

Redegjørelse for aktsonhetsvurderinger etter åpenhetsloven

2025

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven 2025

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. I 2025 har RørosBanken etablert nytt kontor i Trondheim og besluttet flytting av lokasjon i Oslo. Bankens lokaler på Røros ble ferdigstilt etter en lengre periode med oppussing. Banken har i 2025 sluttført omorganisering og strukturelle endringer, rolleavklaringer, og gjennomført omfattende arbeid med strategi og kulturprosjekt.

1. Generell informasjon om RørosBanken

a. Organisering

RørosBanken har drevet bank på Røros i over 180 år og er en selvstendig sparebank med hovedkontor på Røros og avdelingskontor i Oslo og Trondheim. Banken er en del av Eika Alliansen. Ved utgangen av 2025 hadde banken 61 ansatte. Bankens øverste organ er Forstanderskapet, og administrerende banksjef rapporterer til styret.

RørosBanken er en del av Eika Alliansen. Eika Alliansen består av alliansebankene og konsernet Eika Gruppen, som er heleid av alliansebankene. Konsernet Eika Gruppen består av morselskapet Eika Gruppen AS, Eika digitalbank AS, Eika Kapitalforvaltning AS, Eika Økonomi AS, og Aktiv Eiendomsmegling AS. Eika Gruppen konsernets 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 boligkredittforetak, 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 samarbeidspartnere tilbyr banken i tillegg leasing og factoring. Banken er distributør for Fremtind Forsikring, Eika Kapitalforvaltning, Eika Boligkreditt og Eika Kredittbank. 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 avdelingskontor i Oslo og Trondheim. Banken opererer i både privatmarkedet og bedriftsmarkedet. Banken har konsesjon som bank etter finansforetaksloven og er underlagt tilsyn fra Finanstilsynet.

d. Forankring av arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Eika Gruppen forestår flere større anskaffelser på vegne av bankene i Eika Alliansen. Anskaffelsene gjennomføres i henhold til etablerte prosesser og styringsdokumenter som skal sikre etterlevelse av relevante lover og interne krav til styring, kontroll og compliance. I forbindelse med anskaffelser på vegne av banken gjennomfører Eika Gruppen blant annet aktsomhetsvurderinger av leverandører. ESG-aktsomhetsvurderingene i Eika Gruppen gjennomføres med en risikobasert tilnærming for å identifisere og håndtere risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Vurderingene tar utgangspunkt i forhåndsdefinerte risikoelementer.

Det følger av forarbeidene til åpenhetsloven at virksomheter vil kunne samarbeide om utførelsen av aktsomhetsvurderinger. (Prop 150 L 2020-2021 pkt. 8.2.3.3. side 67). RørosBanken vurderer at Eika Gruppens aktsomhetsvurderinger er av god kvalitet. Banken har gjennomgått Eika Gruppens retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og vurderer de som tilfredsstillende. For mer informasjon om Eika Gruppens prosess viser vi til redegjørelsen som er tilgjengelig her: <https://www.eika.no/eika-alliansen/eikagruppen/apenhet>.

RørosBanken er underlagt kravene i lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («åpenhetsloven»). Styret, som øverste organ i forvaltningen av selskapet, er ansvarlig for at pliktene etter åpenhetsloven oppfylles. Ansvar for oppfølging og etterlevelse er plassert hos avdelingen Virksomhetsstøtte. Administrerende banksjef har det overordnede ansvaret for å følge opp bankens etterlevelse av åpenhetsloven. Banken respekterer og støtter opp om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og kan ha påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, samt i relasjon til leverandører og forretningspartnere. Banken har policyer og retningslinjer, fastsatt av styret, og rutiner som ivaretar kravene i åpenhetsloven. Særlig relevant er:

- *Policy for bærekraft* som fastsetter prinsipper for hvordan hensynet til klima, miljø, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og ansvarlig forretningspraksis skal integreres i konsernet.
- *Policy for styring av leverandørrisiko innenfor IKT* som fastsetter prinsipper og krav for hvordan RørosBanken identifiserer, vurderer og følger opp risiko knyttet til IKT-leverandører, herunder krav til risikobasert aktsomhetsvurdering av leverandører og tiltak for å forebygge og håndtere risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. IT og IKT-tjenester leveres i all hovedsak av Eika Gruppen.
- *Rutine for anskaffelse, bestilling og avtaleinngåelse* som fastsetter at krav til risikobaserte aktsomhetsvurderinger inngår som en del av konsernets ordinære anskaffelsesprosesser.
- *Etiske retningslinjer* som stiller krav til integritet, habilitet, varsling og ansvarlig atferd i egen virksomhet.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) pålegger alle norske arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Hovedinnholdet i ARP kan deles inn i:

Aktivitet: alle norske arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Redegjørelsesplikten: Private virksomheter med over 50 ansatte er pliktig til å rapportere:

- konkret om likestillingssituasjonen (kjønnsbalanse i ulike stillingsnivåer, rekruttering og foreldrepermisjon).
- en detaljert likelønnskartlegging fordelt på kjønn annethvert år.
- kartlegging av ufrivillig deltid.

Likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skal være en integrert og naturlig del av RørosBankens personalpolitikk. Banken ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass med like muligheter for alle, uavhengig av bakgrunn, og har nulltoleranse for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering.

Hvordan arbeidet med ARP er organisert i RørosBanken

Banken vil fra 2026 bruke ansettelsesutvalgt i RørosBanken, som består av to tillitsvalgte, leder HR og banksjef som en arbeidsgruppe i dette arbeidet. Ansettelsesutvalget sin funksjon er fra tidligere beskrevet i Bedriftsavtalen, ved neste revidering vil AFR aktiviteten komme tydelig frem av avtalen.

Vi har rapportert for 2025, dette er styrebehandlet og vil bli offentlig tilgjengelig på bankens nettside.

e. Varslingskanaler

RørosBanken har egne retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og uønskede hendelser. Banken har interne rutiner som ivaretar ansattes personvern. Det er mulig å varsle anonymt. I tillegg har banken en ekstern varslingskanal for personvern og kundeklager, samt henvisning til Finansklagenemnda. Risk- og Complianceansvarlig er mottaker av varsler. Kontaktinformasjon til personvernombud er tilgjengelig på nettsiden. I 2025 mottok vi ingen formelle kundeklager.

2. Negative konsekvenser og risiko, og tiltak

Innledning

På bakgrunn av den ulike risikoen som foreligger henholdsvis internt i banken og i leverandørkjeden, er beskrivelse av risiko og konsekvenser omtalt i ulike punkter nedenfor. RørosBanken vurderer at risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hovedsak er knyttet til leverandørkjeden og forretningspartnere, snarere enn egen virksomhet. Begrunnelsen er at bankens egen virksomhet i hovedsak består av kunnskapsintensive tjenester i Norge, utført av ansatte som er omfattet av norsk arbeidslivslovgivning, tariffavtaler og etablerte interne retningslinjer for etikk, arbeidsforhold og varsling. I leverandørkjeden har banken i mindre grad direkte kontroll over arbeidsforhold og praksis, og risikoen påvirkes av forhold som anskaffelsens art, leverandørenes bransjetilknytning, geografiske virkeområde, bruk av underleverandører og kompleksitet i verdikjeden.

a. Egen virksomhet

RørosBanken er underlagt norsk arbeidslivslovgivning og skal sikre forsvarlige arbeidsforhold, et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og respekt for grunnleggende arbeidstakerrettigheter. Arbeidsgiveransvaret ivaretas i tråd med blant annet arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og annet relevant regelverk, herunder krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Banken er medlem av Finans Norge og er dermed omfattet av gjeldende hovedavtale og sentralavtaler inngått mellom Finans Norge, NHO og Finansforbundet. Avtalene regulerer sentrale forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, medbestemmelse og partssamarbeid, og gir rammer for et strukturert og forutsigbart samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud.

RørosBanken har etablert et strukturert og velfungerende partssamarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og vernetjenesten. Samarbeidet bygger på jevn dialog, tydelige arenaer for medvirkning og en felles ambisjon om å videreutvikle arbeidsmiljøet.

Det gjennomføres månedlige møter i Samarbeidsutvalget (SU), hvor faste saker behandles gjennom en strukturert saksliste. Møtene fungerer samtidig som en fleksibel arena hvor aktuelle problemstillinger kan løstes fortløpende ved behov. Dette bidrar til god informasjonsflyt, høy grad av involvering og rask oppfølging av saker.

I samarbeid med tillitsvalgte og verneombud har banken gjennomført prosjektet «En bra dag på jobb» ved en avdeling. Erfaringene fra prosjektet er gode, og arbeidet har gitt konkrete bidrag til utvikling av arbeidsmiljøet i avdelingen.

Arbeidsmiljøet følges også opp gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen (MEI). Resultatene benyttes aktivt i oppfølging i linjen og som grunnlag for prioriteringer i det videre forbedringsarbeidet. Det vurderes i tillegg om det skal suppleres med hyppigere målinger for å sikre tettere oppfølging.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er en sentral arena i partssamarbeidet. Fra 2026 er det besluttet å øke møtefrekvensen til annenhver måned, for å jobbe mer systematisk og tett med arbeidsmiljøet. Referater fra AMU gjennomgås i første allmøte etter gjennomført møte, noe som bidrar til å sikre åpenhet og forankring i organisasjonen.

Samlet sett gir dette et godt grunnlag for et aktivt og tillitsbasert samarbeid, hvor partene sammen jobber målrettet for å utvikle en attraktiv arbeidsplass i RørosBanken.

Disse lovpålagte og avtalefestede forpliktelsene utgjør grunnlaget for bankens arbeid som arbeidsgiver, og danner fundamentet for bankens ivaretagelse av egne medarbeidere. Kompetente og engasjerte medarbeidere er en forutsetning for at banken skal kunne levere på sitt samfunnsoppdrag som lokalbank. Utover lovpålagte plikter, arbeider RørosBanken derfor systematisk med organisasjonsutvikling, samhandling og kompetansebygging, i tråd med bankens strategi og langsiktige mål.

RørosBanken har utført aktsomhetsvurdering basert på en metodikk som vektlegger risikoområder som er særlig relevante i norsk kontekst og for finansbransjen, herunder arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, samtidig som den bygger på en helhetlig tilnærming og ikke er avgrenset til utvalgte temaer alene.

Vurderingen avdekket

Rørosbanken har foretatt en risikovurdering innenfor 16 områder, 3 områder havnet på moderat risiko. De områdene som har et visst forbedringspotensial er

Risikobeskrivelse	Beskrivelse	Status
Arbeidstid	Er arbeidstid og overtid i tråd med arbeidsmiljøloven og eventuelle tariffavtaler?	Moderat
Mangfold og inkludering	Har virksomheten tilstrekkelige rutiner for å forebygge diskriminering på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering? Dekker disse de viktigste arenaene for diskriminering?	Moderat
Trakassering	Finnes det risiko for systematisk trakassering eller forskjellsbehandling, og er det etablert rutiner for å håndtere dette?	Moderat

Arbeidstid

Det er lite bruk av overtid i RørosBanken. Det kan være i perioder det er hektisk for alle og noe overtid må påregnes, men ingen røde flagg. Vi ser at det kan være en utfordringer for ledere og de i særlig uavhengig stilling

Tiltak

- 1) Tydeliggjøring av rammer: Stillingsbeskrivelser og arbeidsavtaler for særlig uavhengige stillinger beskriver forventninger til arbeidsmengde, tilgjengelighet og fleksibilitet.
- 2) Systematisk lederoppfølging: Arbeidsbelastning og arbeidstid er fast tema i medarbeidersamtaler og jevnlige 1:1 mellom leder og medarbeider.
- 3) Forankring i HMS/AMU: Overordnet nivå på arbeidsbelastning og arbeidstid følges opp i AMU som fast punkt, også for ansatte i særlig uavhengig stilling.
- 4) Vurdering av stillingskategori: Det gjennomføres jevnlige vurderinger av hvorvidt vilkårene for særlig uavhengig stilling er oppfylt.

Mangfold og inkludering, og trakassering

Vi ser behovet for en gjennomgang av rutiner og evt. utdype manglende innhold. Vi skal også se på rutiner for hvordan sikre at rutinene er gjort kjent for alle.

b. Forretningspartnere og leverandørkjede

Banken har en rekke leverandører, hvorav de fleste er avtaler som er fremforhandlet av Eika Gruppen på vegne av banken. I tillegg har banken avtaler mot forretningspartnere og leverandører som banken selv har fremforhandlet.

Forretningspartnere og leverandørkjede gjennom Eika Gruppen

Som nevnt over fremforhandles de fleste større avtaler banken har med eksterne leverandører, av Eika Gruppen på vegne av Eika-bankene. Innkjøpene omfatter blant annet en rekke ulike IKT-tjenester og andre tjenesteleveranser.

Det er ikke avdekket faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i aktsomhetsvurderinger utført av Eika Gruppen i 2025. Etablerte prosesser for å håndtere tilfeller der negative konsekvenser eller vesentlig risiko foreligger, er derfor ikke benyttet.

RørosBanken gjorde en kartlegging av sin verdikjede i 2025, hvor nye leverandører som leverer varer og tjenester til banken for over kr 300.000 pr år må svare på et aktsomhetsvurderingsskjema som grunnlag for videre vurderinger. Det har ikke vært inngått nye eller endrede avtaler i denne størrelsesorden i 2025. Banken har ikke gjort funn i verdikjeden som tydet på brudd på ansattes rettigheter eller menneskerettigheter i 2025 tilknyttet bankens leverandører.

I 2025 har banken 45 vesentlige leverandører fra Eika som en del av samarbeidsavtale bankdrift, og i tillegg 4 vesentlige leverandører som er kritisk for bankens drift utenfor alliansesamarbeidet. Det har blitt brukt en leverandør i forbindelse med oppussing i 2025 som overstiger fastsatt sum for aktsomhetsvurdering. Alle nye, og endrede avtaler, blir vurdert i forhold til aktsomhet før avtaleinngåelse. RørosBanken vil revidere rutinene for aktsomhetsvurderinger i 2026.

c. Kunder

Forventningene til bankens bærekraftarbeid øker stadig, både fra kunder og myndigheter. Kundene omfattes av flere regelverk som skal forebygge økonomisk kriminalitet og ivareta menneskerettigheter. Banken møter kundene i rådgivningssamtalen og under oppfølging. Banken har et eget team som jobber med å forebygge økonomisk kriminalitet, og kunderådgiverne har ansvar for håndtering av ESG-risiko i kredittarbeid, sparing og plassering. I kredittsaker for bedriftsmarkedet må rådgiver, sammen med selskapet, ta stilling til ulike spørsmål innen ESG, blant annet knyttet til menneskerettigheter, likestilling, arbeidsvilkår, antihvitvask, korrupsjon og skatt samt hvordan inntekter og verdier påvirkes av klimaendringer. Rådgiver kan i dag velge blant seks ulike bransjer. Svarene oppsummeres i en risikoscore fra 1 til 10, der saker med score 8-10 må besluttet av styret. Per 31.12.2025 hadde banken ikke hatt kredittsaker på kundenivå som var vurdert til score 8-10.

Robust Røros Bedrift

Som et ledd i å styrke lokale bedrifter, egne rådgivere og lokalsamfunn arrangerte RørosBanken, sammen med Rørosregionenes Næringshage, en kurs-serie på 7 møter hvor ulike ESG tema ble diskutert. Formålet med kurs-serien var å utveksle kompetanse muligheter og utfordringer innen et område hvor økte forventninger vil komme. Arenaen gjorde at flere bedrifter sertifiserte seg og slik står mer hardføre i fremtiden.

3. Utførte tiltak og potensiell risiko

Regjeringen oppfordret i oktober 2024 på sine nettsider (regjeringen.no) alle norske selskaper til å ta stilling til hvorvidt deres forretningsforbindelser bidrar til å opprettholde Israels ulovlige tilstedeværelse på okkupert palestinsk territorium, og om relasjonen skal avsluttes. Dette er også i samsvar med OECDs veiledning om at det skal foretas skjerpede aktsomhetsvurderinger av selskaper med virksomhet i konfliktområder, områder med alvorlig politisk ustabilitet og situasjoner med høy risiko for grove menneskerettighetsbrudd. På bakgrunn av denne oppfordringen har Eika Gruppen kartlagt om og eventuelt hvilke leverandører og/eller forretningspartnere som har relevant virksomhet i Israel. Det er identifisert at Eika Gruppen har én vesentlig leverandør og én underleverandør i landet. De har vært i dialog med begge virksomhetene, og det er per i dag ikke avdekket forhold som tilsier at disse medvirker til brudd på menneskerettigheter. For mer informasjon om Eika Gruppens tiltak henviser vi til punkt 2.3 i foretakets redegjørelse som er tilgjengelig her: <https://www.eika.no/eika-alliansen/eikagruppen/apenhet>.

RørosBanken har ingen direkte leverandørforhold til selskaper med virksomhet i Israel. Banken følger likevel utviklingen tett, og legger til grunn Eika Gruppens vurderinger og oppfølging av identifisert risiko. Banken vil fortløpende vurdere behov for ytterligere tiltak dersom risikobildet endrer seg, i tråd med kravene i åpenhetsloven og prinsippene for ansvarlig næringsliv.

4. Tiltak (oppsummert)

Våre tiltak	Status	Ansvarlig
Oppfølging leverandører	Kontinuerlig	Avtale-ansvarlig
Opplæring rådgivere	Kontinuerlig	Virksomhetsstøtte
Forebygge økonomisk kriminalitet	Kontinuerlig	AHV-ansvarlig
Bygge bærekraftig arbeidskultur	Kontinuerlig	Virksomhetsstøtte og HR og organisasjon
Revidering av rutiner av aktsomhetsvurdering	Pågå	Virksomhetsstøtte
Rolleavklaring rundt aktsomhetsvurderinger	Pågå	Virksomhetsstøtte
Øke frekvens på AMU-møter	Utført	HR og organisasjon
Utarbeide rutine på rekruttering	Pågå	HR og organisasjon
Revidering av Etske retningslinjer og signering ved gjennomlesning	Pågå	Risk og Compliance og HR og organisasjon
Forankre forståelse for åpenhetsloven	Pågå	Virksomhetsstøtte

5. Viktige milepæler/resultater i 2025

8 nye medarbeidere rekruttert	Kr. 7.000.000 bevilget til lokalsamfunnet gjennom gavemidler og samarbeidsavtaler	61 medarbeidere
-------------------------------	---	-----------------

Ny avdeling i Trondheim	Høy aktivitet på kompetansehevende tiltak hos rådgivere	Robust Røros Bedrift
Nedadgående trend på sykefravær	1 ansatt på VTA-tiltak	

6. Informasjonsforespørsler

Banken har fastsatt interne rutiner for håndtering av forespørsler om informasjon fra utenforstående. Banken har ikke mottatt noen forespørsler fra utenforstående i 2025.

Ved ønske om ytterligere informasjon om bankens overholdelse av åpenhetsloven, kan banken kontaktes på mailadressen 2050@rorosbanken.no

Røros, 29. juni 2026



John Birger Tronsaune
Styrets leder



Siri Furst
Styrets nestleder



Frode Skogås
Styremedlem



Gry Krokstad
Styremedlem, ansattevalgt



Gudbrand Rognes
Styremedlem



Lillian Sandnes
Styremedlem



May Lisbeth H. Hamland
Styremedlem



Tone Hammer
Adm. Banksjef

