



Drangedal Sparebank

Redegjørelse Åpenhetsloven 2024

Innhold

1. Virksomheten.....	3
Utgangspunkt for rapporten.....	3
Virksomhet spesifikk informasjon	3
Vår tilnærming til Åpenhetsloven.....	4
2. Funn	6
Faktiske negative konsekvenser avdekket	6
Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket	6
Allianseleverandører og lokale leverandører	6
3. Tiltak og videre arbeid	7
4. Kontaktinformasjon.....	9
5. Vedlegg: Skjema for aktsomhetsvurderinger	10

1. Virksomheten

Utgangspunkt for rapporten

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forkortet Åpenhetsloven, ble vedtatt av det norske Stortinget i juni 2021. Loven trådte i kraft 1. juli 2022.

Lovens intensjon er å fremme respekt for *grunnleggende menneskerettigheter* og *anstendige arbeidsforhold* i forbindelse med produksjon av varer og tjenester. Den skal sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer reelle og potensielle negative konsekvenser som kan knyttes til virksomhetens leverandørkjeder og deres fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Drangedal Sparebank støtter og respekterer FNs menneskerettighetserklæring og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (OECD 2011). For å leve opp til dette må ansvarlighet og åpenhet prege hele leverandørkjeden, ikke bare Drangedal Sparebank sin egen virksomhet. Vi aksepterer ikke forhold i leverandørers eller kunders virksomhet som innebærer brudd på FNs menneskerettighetserklæring.

Dette er en redegjørelse som inneholder aktsomhetsvurderinger av Drangedal Sparebank sine egne leverandører og fellesleverandører i LOKALBANK-alliansen.

Virksomhet spesifikk informasjon

Drangedal Sparebank er en selvstendig sparebank med lokal forankring. Banken ble etablert i 1936 og har en forretningskapital på ca. 6 milliarder kroner. Banken er en Sparebank i LOKALBANK alliansen.

Drangedal Sparebank har hovedkontor i Drangedal Sentrum med avdelingskontor i Kragerø, Skien og Porsgrunn samt et rådgivningskontor på Ulefoss.

Banken tilbyr finansielle tjenester hovedsakelig til kunder i utvalgte kommuner i Telemark.

Interne retningslinjer og rutiner

Drangedal Sparebank er opptatt av å respektere og fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede.. Vi har derfor utarbeidet interne retningslinjer og rutiner som gjenspeiler våre forpliktelser og forventninger til oss selv og våre samarbeidspartnere. Disse retningslinjene og rutinene omfatter blant annet temaer som arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, likestilling, ikke-diskriminering, lønn, arbeidstid, tvangsarbeid, miljø, korrupsjon, etc.

Drangedal Sparebank sitt styre er bankens øverste utøvende organ. Banksjef med ledergruppe står for den daglige driften. Styret og banksjefen slutter seg til Åpenhetslovens formål og ønsker at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforholdene skal bli respektert i egen virksomhet, hos forretningspartnere og i leverandørkjeden. Drangedal Sparebank støtter uttrykkelig

fagorganisering, som bidrar til respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Administrasjonen har det overordnede ansvar for oppfølging av Åpenhetsloven, herunder utvikling og oppfølging av retningslinjer og instruksjer, samt kontraktsutforming. Arbeidet rapporteres til banksjef, som forelegger saker for styret årlig ved redegjørelsen og ved behov. Vi har også etablert varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår virksomhet og leverandørkjede. Vi oppfordrer alle våre ansatte, leverandører, kunder og andre interessenter til å melde fra om bekymringer eller klager knyttet til vår virksomhet.

Drangedal Sparebank foretar løpende vurderinger av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Selskapet kartlegger løpende menneskerettighetsbrudd og brudd på anstendige arbeidsforhold knyttet til bankens aktivitet. Banken har en varslingsrutine tilgjengelig for våre ansatte, som er beskrevet på intranettet vårt og i EQS.

Åpenhetsloven og dets krav om å jobbe for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innlemmet i våre virksomhetsstyringsdokumenter. Dette betinger forankring i styret, noe som ble gjort i vedtak 22. juni 2024. I forbindelse med styrebehandling ble det også utnevnt egen bærekraftsansvarlig med særskilt ansvar for oppfølging av kravene i Åpenhetsloven.

Vår tilnærming til Åpenhetsloven

Vårt arbeid med ansvarlig forretningsdrift i leverandørkjeden har fram til juni 2024 i stor grad handlet om kartlegging av leverandører og samarbeidspartnere, samt utarbeidelse av en spørreundersøkelse for å innhente informasjon fra disse. Vi har avgrenset dette mot de største og viktigste avtalepartene vi benytter. I 2024 har vi satt en grense på leverandører som vi benytter/kjøper tjenester av i 2023 for over kr 100.000.

Vi har gjennomgått leverandørenes score og utfyllende svar, og gjort en samlet vurdering basert på dette. Enkelte leverandører har vist til sine hjemmesider, eller publisert redegjørelse, og i disse tilfellene har vi gjort en vurdering av det publiserte materialet.

Leverandørene blir fulgt opp årlig og Drangedal Sparebank vil hvert år innen 30. juni publisere en oppdatert redegjørelse om vårt arbeid.

Vedlagt ligger skjema for aktsomhetsvurderinger som vi med hjelp fra lokalbank har utviklet og sendt til et utvalg av våre forretningsforbindelser og produktleverandører. Dette er et standardisert skjema som ikke passer alle leverandører like godt, spesielt mindre leverandører med under fem ansatte. Det er forsøkt hensyntatt ved kommentarfelt på alle spørsmål, men vi ser at det krever ytterligere forbedringer til senere. Derfor har vi alltid en kvalitativ vurdering som overstyrer risikoscoren for slike tilfeller.

Scoringsmodell

Scoringsmodellen gir respondenten en totalscore basert på besvarte spørsmål, og videre blir leverandøren vurdert i henhold til en trafikklysmode. Modellen har følgende inndeling:

Grønn: Lav risiko

Gul: Moderat risiko

Rød: Høy risiko

Vi vil presisere at denne inndelingen kun gir en indikasjon på leverandørens risikoprofil, og at vi derfor har gjort en kvalitativ vurdering av respondentenes utfyllende svar i tillegg. Det er en svakhet ved modellen at små leverandører gjennomgående får en dårligere score. Vi skal derfor gjennomføre en helhetlig vurdering av vår datainnsamlingsmetode, og justere poenggrensene i scoringsmodellen eller lage ulike skjema til forskjellige grupper.

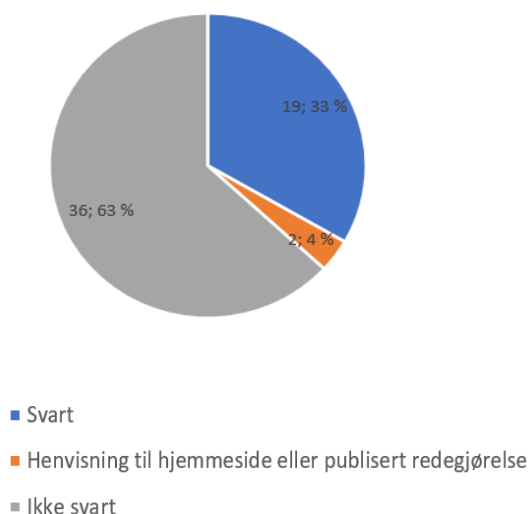
Arbeidet med utforming av spørreskjema og scoringsmodell er i hovedsak organisert gjennom en tverrfaglig arbeidsgruppe og forankret i LOKALBANK-samarbeidet.

Svarprosent

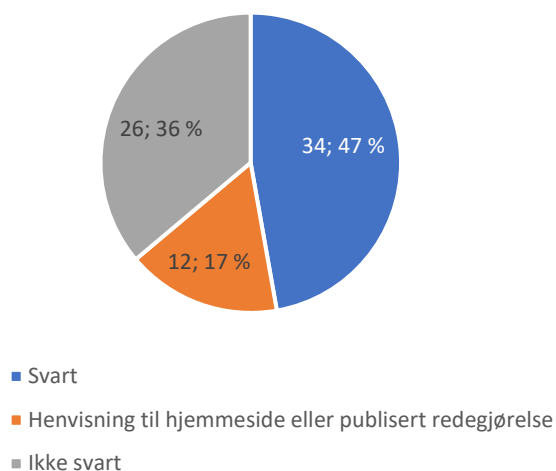
Undersøkelsen ble sendt ut til 55 leverandører og forretningspartnere. Nedenfor følger en fremstilling av svarprosenten i år og i fjor.

Vi har en svarprosent på 35 %. Her inngår registrerte svar på spørreskjema samt leverandører som viser til sine allerede publiserte redegjørelser eller hjemmesider om Åpenhetsloven. Vi er ikke tilfredse med svarprosenten, og vil etterstrebe en enda høyere svarprosent ved neste års rapportering. Det skal vi sikre gjennom blant annet tettere leverandøroppfølging.

2024: Drangedal Sparebank.
Resultat av undersøkelsen
(antall kunder, svar prosent)



2024: Lokalbank Resultat av undersøkelse (antall kunder , svar prosent)



2. Funn

Faktiske negative konsekvenser avdekket

Vi har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartleggingsprosess nevnt over – verken i vår egen virksomhet eller i vår leverandørkjede. Vi vil gjøre kontinuerlige vurderinger på om metode og tilnærming vi benytter i dag er tilstrekkelig for å avdekke negative konsekvenser i egen virksomhet og våre leverandørkjeder.

Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket

Vi vurderer at det er lav risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet, basert på at vi er underlagt Arbeidsmiljøloven, og har tydelig regulerte arbeidsforhold med pålagte regelmessige samtaler mellom ledere og medarbeidere, samt veletablerte varslingskanaler. Til tross for at vi ser liten risiko her, skal vi fortsatt jobbe for at interne forhold er på et tilstrekkelig nivå.

Etter en overordnet risikovurdering der også våre fellesleverandører fra lokalbank er hensyntatt vurderer vi at det generell er middels risiko for at Drangedal Sparebank har forretningspartnere og leverandørkjeder som medfører brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Vi har i all hovedsak nasjonalt og regionalt nedslagsfelt, noe som i utgangspunktet tilsier ryddighet på aktuelt område. En rekke av våre innkjøp gjøres via forretningsforbindelser som har tilholdssted i Norge, med korte leverandørkjeder, hvor den geografiske risikoen vurderes som lav. Våre avtalepartnere er underlagt lovgivning som er utpreget arbeidstakervernning/forbrukervernlig, og lovgivning er tilordnet statlig tilsynsorgan. Likevel mener vi det er viktig å gjøre nødvendige risikovurderinger og sikre tilstrekkelig oppfølging av vesentlig leverandører.

Våre undersøkelser viser at noen av våre leverandører og forretningspartnere har forbindelser til høyrisikoland. I tråd med geografisk risiko indikerer dette en høyere sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som eksempelvis svakere regelverk og autoritære styresett. En rekke av våre leverandører er også tilknyttet produksjon av kontorrekvisita eller IKT-produkter, der råvarer, komponenter og sammenstilling ofte knyttes til høyrisikoland. Dette indikerer en større sannsynlighet for negative konsekvenser.

Vi benytter også tjenester tilknyttet drift og vedlikehold av bygninger, eksempelvis renholdstjenester. Ut fra bransjerisiko vurderes dette til høyere risiko for negative konsekvenser, spesielt på grunnlag av utfordringer knyttet til arbeidsvilkår. Dette er et område der vi har stor mulighet for å kunne påvirke, og den iboende risikoen i bransjen gjør dette til et viktig prioriteringsområde for videre arbeid.

Allianseleverandører og lokale leverandører

Bankene samarbeider med LB Selskapet om fellesleverandører, men det er ansvarlig for ESG og risikostyring i LB Selskapet som har det overordnede ansvaret for oppfølging av allianseleverandørene. Lokale leverandører følges opp av den respektive bank, der bærekraftsansvarlig har et særskilt ansvar.

3. Tiltak og videre arbeid

De leverandører og forretningspartnere som ikke har besvart vår henvendelse vil settes på en oppfølgingsliste. Dette gjelder også respondenter med lav score som vi vurderer trenger oppfølging. Vi ønsker primært god samhandling og dialog med disse for å oppnå tilfredsstillende innsikt i leverandørens aktsomhetsvurderinger. I ytterste konsekvens vil vi vurdere hvorvidt vi ønsker å fortsette samarbeidet med disse aktørene.

Drangedal Sparebank vil ved fremtidige avtaleinngåelser kreve at leverandøren avgir egenerklæring, og ønsker at våre leverandører skal gjøres kjent med våre etiske retningslinjer og videre bekrefte dette. Egne etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (supplier code of conduct) er under utarbeidelse, og er planlagt ferdigstilt i løpet av 2024.

Vi skal også forsikre oss om at våre varslingsrutiner er hensiktsmessige og relevante, og sikre at ansatte er kjent med disse. Dette gjelder både for ansatte og fremtidige nyansatte. En gjennomgang av dette er planlagt gjennomført i løpet av 2024.

Vi skal jevnlig oppdatere våre leverandørlistene for å sikre at vi har riktige opplysninger registrert og kan komme i kontakt med riktige personer. Her har vi hatt noen utfordringer i årets rapporteringsprosess, og ser derfor behov for oppfølging av informasjonen på dette området.

Vi er i en tidlig fase når det gjelder utvikling av metode og struktur for rapportering på Åpenhetsloven. Vi er klar over at vi har et forbedringspotensial her, og vil følgelig sette innsats mot å forbedre oss ytterligere til neste års rapportering. Metode for datainnsamling vil spesielt bli prioritert, og vi ser behov for å justere spørreundersøkelse og scoringsmodell slik at den treffer alle våre utvalgte leverandører like godt.

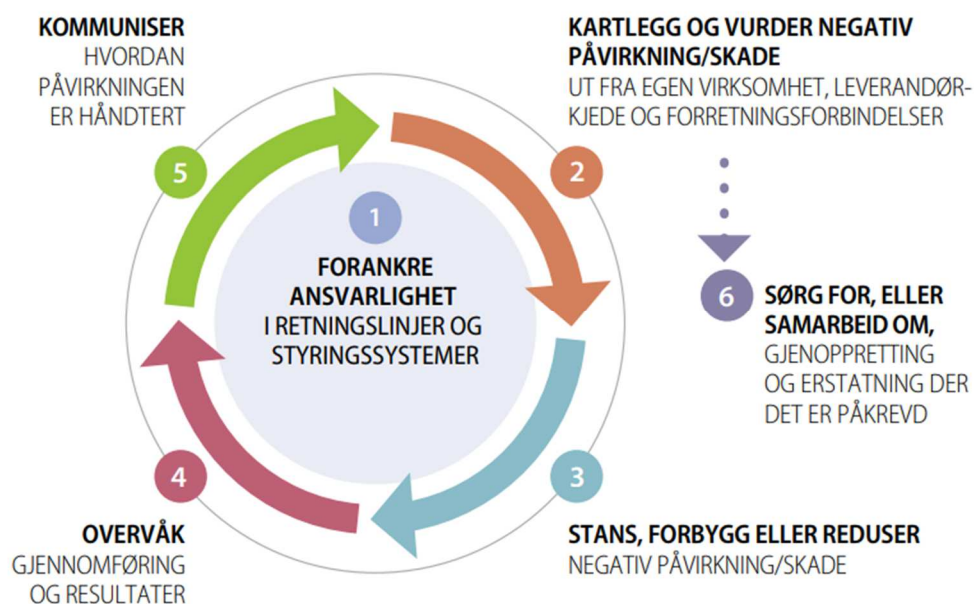
I tillegg er følgende punkter pekt ut som konkrete forbedringsområder:

1. Kontinuerlig tilnærming

Til nå har vårt arbeid med Åpenhetsloven vært konsentrert til en periode mellom januar og juni. Vi skal i større grad gjøre dette arbeidet kontinuerlig, spesielt ved å knytte arbeidet opp mot et årshjul og forankre det tettere opp mot OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger. Vi mener det vil være hensiktsmessig for fremtiden å organisere arbeidet på denne måten for å sikre fokus og kontinuitet.

Kontinuerlige aktsomhetsvurderinger kan avdekke et endret risikobilde. Det er rimelig å anta at det vil forekomme endringer i våre leverandørkjeder mellom de årlige rapporteringene. Det underbygger viktigheten av å ha et kontinuerlig fokus på prosessen, slik at vi stiller oss bedre i stand til å fange opp og vurdere vesentlige endringer. Dette kan i så fall gi grunnlag for å oppdatere redegjørelsen oftere enn én gang i året, noe som understøtter viktigheten av å ha informasjon lett tilgjengelig, ref. punkt 3 under.

Forventet resultat av dette tiltaket er bedre innsikt i leverandørkjeden og vurdering av våre forretningspartnere. I tillegg er det ønskelig at dette skal bidra til at arbeidet med Åpenhetsloven blir bedre kjent og forankret i Drangedal Sparebank.



Aktsomhetsvurderingsprosessen og medfølgende støttetiltak.

Kilde: OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

2. Tydeligere risikobasert tilnærming

Til nå har vi konsentrert innsatsen mot de leverandører og forretningspartnere som er vesentlig basert på omsetning. Dette vil fortsatt være et relevant vurderingskriterium, men vi ønsker i større grad å inkludere en risikobasert tilnærming til utvelgelsen av leverandører. Vi vil derfor utarbeide risikomatriser for bedre å rette forespørsel og innsats mot områdene med størst risiko for negative konsekvenser, og følgelig treffe bedre med undersøkelsene våre. Anerkjente risikokilder skal legges til grunn i dette arbeidet.

Forventet resultat av dette tiltaket vil være større innsikt i hvilke områder av vår verdikjede som innehar størst risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og at vi i forlengelsen av dette kan rette innsatsen mot disse områdene og treffe bedre med våre undersøkelser.

3. Egen hjemmeside for aktsomhetsvurderinger

Vi skal være en åpen og transparent aktør, og ønsker derfor at informasjon om vårt arbeid med Åpenhetsloven skal være enda lettere tilgjengelig. I dag har vi vår årlige redegjørelse tilgjengelig på vår nettside, men LB Selskapet har en ambisjon om å få på plass en hjemmeside med kontinuerlige oppdateringer. Dette vil underbygge og støtte opp om punkt 1 (kontinuerlig tilnærming). På denne siden skal styrende dokumenter, som bærekraftspolicy og etiske retningslinjer, være lett tilgjengelig. Det skal også fremgå tydelig hvordan alliansen vurderer risiko i forretningsforbindelsene.

I tillegg skal det være konkret informasjon om hvordan vi tar imot forespørsler knyttet til vårt arbeid med Åpenhetsloven, samt hvorvidt vi har avdekket negative tilfeller og i forlengelsen av det iverksatte tiltak. Bankene skal aktivt kunne hente og bruke informasjon fra denne siden, samt komme med innspill til forbedringer.

Forventet resultat av dette tiltaket er større åpenhet knyttet til hvordan vi jobber med Åpenhetsloven, og at vi jobber mer kontinuerlig med dette fremover.

Avsluttende bemerkninger

Denne rapporten er behandlet og vedtatt i styret 21. juni 2024.

4. Kontaktinformasjon

Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen eller om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til:

Guro Vibeto
Fagansvarlig ESG/Leder BM
Drangedal Sparebank

Telefon: +47 95150006

E-post: Guro.vibeto@drangedalsparebank.no

5. Vedlegg: Skjema for aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurdering - Åpenhetsloven

Selskap:	*	
Kontaktperson:	*	
Rolle i selskap:	*	
E-postadr. kontaktperson:	*	
Org.nr.:	*	
Antall ansatte:	*	
Omsetning i 1000kr:	*	

Er selskapet underlagt åpenhetsloven? ☐ Ja  ☐ Nei

Har selskapet en bærekraftspolicy? ☐ Har en bærekraftspolicy som er offentliggjort (på nett eller i årsrapport)  ☐ Har en bærekraftspolicy, men den er ikke offentliggjort ☐ Har ikke en bærekraftspolicy

Evt. kommentar:

Har selskapet en miljøpolicy? ☐ Har en miljøpolicy som er offentliggjort (på nett eller i årsrapport)  ☐ Har en miljøpolicy, men den er ikke offentliggjort ☐ Har ikke en miljøpolicy

Evt. kommentar:

Har selskapet et miljøstyringssystem (f.eks. kjente miljøstyringssystemer Norge: ISO 14001: 2015, EMAS og Miljøfyrtårn)? ☐ Bruker et miljøsystem som er verifisert av en uavhengig og anerkjent tredjepart  ☐ Bruker et miljøsystem som ikke er verifisert av en uavhengig og anerkjent tredjepart eller har egenutviklede miljøstyringsprosesser ☐ Ingen miljøstyringssystemer

Evt. kommentar:

Har selskapet beregnet sitt utslipp? ☐ Ja  ☐ Nei

Hvis ja, ber vi dere oppgi tall for scope 1, 2 og 3 for siste beregning man har
Evt. kommentar:

Har selskapet en "Code of Conduct"?

- * ☐ Selskapet har en policy som dekker flere av temaene nevnt ovenfor og denne publiseres på nettsiden og/eller i års rapportering ?
- ☐ Selskapet har en policy, men denne er ikke offentlig tilgjengelig
- ☐ Selskapet har en bærekraftspolicy som er publisert
- ☐ Selskapet har ikke en policy / en bærekraftspolicy som ikke er publisert

Evt. kommentar:

Gjelder selskapets "Code of Conduct" også for leverandører?

- * ☐ Ja ?
- ☐ Nei

Evt. kommentar:

Har selskapet en strategi om å bidra til økt likestilling og mangfold innen organisasjonen og hos samarbeidspartnere/leverandører?

- * ☐ Har en strategi og rapporterer offentlig om denne (gjelder både internt og eksternt) ?
- ☐ Har en strategi og rapporterer offentlig om denne (gjelder kun interne forhold)
- ☐ Har en strategi, men er ikke måloppnådd
- ☐ Har ikke en strategi/praksis
- ☐ Vi er få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Gjennomføres det en årlig vernerunde blant de ansatte?

- * ☐ Ja ?
- ☐ Nei
- ☐ Vi er få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet en varslingskanal?

- * ☐ Har en varslingskanal ?
- ☐ Har ikke en varslingskanal, men har en rutine for dette
- ☐ Har hverken varslingskanal eller en rutine

Evt. kommentar:

Har alle ansatte i virksomheten skriftlige arbeidssavtaler?

- * ☐ Ja
- ☐ Nei

Evt. kommentar:

Har virksomheten overordnede retningslinjer som skal forhindre forskjellsbehandling og diskriminering blant de ansatte?

- * ☐ Ja ?
☐ Retningslinjer/policy, men disse er ikke kjent/tilgjengelige
☐ Nei

Evt. kommentar:

Har virksomheten inngått avtale med ett eller flere fagforbund?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei

Evt. kommentar:

Fremgår det i retningslinjene at ansatte har fagforeningsfrihet?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei

Evt. kommentar:

Gjennomfører selskapet medarbeiderundersøkelse (eller undersøker selskapet ansattes tilfredshet på en annen måte)?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei
☐ Få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet forretningsforbindelser med høyrisikoland?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei

Evt. kommentar:

Finnes det en rutine eller plan for håndtering av brudd og avvik som har blitt rapportert?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei

Evt. kommentar:

Er det noe mer dere ønsker å tilføye
angående egen verdikjede,
forretningspartnere eller
bransjespesifikke
utfordringer og måten dere håndterer
dette på?

Vi setter pris på din tilbakemelding!

Vennligst angi om det var spesifikke
spørsmål
som opplevdes mer/ mindre relevante
eller
om det er aktiviteter/ områder dere
arbeider
med innen ESG som ikke ble fanget
opp av
spørreskjemaet. Alle andre
tilbakemeldinger
mottas også med takk.

Evt. vedlegg: 

Choose File	No file chosen
Choose File	No file chosen
Choose File	No file chosen