veiledning og avdekking av forhold rundt arbeidsforhold, lønninger, innleie og sosial dumping innen bygg- og eiendom. Denne rapporten avgrenser imidlertid mot kundespektet da åpenhetsloven fokuserer på leverandører, leverandørkjede og forretningspartnere, jf. åpenhetsloven § 3 bokstav d og e.



Forankring

Samfunnsansvar er integrert i vår forretningsstrategi og verdier. BN Banks visjon er «Sammen for ei bedre framtid». Visjonen forplikter, og er gjennomgående for bankens arbeid med all bærekraft – åpenhetsloven inkludert.

BN Bank uttrykker ved sin visjon en ambisjon om at banken skal bidra i arbeidet med bærekraft. Banken skal opptre ansvarlig og i henhold til sine egne og internasjonalt aksepterte prinsipper for samfunnsansvar og bærekraft. Forankring og felles oppfatning av grunnleggende etiske prinsipper er med på å bygge kulturen vi ønsker, og er også et uttrykk for hva våre medarbeidere, forretningspartnere og leverandører kan forvente.

Vår tilnærming til åpenhetsloven er risikobasert, i tillegg til at vi fokuserer innsatsen på de områdene hvor banken har størst påvirkningsmulighet. Banken har satt mål knyttet til blant annet bekjempelse av økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet, samt likestilling og mangfold. Bærekraft som begrep og tema er innarbeidet i styrende dokumenter, rutiner og dokumentasjon knyttet til ulike områder i banken. Våre styrende dokumenter for bærekraft reflekterer åpenhetslovens prinsipper, og sørger for at vi utøver aktsomhet både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Vårt arbeid med åpenhetsloven er forankret i bankens bærekraftstrategi. Bærekraftstrategien skal forklare og gi retning for bankens arbeid med bærekraftig utvikling og bygge opp under bankens visjon. Strategien er ment å være en støtte for bankens ansatte i beslutninger av både operasjonell og strategisk art, herunder ved vurdering av leverandører og tjenestetilbydere, samt deres leverandørkjeder.

Åpenhetsloven og bankens arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og hvordan vi nærmere følger opp vår verdikjede på dette området, vil tydeliggjøres og fremheves ytterligere i kommende strategiperiode. Strategien peker særlig ut retning for bankens arbeid med krav til bærekraft til leverandører og samarbeidspartnere.

Gjennom strategien ønsker BN Bank å sette søkelys på tema som er av høy viktighet både for bankens eksterne og interne interessenter. Strategien er forankret i bankens ledelse og vedtatt av styret.

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

- Etiske retningslinjer som beskriver hvordan banken skal jobbe med leverandører og avtalepartnere
- Etiske retningslinjer for forretningspartnere, hvor det er uttalt at banken ønsker å samarbeide med forretningspartnere som deler våre verdier, og at vi ved valg av leverandører og forretningspartnere vil legge vekt på sosiale forhold og etikk.

Første halvår 2020 tilsluttet BN Bank seg United Nations Global Compact's ti prinsipper for ansvarlig næringsliv som gir føringer for hvordan banken sikrer ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, antikorrupsjon og miljø. Gjennom bevegelsen har BN Bank forpliktet seg til følgende prinsipper som gjelder menneskerettigheter og arbeid:



Menneskerettigheter

Prinsipp 1: Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og

Prinsipp 2: påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene.



Arbeid

Prinsipp 3: Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og

Prinsipp 4: avskaffe alle former for tvangsarbeid,

Prinsipp 5: sikre reell avskaffelse av barnearbeid, og

Prinsipp 6: sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

Et tiltak for neste rapporteringsperiode er å gjennomgå og utarbeide nye dokumenter og retningslinjer som beskriver hvordan virksomheten arbeider med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik at dette innarbeides i virksomheten i større grad.

Hvordan arbeider BN Bank med åpenhetsloven

For finanssektoren medfører åpenhetsloven i det store og hele få nye materielle plikter. BN Bank hadde før ikrafttredelse av loven etablerte rutiner og prosedyrer som ivaretar flere av de sentrale elementene i åpenhetsloven. BN Bank har lenge gjennomført risikovurderinger av leverandører. Det som er nytt, er å få inn elementet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i risikovurderingene som foretas av leverandørene. Et viktig tiltak for kommende rapporteringsperiode blir å tydeliggjøre åpenhetsloven i eksisterende mekanismer.

BN Bank sin etterlevelse av åpenhetsloven skjer etter OECD sine retningslinjer og gjennom kartlegginger av leverandører. Aktsomhetsvurderingene skal sikre at vi ivaretar vårt sosiale ansvar ved all virksomhetsutøvelse i selskapet, i leverandørkjeden og våre forretningspartnere. Aktsomhetsvurderinger skal være integrert del av alle beslutningsprosesser, risikovurderinger og leverandørvurderinger.

Hvordan BN Bank ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet

Å ta samfunnsansvar starter med våre egne verdier og prinsipper. I bankens overordnede forretningsstrategi er en av målsettingene at banken skal være en attraktiv arbeidsplass for de ansatte.

BN Bank er en arbeidsplass som ivaretar likestilling mellom kjønnene, mangfold og arbeidstakerrettigheter. Dette er forankret i bankens HR-strategi som er vedtatt av styret og forankret i bankens ledelse.

HR-strategien skal være selve fundamentet i arbeidet med å sikre at vi som virksomhet overholder grunnleggende menneskerettigheter og sørger for at våre medarbeidere har anstendige arbeidsforhold. Strategien skal videre sikre at vi jobber systematisk med å opprettholde motiverte og engasjerte medarbeidere. BN Banks overordnede strategi brytes helt ned på individnivå, og gjennom faste samtaler og tett oppfølging av nærmeste leder sikrer vi individuell oppfølging, opplæring og utvikling.

Banken er pålagt å ha en uavhengig kontrollfunksjon, og avdeling for risikostyring og compliance sørger for å kontrollere at HR-strategi, policy og rutiner som går på våre ansattes rettigheter og arbeidsforhold følges opp og overholdes. Banken er videre underlagt internrevisjon, hvor blant annet retningslinjer for lønnsfastsettelse og bankens etterlevelse av den gjennomgås årlig.

Det er i forbindelse med vårt arbeid med åpenhetsloven foretatt en overordnet analyse av forholdene i egen virksomhet. Kort oppsummert viser analysen følgende:

- Bank er ikke definert som en bransje med høy iboende risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold
- Banken konkluderer etter kartleggingen med at det ikke er avdekket faktiske negative konsekvenser eller skader
- Risikoen for potensielle negative konsekvenser er vurdert å være lav. Områder som lik lønn for likt arbeid og mangfold vil likevel ha særlig fokus frem mot neste rapportering
- Banken har ikke avdekket konkrete forhold rundt ansatte som har økt risiko for sårbarhet eller marginalisering, men kjønnsbalanse er et tema for kontinuerlig oppfølging
- Det har ikke vært rapportert om ulykker på arbeidsplassen. Generelt anses risikoen for ulykker og skader å være liten som følge av arbeidets art
- Banken har gode varslingsrutiner for ansatte som ønsker å melde om kritikkverdige forhold
- Banken har vedtatt retningslinjer og rutiner som ivaretar ansattes rettigheter og lønn, samt gode rutiner og retningslinjer for oppfølging og dialog mellom leder og ansatt
- Banken har gode kontrollmekanismer hva gjelder ansattes rettigheter og arbeidsforhold, samt god styring

Alle våre medarbeidere er dekket av en kollektiv tariffavtale og 87 % av bankens ansatte var fagorganisert (sett bort fra ledergruppen og leder for HR) ved rapportering. Finansforbundet i banken ledes av seks tillitsvalgte, som er valg av og blant de ansatte. Valg av tillitsvalgte ble sist avholdt i november 2022.

Banken har et arbeidsmiljøutvalg, et ansettelsesutvalg og et samarbeidsutvalg som består av representanter fra HR, bankens ledelse og tillitsvalgte. Bankens ledelse sikrer tett samarbeid med de tillitsvalgte gjennom kvartalsvis møter i samarbeidsutvalget, og foruten de fastsatte møtene gjennom dialog om tema som meldes inn til de tillitsvalgte, HR-avdelingen eller direkte til ledelsen. Statistikk knyttet til sykefravær og overtid gjennomgås jevnlig med de tillitsvalgte. Det er ikke avdekket høyt sykefravær eller bruk av overtid i strid med arbeidsmiljøloven. I ansettelsesutvalget får tillitsvalgte innsikt i rekrutteringsprosesser og innstillinger til nyansettelser, og i arbeidsmiljøutvalget får tillitsvalgte innflytelse på alle tiltak og prosesser som kan treffe de ansatte eller arbeidsmiljøet.

BN Bank er medlem av Finans Norge, som er arbeidsgiver- og næringsorganisasjonen for finansnæringen i Norge. Dette innebærer blant annet at vi er en del av årlig sentralt lønnsoppgjør som forhandles mellom partene. Dette sikrer ansatte en riktig, markedsmessig lønnsutvikling.

BN Bank følger Hovedavtalen og Sentralavtalen som er inngått med Finansforbundet. Avtalene regulerer spørsmål av mer grunnleggende karakter og ivaretar arbeidstakernes rettigheter. Arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår utover dette er regulert i en Bedriftsavtale, som er fremforhandlet mellom bankens ledelse og tillitsvalgte. Banken har vedtatt og styregodkjent retningslinjer for lønnsfastsettelse. Lønnsnivået i banken er konkludert med å være i tråd med i bransjen.

Vi er bevisst på at det ikke skal foregå diskriminering av ansatte, blant annet som følge av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Dette tydeliggjøres i bankens etiske retningslinjer. Banken har ikke registrert avvik eller tilfeller av diskriminering. Av de ansatte er 69 kvinner og 64 menn. Det tilstrebes balanse mellom kvinner og menn på alle stillingsnivåer. Andel kvinner i bankens ledergruppe er 33 prosent, noe som er en økning fra tidligere år. 54 prosent av mellomlederne i banken er kvinner. Etter avholdt generalforsamling i 2023 består BN Bank sitt styre av fire kvinner og seks menn, hvorav to representanter er ansattes representanter, herav

en kvinne. To kvinner og ingen menn jobbet deltid. Ingen jobbet ufrivillig deltid. Banken benytter seg ikke av innleie av arbeidskraft.

Forankret i bankens godtgjørelsesordning er likelønnsprinsippet - kvinner og menn skal lønnes likt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Likelønnsprinsippet drøftes med tillitsvalgte i forbindelse med det årlige lokale lønnsoppgjøret.

BN Bank anser det viktig å legge til rette for læring og utvikling av formell og uformell kompetanse. Det er lagt til rette for kompetanseheving gjennom kompetanseoverføringer, kurs og studier som etter en konkret vurdering kan gi økonomisk støtte, høyere lønn og studiefri.

Vi mener det viktig å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, både fysisk, psykisk og sosialt. Banken har bedriftshelsetjeneste som blant annet bistår med sykefraværsoppfølging, lederstøtte, prestasjonsutvikling og vernerunder. Videre har banken god helse- og behandlingsforsikring til alle ansatte. Det er et krav fra arbeidsgiver at ansatte har trygge arbeidsforhold med god balanse mellom arbeid og fritid. Banken praktiserer fleksitid og det er mulighet for bruk av hjemmekontor opptil flere ganger i uken.

Banken har en egen HR-avdeling som har det overordnede ansvaret for rekruttering og ivaretagelse av de ansatte, og som sørger for utbetaling av lønn og feriepengar til riktig tid. I BN Bank er det lagt til rette for at ansatte kan si fra om feil, mangler og kritikkverdige forhold ved at det både er opprettet en egen varslingskanal og et eget varslingsutvalg.

Det foretas en kartlegging av de ansattes trivsel og syn på rettigheter gjennom medarbeiderundersøkelse som foretas annet hvert år med tilhørende analyse og sammenligning med tidligere undersøkelser. En tverrfaglig gruppe av ansatte er involvert i undersøkelsen. Siste medarbeiderundersøkelse ble foretatt i 2021, og ny undersøkelse skal foretas i november 2023. Resultatet av medarbeiderundersøkelser viser høy tilfredshet blant ansatte. Endringer i medarbeidernes trivsel og oppfyllelse av deres rettigheter, følges utover dette kontinuerlig opp gjennom regelmessig oppfølging av nærmeste leder og gjennom medarbeidersamtaler.

Hva gjør vi videre for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for 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.

Resultatene fra ny medarbeiderundersøkelse vil danne grunnlaget for ny handlingsplan for kommende periode. Handlingsplanen vil inneholde konkrete, målrettede tiltak.

Fra bankens HR-strategi finner vi grunn til å fremheve at banken har et uttalt mål om å utvikle og styrke kompetansen til medarbeidere, samt sørge for et godt og trygt arbeidsmiljø via tett medarbeideroppfølging og god dialog. Dette vil være fokusområder for banken også videre.



Hvordan arbeider BN Bank med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og forretningspartnere

BN Bank skal sammen med våre leverandører og forretningspartnere bidra til en bærekraftig utvikling hva gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

BN Bank har fokus på at vi benytter varer og tjenester som produseres under gode arbeidsforhold og at våre leverandører og forretningspartnere ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Som virksomhet er vi opptatt av å bidra positivt, både gjennom vår egen virksomhet, men også at våre leverandørkjeder skaper verdier, gode arbeidsplasser og samfunnsnyttige produkter og tjenester.

Alle våre leverandører og tjenesteytere skal forplikte seg til [bankens etiske retningslinjer for forretningspartnere](#). Varer og tjenester som leveres til BN Bank skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene som angitt i retningslinjene. Kravene bygger blant annet på sentrale FN-konvensjoner og ILO-konvensjoner.

BN Bank stiller krav til at leverandørene viderefremidler disse retningslinjene til sine underleverandører og bidrar til deres etterlevelse, i tillegg til å jobbe for å etterleve kravene på egne vegne. Leverandører skal holde seg orientert om og følge de til enhver tid gjeldende krav i lov, forskrift, eller andre offentlige pålegg som gjelder for leverandørens virksomhet og respektive ansvarsområder. Leverandøren er ansvarlig for å ha de nødvendige konsesjoner og tillatelser for å utøve sin virksomhet.

BN Bank har foretatt en overordnet kartlegging av leverandører og forretningspartnere i førstelinje med reskontro på leverandører, utkontrakteringer og inngåtte avtaler som primærkilder. Risikokartleggingen har tatt utgangspunkt i en risikobasert tilnærming. Ut fra et vesentlighetsprinsipp er videre en del mindre leverandører silt ut fra overordnet oversikt. Videre har vi kartlagt hvilke underleverandører som benyttes av førstelinjeleverandørene. De fleste leverandørene og forretningspartnerne er fra Norge og EU/EØS.

Vi har deretter foretatt en prioritering av hvilke leverandører vi ønsket å foreta en nærmere aktsomhetsvurdering av. Disse prioriteringene er gjort på bakgrunn av bankens virksomhet, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Endelig har alle nye eller endrede avtaler inngått i rapporteringsperioden blitt prioritert aktsomhetsvurdert. Vår konklusjon er at banken har god oversikt over leverandører og underleverandører. Vi har imidlertid lagt til grunn at flere underleverandører må kartlegges, og dette arbeidet er påstartet.

I tillegg til ovennevnte har alle nye, eller vesentlig endrede avtaler og leverandører, vært gjenstand for aktsomhetsvurdering i inneværende rapporteringsperiode.

Banken er av den oppfatning at vi ikke vil prioritere ressurser til å kartlegge leverandørkjeder helt ned på produktnivå ved innkjøp av produkter, da banken kun kjøper anerkjente produkter av lisensierte forhandlere som må kunne dokumentere at de ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Nærmere praksis på området avventes også.

Aktsomhetsvurderingene skal bidra til å identifisere, forebygge, redusere og dokumentere hvordan BN Bank håndterer eventuell negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke tiltak vi kan gjøre og evt. restrisiko. Leverandører og samarbeidspartnere skal, som et minimum, tilfredsstille og rette seg etter gjeldende nasjonalt og internasjonalt regelverk, herunder bestemmelser om lønn, arbeidstid og helse, miljø og sikkerhet. Alle avtaler om kjøp av varer eller tjenester skal gjennom en risikovurdering og følges opp for å påse at bankens forpliktelser etter åpenhetsloven blir tilstrekkelig ivarettatt.

Kort oppsummert viser kartleggingen følgende:

- Banken har god oversikt over leverandører og underleverandører, samt forretningspartnere
- Leverandørene våre befinner seg i bransjer med ulik risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold
- Banken konkluderer etter kartleggingen med at det ikke er avdekket faktiske negative konsekvenser eller skade
- Risikoen for potensielle negative konsekvenser er vurdert å være forhøyet på noen områder. Dette krever nærmere tiltak og oppfølging i kommende rapporteringsperiode
- Banken har vedtatt flere policyer, retningslinjer og rutiner som ivaretar arbeidet vi gjør med åpenhetsloven

Gjennom kartleggingen er det avdekket forhold som vil bidra til målsetninger for hvordan vi videre kan sikre etterlevelse av bankens bærekraftsmål for hele bankens verdikjede.

Vår vurdering er at det ikke har vært hensiktsmessig å tilskrive alle leverandører med generell henvendelse rundt åpenhetsloven etter lovens ikrafttreden, men heller foreta en egen prioritering for deretter å spisse henvendelsene og etterspørre konkret informasjon rundt leverandørene og deres leverandørkjeder på de leverandørene som har blitt prioritert i denne rapporteringsperioden.

Hva gjelder landrisiko er de leverandørene som har vært prioritert i denne omgang, utelukkende norske selskaper. Landrisiko anses som lav for foretatte vurderinger, selv om overskridende virksomhet til andre europeiske land har blitt avdekket hva gjelder enkelte leverandørenes organisering og eierstruktur.

I og med at vi opererer innen en sterkt regulert bransje med konsesjonsplikt og sterk tilsynsmyndighet, er vår vurdering at det ikke er noen særlig forhøyet risiko konkret knyttet til vår bransje, herunder våre eiere og alliansesamarbeidet vi er en del av.

Majoriteten av våre leverandører er knyttet til markedsføring, banktekniske digitale løsninger og IT-løsninger/IT-verktøy/programvare. Våre forretningspartnere er i all hovedsak alliansebanker, agenter og partnere, innskuddspartnere, ulike former konsulentbruk (IT, internrevisjon, revisor mv.), posttjenester, kantine, renhold, bedriftshelsetjeneste, forsikringer og leie av lokaler. Kantine og renhold har hatt et særlig fokus, grunnet at dette er bransjer med antatt forhøyet risiko. Det er ikke avdekket skade eller negativ påvirkning hos disse leverandørene.

Hva gjelder internasjonale leverandører innen markedsføring og IT er vår vurdering at dette er leverandører vi i liten grad kan påvirke, og at vi har liten innflytelse. Banken er for disse leveransene prisgitt standardavtalevilkår satt av leverandøren som man må akseptere, typisk lisenser. Leverandørene er større, kjente selskaper med grenseoverskridende virksomhet med et stort antall ansatte i mange, ulike land, eksempelvis Microsoft, Google mv. Det er ikke prioritert i inneværende rapporteringsperiode å få foreta nærmere aktsomhetsvurderinger av disse selskapene. For nye kontrakter som er inngått etter ikrafttredelse av åpenhetsloven, har vi imidlertid etterspurt dokumentasjon på selskapets vurderinger

rundt menneskerettigheter og arbeidsforhold, samt foretatt undersøkelser i den grad vi har hatt mulighet til det. Egne undersøkelser har bestått av gjennomgang av leverandørens nettsider og mediasøk. Banken anerkjenner at det her kan være en større sannsynlighet og en høy iboende risiko for at det kan skje brudd og negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blant annet grunnet grenseoverskridende virksomhet og produksjoner i u-land. Vi har ikke avdekket konkret skade eller negativ påvirkning basert på de vurderinger som er foretatt. BN Bank har videre konkludert med at vi verken har forårsaket eller bidratt til evt. negativ påvirkning. Dette er forhold som vi dessverre i svært liten grad kan påvirke eller bidra til forskjell.

For norske og europeiske IT-leverandører, er risikoen vurdert å være lav grunnet høy etterspørsel etter arbeidskraft og strenge reguleringer.

BN Bank har avtaler med ulike agenter og partnere. Dette er norske selskaper som formidler norske lånekunder. Leverandørene er kontaktet og bedt om å gi en redegjørelse av åpenhetsloven. Noen har gitt tilbakemelding, mens andre jobber fortsatt med sine redegjørelser. I og med at loven er forholdsvis ny og at første rapportering skal skje innen 30.06 i år, har banken valgt å støtte opp om leverandørene, fremfor å sanksjonere og sette frister utover de lov-pålagte. Å si opp avtaler med leverandører som ikke har gitt tilbakemelding er ikke vurdert å være et effektivt sanksjonsmiddel. Banken heller ønsker samarbeid, bidra til å øke kunnskap, bistå og følge opp leverandørene nøye. Evt. sanksjoner mot leverandører som ikke gir innsyn eller svarer opp forespørsler, er tiltak som vil vurderes i det videre arbeidet. Av de redegjørelsene vi på etterspørsel har mottatt, har vi foretatt egne vurderinger og gjort videre undersøkelser basert på allment kjent informasjon om risiko basert på bransje, geografi, produkter og virksomheter. Ansvaret for aktsomhetsvurderingene ligger på banken og det er viktig for oss å foreta selvstendige vurderinger av innhentet informasjon. Vi ser at viss form for innsikt og informasjon er påkrevd for å kunne gjøre gode aktsomhetsvurderinger.

Banken stiller store krav og forventinger til våre agenter og partnere, da vi her ser at vi har stor innflytelse og påvirkningskraft. Grunnet en lovendring med ikrafttredelse 01.07.2023 må samtlige agentavtaler reforhandles i juni, og det er i den sammenheng naturlig å innhente fullstendig informasjon og gjøre nye aktsomhetsvurderinger av leverandørene, samt innta kontraktsklausuler knyttet til åpenhetsloven. Kartleggingen viser at flere av agentene ikke er rapporteringspliktige direkte etter åpenhetsloven, men banken har vært tydelige på at så lenge de er våre forretningspartnere må de følge loven på bakgrunn av en indirekte påvirkning. Det er ikke avdekket negativ påvirkning eller skade hos våre agenter og partnere utfra vurderingene så langt.

For nye leverandører har vi i inneværende rapporteringsperiode foretatt en risikovurdering. I den forbindelse er det innhentet en vurdering fra leverandøren om deres arbeid rundt åpenhetsloven. Det er deretter foretatt en selvstendig aktsomhetsvurdering i tråd med åpenhetsloven og OECD sine retningslinjer. Tiltak for neste periode er å foreta nye risikovurderinger etter åpenhetsloven for eksisterende leverandører.

Ved evaluering av tilbud i forbindelse med tilbudsfore-spørsler, vektlegges om leverandøren har sertifiseringer og gode redegjørelser av deres arbeid med bærekraft og åpenhetslov.

Nye avtaler som inngås signeres med en egen bestemmelse som forplikter leverandøren og dens leverandørkjede med tanke på åpenhetslovens bestemmelser, samt en aksept om at vi når som helst kan be om innsyn i leverandørens oppfølging på området. Endelig skal nye avtaler ha en termineringsklausul som gir rett til heving av avtalen med øyeblikkelig virkning, dersom innsyn ikke gis eller forpliktelsene knyttet til bærekraft og åpenhetslov ikke overholdes. Tiltak for neste rapporteringsperiode vil være å inngå tilleggsavtaler som ivaretar samme hensyn med tidligere etablerte leverandører, samt utarbeide en tilsvarende mal på engelsk.

Hva gjør vi videre for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører og deres leverandørkjeder, samt forretningspartnere?

BN Bank arbeider fortløpende med å forbedre sin rapportering innenfor bærekraft. Rapporteringen er innlemmet som en egen del i bankens årsrapport og er godkjent av administrerende direktør og bankens styre. Neste rapportering på åpenhetsloven vil inngå i den samlede rapporteringen for bankens bærekraft. Banken rapporterer sitt arbeid innen bærekraft og samfunnsansvar i henhold til Global Reporting Initiative (GRI).

For å identifisere de viktigste tiltakene og prioriteringene for neste rapporteringsperiode, er det tatt utgangspunkt i en analyse av foreløpige funn i kartleggingen og de overordnede analyser som er gjennomført.

Videre arbeid med åpenhetsloven vil i stor grad være en fortsettelse av påstartet arbeid, med fokus på kontinuerlig forbedring av krav, prosesser og systemer for best mulig resultat.

Planlagte tiltak for neste periode

De nærmere tiltak for kommende rapporteringsperiode er fortløpende kommentert ovenfor der det er relevant. På generelt grunnlag vil vi fokusere på ytterligere forbedring internt, og bidra der vi kan til våre leverandører og forretningspartnere.

Banken har etablert gode rutiner og retningslinjer som sikrer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men vi vil se på behovet for å utarbeide en ny policy, samt nærmere retningslinjer og arbeidsbeskrivelser. Det vil også være naturlig å se nærmere på linker mellom rutiner og policyer, samt evt. behov for opprydding og tydeliggjøring i etablert internt rammeverk, også opp mot utkontraktering og avtaleinngåelse/innkjøpsrutine.

Det vil videre bli et viktig fokus å foreta rekruttering, samt opplæring, bevisstgjøring og kulturskaping i organisasjonen. Kartlegging og analyse, samt videre aktsomhetsvurderinger av førstelinjeleverandører og prioritering av aktsomhetsvurderinger, vil være fokusområder for banken også videre.

Trondheim, 13 juni 2023
Styret i BN Bank ASA



Inge Reinertsen
(Leder)



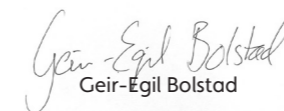
Trond Søråas
(Nestleder)



Helene Jebsen Anker



Arild Bjørn Hansen



Geir-Egil Bolstad



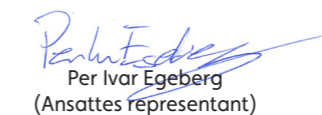
Jan Friestad



Liv Malvik



Astrid Undheim



Per Ivar Egeberg
(Ansattes representant)



Eli Anette Svardal
(Ansattes representant)



Svein Tore Samdal
(Administrerende direktør)