

RørosBanken

Redegjørelse for
aktsomhetvurderinger etter
åpenhetsloven 2024

Sammen om
økonomisk trygghet

Innhold

Innledning	3
1. Generell informasjon om RørosBanken	4
a. Organisering	4
b. Produkter og tjenester	5
c. Markeder virksomheten opererer i	5
d. Forankring av arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	5
e. Varslingskanaler	6
2. Negative konsekvenser og risiko, og tiltak	7
a. Interne undersøkelser	7
b. Samarbeidsavtaler	8
c. Leverandører	9
d. Kunder	10
3. Tiltak (oppsummert)	12
4. Viktige milepæler/resultater i 2024	12

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. Jfr.

2024 ble preget av omorganisering, både i form av rolleavklaringer og lokaler. 1. mars tiltrådte ny Administrerende Banksjef, Tone Hammer. I løpet av året er det i tillegg blitt ansatt 8 medarbeidere i banken. Det ble etablert en ny avdeling i organisasjonen fra 1.november. Den nye avdelingen *Virksomhetsstøtte*, vil være ansvarlig for depottjeneste, økonomisk kriminalitet, IKT, bærekraft og personvern. Avdelingen har 10 medarbeidere inkludert leder.

I løpet av høsten ble 2. etasje i Kjerkgata 1 renoverert og sto ferdig for innflytting til jul. Under ombygingsperioden har medarbeidere brukt midlertidige arbeidsplasser i banken og hjemmekontorløsninger. I 2025 vil 1. etasje bli renoverert. Til sommeren 2025 vil banken åpne opp nye, moderne, og mer kundevennlige lokaler for offentligheten.

I desember 2023 ble RørosBanken varslet om stedlig tilsyn fra Finanstilsynet. Tilsynet ble gjennomført i februar 2024. Endelig rapport ble offentlig i oktober.

Bærekraftsgruppa ledet arbeidet mot resertifisering som Miljøfyrtårn 3. mai 2024. Bærekraftsgruppa i RørosBanken fungerte frem til 1. november da ny avdeling Virksomhetsstøtte trådte i kraft og overtok arbeidet med mer dedikerte ressurser. Leder Virksomhetsstøtte er utnevnt bærekraftsansvarlig for banken.

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 2024 var det totalt 55 ansatte. Se organisasjonskart under gjeldende for utgangen av 2024.



Januar 2025

Bankens ledergruppe ved utgangen av 2024 består av Adm. banksjef, Risk- og Complianceansvarlig, Leder HR og organisasjon, Leder for Bedriftsmarked og Kredittrisiko, Leder Privatmarked, Leder Økonomi, Leder Virksomhetsstøtte og Leder Marked. Kjønnssfordelingen er 3 kvinner og 5 menn.

RørosBanken har ved årsskifte 406 egenkapitalbevisiere. Bankens øverste organ er Forstanderskapet. Adm. banksjef rapporterer til Styret. Kjønnssfordelingen i styret er 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, Eika Kapitalforvaltning og Aktiv

Eiendomsmegling, samt datterselskapene Fremtind Forsikring, eid sammen med DNB og Sparebank1 og Kredittbanken ASA, eid sammen med Sparebank1. 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 avdelingskontor i Oslo. Banken opererer i både bedriftsmarked og privatmarkedet.

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. Ansvaret for oppfølging og etterlevelse er plassert hos avdelingen Virksomhetsstøtte. 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 ble kartlagt via kvartalsvise PULS-målinger, som i hovedsak setter søkelys på det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Det fysiske arbeidsmiljøet ivaretas av vernerunder. Vernerunden behandles av Leder HR og organisasjon, verneombud og Bedriftshelsetjenesten (BHT). Risikoanalyse av arbeidsmiljøet skal utarbeides i samråd med arbeidsmiljøutvalget (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 Risk- og Complianceansvarlig. Det er mulig å varsle anonymt internt. Risk- og Complianceansvarlig 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 to formelle kundeklager i 2024.

2. Negative konsekvenser og risiko, og tiltak

a. Interne undersøkelser

RørosBanken hatt høyere langtidsfravær enn ønsket i 2024, men i Q4 var trenden nedadgående. Deler av langtidsfraværet er relatert til arbeidsforholdet og høy arbeidsbelastning over tid. Konverteringen til ny dataleverandør i 2023 har vært en «indirekte» årsak til fraværet. Det ble igangsatt tiltak tidlig, som vi ser har hatt en god og varig effekt. Dette ser vi også på resultatet i PULS målingene som er gjennomført kvartalsvis gjennom året. Stressnivå er redusert, og jobbengasjementet har hatt ei positiv utvikling. Vi har ved utgangen av 2024 ingen som er 100 % sykemeldt. Det ble utarbeidet en ny sykefraværsrutine i 2024, der vi har fokus på forebygging av fravær og oppfølging under sykefravær. Det er viktig at alle er kjent med hva som skjer av type oppfølging i RørosBanken ved sykefravær og hvilke muligheter for tilrettelegging som finnes.

I bedriftsavtalen som ble reforhandlet desember 2024, er det sagt at medarbeidersamtalen skal gjennomføres årlig. Områdene psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø er egne punkt i samtalen.

AMU (arbeidsmiljøutvalget) har i 2024 fremstått som ett AMU ihht til kravene i AMU. Vi gjennomfører minimum 4 møter i året, BHT innkalles til hvert møte. Det er utarbeides en årsplan for AMU sin aktivitet som er tilgjengelig på intranettet. Vi ønsker å sikre at alle ansatte kjenner formålet og arbeidsoppgavene til AMU. Vi har hatt månedlige møter med tillitsvalgte i 2024, noe som vurderes som viktig samhandlingsarena. Det styrker partsamarbeidet i virksomheten og kvaliteten på arbeidet med helsefremmende arbeidsplasser.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 er virksomheter av en viss størrelse forpliktet til å gjennomføre en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og ufrivillig deltid. Offentlige virksomheter og private virksomheter med mer enn 50 ansatte forpliktet til å gjennomføre denne kartleggingen.

Lønnskartlegging er en prosess der virksomheter kartlegger lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt vurderer om det forekommer ufrivillig deltid. For RørosBanken ble dette gjort for første gang året 2024. Det er viktig at virksomheten involverer ansatte, eventuelt tillitsvalgte, i prosessen for å sikre en naturlig inndeling av stillingene. Vi har hatt arbeidsmøte med tillitsvalgte der de ulike stillingskategoriene og kompleksiteten av stillingene har vært gjenstand for diskusjon. Lønnskartleggingen vil bli brukt som ett verktøy i forbindelse med lønnsforhandlinger i 2025.

Kravet om lik lønn for likt arbeid er en del av lovgivningen, og intern kartlegging skal bidra til å vurdere om det er risiko for lønnsdiskriminering i RørosBanken. Vi har avdelinger der det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, men som kan knyttes til ulike utdanning og rekruttering fra ulike markeder.

b. Samarbeidsavtaler

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 til samfunnets beste.

Sponsorat med enkeltutøvere innen idrett og kultur er også vedtatt fjernet. Som lokal bank med stort samfunnsansvar ønsker vi at våre gavemidler og samarbeidsavtaler skal skape mest mulig utvikling og aktivitet for flest mulig. Spesielt er fokuset på gode oppvekstvilkår for barn og unge prioritert. Dette er i 2024 forankret i bankens overordnede strategi.

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, bidrar med betydelige økonomiske ringvirkninger til øvrig lokalt næringsliv og aktiviserer mange frivillige.

Som eksempel, Femundløpet som aktiviserte 1400 frivillige under sitt arrangement i 2024. De 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 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 og ansvarlig samfunnsutvikler, ønsker vi å motivere og bevisstgjøre hver enkelt samarbeidspartner på viktigheten av den jobben vi gjør sammen og hvilke ringvirkninger dette har for lokalsamfunnet.

Ytterligere kartlegging av etterfølgelse av åpenhetsloven hos våre samarbeidspartnere vil fortsette inn i 2025, 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 gjorde en kartlegging av sin verdikjede i 2024, hvor leverandører som leverer varer og tjenester til RørosBanken for over kr

300.000 må svare på et aktsomhetsvurderingsskjema. 6 leverandører har foreløpig svart på skjema. RørosBanken har ikke gjort funn i verdikjeden som tyder på brudd på ansatte sine rettigheter eller menneskerettigheter foruten et viktig unntak.

Nasjonal media gikk ut med en sak i mars 2024 hvor de henviste til at Luftfartstilsynet hadde gjort tiltak mot Danish Air Transport (DAT) med bakgrunn brudd mot norsk arbeidsmiljølov. 1. april overtok DAT etter Widerøe og opererer flyruten mellom Røros og Oslo, en flyrute RørosBanken ofte benytter (118 reiser i 2024). Oppslaget i media gjorde at RørosBanken rettet en dialog/kommunikasjon mot DAT med ønske om å legge trykk på at de innrettet seg etter norsk lov. Internt i RørosBanken gjorde funnet at alle tjenestereiser med fly skulle godkjennes av nærmeste leder. DAT overgikk frister satt av luftfartstilsynet ultimo mai og ultimo august før de fikk varsel om tvangsmulkt i slutten av oktober. Når varslene om tvangsmulkt kom besluttet RørosBanken å redusere sine reiser til det absolutte minimum. I utgangen av november kom det varsel om at DAT hadde ordnet opp i påleggene fra tilsynet. RørosBanken har fra denne datoen åpnet opp igjen for flyreiser i tjenesten.

Hendelsen viser godt hvordan åpenhetsloven er med på å synliggjøre oppmerksomheten rundt ansatte sine rettigheter i vår vurderte verdikjede og den forventning til rapportering og åpenhet virksomheter nå kreves å ha/gi. RørosBanken vil fortsette å ha fokus på verdikjeden både oppstrøms og nedstrøms og vil prøve å påvirke aktører gjennom dialog og kommunikasjon. I ytterste konsekvens kan samarbeid eller kundeforhold avsluttes.

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 å forebygge økonomisk kriminalitet som overvåker transaksjonsflyten i banken. Dette teamet skal også ivareta

vårt ansvar som aktør innen betalingsformidling, og er en støttefunksjon for kunderådgivere. 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 sin 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 besluttet av Styret. Dette er saker som i tillegg til miljørisiko kan ha en

omdømmerisiko for banken. RørosBanken har pr 31.12.2024 ikke hatt kredittsaker på kundenivå som er vurdert til score 3.

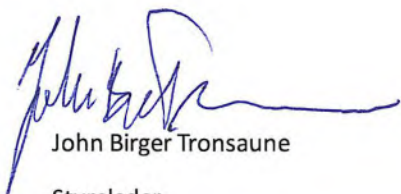
3. Tiltak (oppsummert)

Våre tiltak	Status	Ansvarlig
Lønnskartlegging	Utført	HR
Oppfølging leverandører	Kontinuerlig	Virksomhetsstøtte
Opplæring rådgivere	Kontinuerlig	HR
Forebygge økonomisk kriminalitet	Kontinuerlig	AHV-ansvarlig
Ombygging lokaler Røros	Pågå	HR
Bygge bærekraftig arbeidskultur	Kontinuerlig	Virksomhetsstøtte

4. Viktige milepæler/resultater i 2024

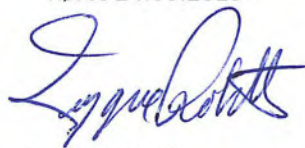
Ny Adm. Banksjef	Ombygget 2. etasje	Stedlig tilsyn av Finanstilsynet
Re-sertifisert miljøfyrtårn	8 nye medarbeidere rekruttert	Kr. 6.500.000 bevilget til lokalsamfunnet gjennom gavemidler og samarbeidsavtaler
Ny avdeling Virksomhetsstøtte	55 medarbeidere	37 ansatte deltok på tur til Spidsbergseter

Røros 24.06.2025



John Birger Tronsaune

Styreleder



Trygve Rolseth

Styrets nestleder



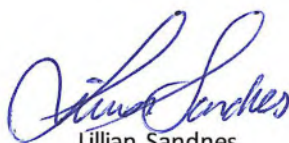
Frode Skogås

Styremedlem



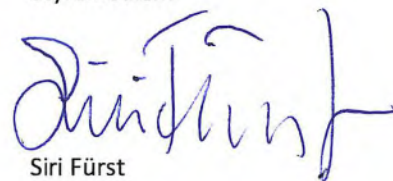
May Lisbeth H. Hamland

Styremedlem



Lillian Sandnes

Styremedlem



Siri Fürst

Styremedlem



Gry Catrin Krokstad

Ansattes representant



Tone Hammer

Adm. Banksjef