



Aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for  
SpareBank 1 Regnskapshuset SMN 2023

## Innhold

1. Rapportens formål.....	3
2. Åpenhetslovens lovkrav .....	3
2.1 Redegjøringsplikten .....	4
2.2 Virksomhet omfattet av loven.....	4
2.3 Virksomhetens organisering.....	4
2.4 Forankring.....	5
3. Aktsomhetsvurderingen i Regnskapshuset .....	6
3.1 Hva inngår i aktsomhetsvurderingen? .....	6
3.2 Vår forholdsmessighetsvurdering .....	7
4. Regnskapshusets retningslinjer og policy.....	7
4.1 God forretningsskikk, og etterlevelse av til enhver tid gjeldende lov- og regelverk og nasjonalt implementerte konvensjoner.....	7
4.2 Helse, miljø og sikkerhet .....	8
4.3 Korrupsjon .....	8
4.4 Hvitvasking .....	8
4.5 Respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter .....	8
4.6 Diskriminering og trakassering.....	8
5. Kartlegging av leverandører .....	8
5.1 Regnskapshusets krav til sine leverandører og forretningsforbindelser.....	9
5.2 Tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser og risiko.....	9
5.3 Resultater fra spørreundersøkelsen.....	10
6. Oppfølging av tiltak .....	12
7. Offentliggjøring.....	12
7.1 Informasjonsplikt.....	12
8. Signaturer .....	13

## 1. Rapportens formål

Formålet med dette dokumentet er å redegjøre for SpareBank 1 Regnskapshuset SMN AS sitt arbeid for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt de aktsomhetsvurderinger som gjøres i konsernets forretningsområder for å kunne overholde pliktene etter åpenhetsloven. Gjennom rapporten skal vi sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan vår virksomhet håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Regnskapshuset forplikter seg til å være åpen om hva virksomheten foretar seg for å forebygge og begrense risikoen for potensielle negative konsekvenser, og hva virksomheten gjør for å stanse og begrense faktiske negative konsekvenser som virksomheten avdekker.

Regnskapshuset ønsker å bidra til å ivareta og styrke FNs bærekraftsmål (Figur 1). Vi anerkjenner vårt ansvar med å bidra til en bærekraftig utvikling for næringslivet og sivilsamfunnet. Foreliggende rapport tar for seg flere av FNs bærekraftsmål, herunder å utrydde fattigdom, god helse, likestilling mellom kjønnene, rent vann og gode sanitærforhold, anstendig arbeid og økonomisk vekst, mindre ulikheter, fred og rettferdighet, og samarbeid.

Videre skal rapporten benyttes som et verktøy for å konstatere om det foreligger faktisk og/eller potensiell risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i leverandørkjeden og hos forretningspartnere, samt bidra til erstatning og gjenoppretting av skade som er påført mennesker, samfunnet og miljøet.



Figur 1: FNs bærekraftsmål (Figuren er hentet er fra unicef.no, 06.06.2023)

## 2. Åpenhetslovens lovkrav

Åpenhetsloven trådte i kraft 1.juli 2022. Formåler er forankret i § 1 hvor det fremgår at loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven har også som formål å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan bedriften håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette omfatter både hva virksomheter gjør for å forebygge og begrense risikoen for negative konsekvenser, og hva virksomheter gjør for å stanse og begrense faktiske negative konsekvenser som virksomheten har

avdekket.

## 2.1 Redegjøringsplikten

Redegjøringsplikten fremkommer av åpenhetsloven §5. Bestemmelsen krever en årlig redegjørelse fra styret, og at denne redegjørelsen inneholder aktsomhetsvurderinger som minst inneholder:

- a) en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- b) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- c) opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

## 2.2 Virksomhet omfattet av loven

Åpenhetsloven §2 slår fast at bestemmelsene gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Loven gjelder også for større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, og som er skattepliktige til Norge etter norsk intern lovgivning. Med større virksomheter menes virksomheter som er omfattet av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår:

1. salgsinntekt: 70 millioner kroner.
2. balansesum: 30 millioner kroner
3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN er omfattet av loven både når det gjelder salgsinntekt, balansesum og antall ansatte. Foreliggende redegjørelsen gjelder for Regnskapshuset som datterselskap.

Loven omhandler:

- Virksomhetens **forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.** (§4b)
- **Leverandørkjede** defineres som «*enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet.*» (§3d)
- **Forretningspartnere**, som defineres som «*enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden.*» (§3e)
- **Overordnede retningslinjer (policydokument) for arbeidstaker- og menneskerettigheter.**

## 2.3 Virksomhetens organisering

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN AS er tilhørende i SpareBank 1 SMN-konsernet.

Som en av Norges største regnskapsførerforetak tilbyr vi bistand som bærekraftstjenester, regnskaps- og økonomitjenester, og HR-tjenester. Hos Regnskapshuset tilbyr vi også spesialkompetanse med fageksperter innen skatt, avgift og virksomhetsstyring, samt et teknologimiljø som er i stand til å levere morgendagens teknologiske løsninger.

Bærekraft er et tema vi tar opp når vi opprettholder og etablerer kontakt med våre leverandører og forretningspartnere, og vi vurderer nye samarbeid opp mot våre «Retningslinjer for samfunnsansvar og bærekraft for bedriftsmarkedet». Vurderingen er særlig rettet mot bransjer og aktiviteter vi har avdekket potensiell risiko; risiko for kritikkverdig arbeidsmiljø, sosial dumping og brudd på arbeidstakerrettigheter, menneskerettighetsbrudd og risiko for manglende etterlevelse av lover blant annet innen økonomisk kriminalitet og hvitvasking.

Brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, som sosial dumping, er sentrale deler av en slik vurdering. I vurderingene er det også spørsmål om ivaretagelse av natur og miljø, andre sosiale forhold og etterlevelse av lover og forskrifter for virksomheten. Vi støtter oss på kvalitets- og sertifiseringsordninger som bransjene selv har iverksatt, og på anbefalinger fra fagmiljøer. I tillegg retter vi fokus mot å vurdere leverandørenes og forretningspartnernes kunnskap, motivasjon og planer, samt avklare eventuelle gjennomførte tiltak. Bevisstgjøring og motivering av våre samarbeidspartnere til bærekraftig omstilling er en viktig del av dialogen.

## 2.4 Forankring

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven er forankret gjennom ansvarlighet i våre retningslinjer som styrer hvordan Regnskapshuset arbeider med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik at dette innarbeides i den ordinære forretningsdriften.

Med «ansvarlighet» menes at virksomheten skal ha retningslinjer for hvordan de jobber med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold slik at dette innarbeides i den ordinære forretningsdriften.

Våre [etiske retningslinjer](#) (SpareBank 1 Konsernet («Konsernet»), 2017) og [policy for anti-korrupsjon](#) (SpareBank 1 SMN, 2021), omhandler forventning til etisk oppførsel fra selskapets ansatte. Bærekraft er en integrert del av selskapets strategi. Selskapet har tillitsvalgt, og har etablert Samarbeidsutvalget (SAMU) for å sikre dialog mellom ansatt, tillitsvalgt og ledelsen.

Etter åpenhetsloven §4 skal aktsomhetsvurderingene gjennomføres i tråd med OECDs (Organization for Economic Co-operation and Development) retningslinjer og veiledende prinsipper. [OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#) (OECD, 2019) forklarer hvordan virksomheter kan utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Veilederen gir en kort innføring i metoden aktsomhetsvurderinger, og tydeliggjør hvilket ansvar virksomheter har for å opptre ansvarlig

OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (OECD, 2019) gir uttrykk for at hensikten bak forankringen handler om å utarbeide, godkjenne og kommunisere retningslinjer for ansvarlighet og planer for aktsomhetsvurderinger som tydeliggjør virksomhetens forpliktelser i henhold til prinsippene i [OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper](#).

Regnskapshuset tar lovverket og prinsippene på alvor, og arbeider systematisk for å aktsomhetsvurdere egne, leverandørkjedens og andre forretningspartners operasjoner og aktiviteter. Regnskapshuset arbeider også aktivt med å innarbeide forventninger og retningslinjer rundt ansvarlig næringsliv i samtlige avtaler med våre leverandører og forretningspartnere. Sistnevnte inngår som en del av de tiltak som skal arbeides med kontinuerlig, i tråd med til enhver tid gjeldende regelverk. Hvilke forventninger og krav vi stiller til våre leverandører og forretningspartnere vil bli kommunisert ut til alle interesserte og berørte parter.

Vi i Regnskapshuset gjør likevel oppmerksom på at vi arbeider kontinuerlig med å forbedre og oppdatere innholdet i våre bærekraftsrapport. Arbeidet med rapportering etter åpenhetsloven er

forankret i selskapets retningslinjer, og vil inngå som en integrert del av vår arbeidshverdag. Vi sørger for å drive vår virksomhet i samsvar med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv (OECD, 2011)

### 3. Aktsomhetsvurderingen i Regnskapshuset

Foreliggende rapport er utarbeidet i samsvar med OECDs aktsomhetsmodell for vurdering av ansvarlig næringsliv (OECD, 2019). Rapporten er bygd på de seks ulike stegene som fremkommer av modellen (Figur 2).



Figur 2: OECDs 6-stegsmodell for aktsomhetsvurderingsprosessen. (Figuren er hentet fra OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, 22.05.2023)

#### 3.1 Hva inngår i aktsomhetsvurderingen?

Virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (OECD, 2011). Med aktsomhetsvurderinger menes å

- Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b
- Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
- Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d
- Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd

Med «grunnleggende menneskerettigheter» menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og

kulturelle rettigheter (ØSK) fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) fra 1966, og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

I den sammenheng nevnes også FNs konvensjon om barnets rettigheter (Barnekonvensjonen) av 1989, ILO-konvensjon 169 om urfolks og stammefolk i selvstendige stater (Urfolkskonvensjonen) fra 1989 og den europeiske menneskerettighetskonvensjonen som sentrale kilder.

Eksempler på menneskerettigheter som omfattes er retten til liv, retten til personlig frihet og sikkerhet, ytringsfrihet, retten til privatliv, forbud mot slaveri og slavehandel, rett for foreningsfrihet/organisasjonsfrihet, forbud mot barnarbeid, forbud mot tvangsarbeid, rett til arbeid, rett til rettferdige og gode arbeidsforhold, ikke-diskriminering og lik behandling for likt arbeid, rett til hvile og fritid, rimelig begrensning av arbeidstiden og regelmessige ferier med lønn.

### 3.2 Vår forholdsmessighetsvurdering

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse og art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Regnskapshuset har foretatt en forholdsmessighetsvurdering, hvor enkelte leverandører er valgt ut for å aktsomhetsvurderes. Utvalget består av de 34 leverandørene Regnskapshuset har gjennomført de største transaksjonene med i løpet av 2022 og så langt i 2023. Hver enkelt av de utvalgte leverandørene overstiger kostnader på over NOK 700.000,-.

Forholdsmessighetsvurderingen er gjort med bakgrunn i at Regnskapshuset har et stort omfang av leverandører og samarbeidspartnere som strekker seg over mange år. Med utgangspunkt i at Åpenhetsloven trådte i kraft 1.juli 2022 har vi valgt å ta utgangspunkt i de leverandørene vi har benyttet oss av fra og med lovens ikrafttredelse. Ut over det beror vurderingen på å velge ut et omfang leverandører som vi har handlet med over en konkret sum. Listen inneholder et utvalgt av leverandører som overstiger terskelen på NOK 700.000,-. Denne vurderingen beror på hensynet til begrenset tid før rapporteringsfristen 30.juni 2023.

## 4. Regnskapshusets retningslinjer og policy

Vi i Regnskapshuset gjør oppmerksom på at vi arbeider kontinuerlig med å forbedre og oppdatere innholdet i vår rapport. Arbeidet med rapportering etter Åpenhetsloven er forankret i selskapets retningslinjer og policyer, og vil inngå som en integrert del av vår arbeidshverdag. Vi sørger for å drive vår virksomhet i samsvar med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv (OECD, 2011).

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN stiller krav til sine leverandører og forretningsforbindelser om å legge til grunn de samme prinsippene for egen virksomhet.

### 4.1 God forretningskikk, og etterlevelse av til enhver tid gjeldende lov- og regelverk og nasjonalt implementerte konvensjoner

Vi er opptatt av at våre leverandører og samarbeidspartnere deler vårt syn på grunnleggende krav til klima og miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet.

Leverandører og forretningsforbindelser av Regnskapshuset skal holde en høy etisk standard, god forretningskikk og handle i samsvar med gjeldende lov- og regelverk og implementerte

konvensjoner<sup>1</sup> i egen virksomhet og verdikjede. Leverandører skal påse og følge opp at også underleverandører følger kravene. Hver enkelt leverandør har videre ansvar for å etterleve de lover og forskrifter som gjør seg gjeldende i de land de driver forretningsvirksomhet.

#### 4.2 Helse, miljø og sikkerhet

For Regnskapshuset står sikkerhet høyt på prioriteringslisten, og vi stiller samme krav til våre leverandører. Vi stiller videre krav om at bestemmelsene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen overholdes. Vi forventer at våre leverandører og forretningsforbindelser overholder gjeldende lover og forskrifter innen databeskyttelse, konfidensialitet og forretningshemmeligheter.

#### 4.3 Korrupsjon

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN tolererer ingen form for korrupsjon i vår forretningsvirksomhet og forventer at våre leverandører og forretningsforbindelser overholder gjeldende lover og forskrifter mot korrupsjon og bestikkelser<sup>2</sup>, i egen og virksomhet og i verdikjeden.

#### 4.4 Hvitvasking

Regnskapshuset tar avstand fra alle former for hvitvasking av verdier i vår virksomhet. Vi stiller krav til at våre leverandører overholder samme prinsipper i egen virksomhet og verdikjede.

#### 4.5 Respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter

Leverandører og forretningspartnere av Regnskapshuset forplikter seg til å respektere grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter, samt arbeidsmiljø i egen virksomhet og verdikjede. Våre leverandører skal i likhet med Regnskapshuset følge grunnleggende konvensjoner om organisasjonsfrihet, retten til tariffavtaler, eliminering av tvangsarbeid, barnarbeid og diskriminering på arbeidsplassen.

#### 4.6 Diskriminering og trakassering

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi er bevisste på å unngå diskriminering og forskjellsbehandling i alle deler av arbeidsforholdet, som fremgår av vår [diskrimineringspolicy](#). Regnskapshuset forholder seg til Likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven, og ILO-konvensjonen 100 og 11 om forbud mot diskriminering i arbeidsforhold.

Regnskapshuset arbeider for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Direkte og indirekte diskriminering og trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, etnisitet, seksuell orientering, kjønn, livssyn, funksjonsnedsettelse eller alder er forbudt etter reglene i arbeidsmiljøloven. Diskriminering eller mobbing aksepteres ikke, og leverandører skal ikke godta noen form for diskriminering eller trakassering i egen virksomhet og verdikjede.

## 5. Kartlegging av leverandører

I kartleggingsfasen valgte Regnskapshuset å ta utgangspunkt i en andel av sine leverandører som oversteg terskelen i vår forholdsmessighetsvurdering, som er gjort rede for tidligere i rapporten. Undersøkelsen ble sendt ut til 34 leverandører og forretningspartnere hvor ca. 1/3 ble besvart innen fristen.

---

<sup>1</sup> International Labour Organization (ILO) er FNs internasjonale særorganisasjon for arbeidslivet. ILO har nedfelt mange konvensjoner der de viktigste og mest sentrale konvensjonene omtales som ILOs kjernekonvensjoner.

<sup>2</sup> Se blant annet straffeloven kapittel 30.



Kartleggingen består av innhenting av informasjon og data gjennom en spørreundersøkelse som ble tilsendt leverandørene via mail. Undersøkelsen inneholder generelle spørsmål for å avdekke hvordan leverandørens virksomhet er organisert, hvordan de arbeider for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, og hvilke tiltak som gjennomføres for å begrense, eliminere eller forhindre risiko.

Undersøkelsen er videre kategorisert etter spørsmålstype, som alle faller innenfor åpenhetslovens fokusområde. Deriblant stilles det spørsmål om virksomhetens retningslinjer og policy, menneskerettigheter, lønn, helse, miljø og sikkerhet (HMS), antikorrupsjon og hvitvasking, arbeidsmiljø og andre relevante forhold. Kategoriene er forsøkt utformet med hensyn til bransjen leverandørene opererer i, men kan avvike noe.

Hensikten med undersøkelsen er å konstatere om det foreligger noen form for risiko knyttet til noen av kategoriene, og hvorvidt eventuell risiko har sammenheng med hvilken bransje leverandør(e) opererer i eller hvilke varer/tjenester de leverer.

### 5.1 Regnskapshusets krav til sine leverandører og forretningsforbindelser

Regnskapshuset er bevisst på sin samfunnsrolle ved å bidra til etisk forsvarlig og bærekraftig utvikling. Vi arbeider målrettet mot å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, men også i hele verdikjeden. Vi respekterer og anerkjenner de internasjonale anerkjente menneskerettighetene og det internasjonale lovverket som tar sikte på å fremme og sikre de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold.

SpareBank 1 SMN har utformet en egen [leverandørreklæring om bærekraft for eksisterende leverandører](#) (SpareBank 1 SMN, i.d). Det forventes at leverandører og forretningspartnere skal respektere grunnleggende krav til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Det forventes også at leverandørene viderefremidler disse retningslinjene til sine underleverandører og bidrar til deres etterlevelse av dem, i tillegg til å jobbe for å etterleve kravene på egne vegne.

Vår [felles innkjøpspolicy](#) krever at alle innkjøpsavtaler har eget standardvedlegg om samfunnsansvar. Leverandørene skal, som et minimum, tilfredsstillende og rette seg etter lokale, nasjonale og internasjonale lover, regler og prinsipper, inkludert bestemmelser om lønn, arbeidstid og HMS (helse, miljø og sikkerhet), samt miljø og anti-korrupsjon. De samme krav gjelder for leverandørenes underleverandører og samarbeidspartnere tilknyttet leveranser til SpareBank 1 SMN.

### 5.2 Tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser og risiko

Selskapet deltar i den årlige etikkuka i konsernet hvor det gjennomføres ulike opplæringstiltak. Videre deltar også selskapet i organisasjonsundersøkelsene i konsernet. Selskapet følger også konsernets e-læringsmoduler rundt tematikken. Resultater fra organisasjonsundersøkelsen gjennomgås og danner grunnlag for videre tiltak i den enkelte avdeling. Selskapet har årlig internrevisjon ihht. internkontrollforskriften, hvor eventuelle svakheter i rutiner og rammeverk fanges opp.

SpareBank 1 SMN innehar en [varslingsrutine](#) for å sikre at arbeidstakernes rett til å fremsette varsel om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet blir ivaretatt. Denne rettigheten er lovregulert og fremkommer av arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Innleide arbeidstakere har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Trakassering eller diskriminering
- Brudd på personvernopplysningssikkerheten
- Vesentlige brudd på rutiner for styring og kontroll
- Mangelfull overholdelse av interne policies og retningslinjer

I enkelte tilfeller har arbeidstaker plikt til å si ifra. Arbeidstaker plikter, så snart vedkommende er blitt kjent med forholdet, å si fra til arbeidsgiver og verneombud om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, trakassering eller diskriminering, skader og/eller sykdom som har sin grunn i arbeidet eller forhold på arbeidsstedet. Den som varsler har rett til å varsle anonymt, skriftlig eller muntlig.

For eksisterende leverandører har SpareBank 1 SMN utformet en [leverandørreklæring for bærekraft](#). Denne inneholder de krav som stilles til miljø, sosiale forhold og etisk forretningsvirksomhet. Selskapet gjennomfører årlig organisasjonsundersøkelse, for blant annet å kartlegge opplevd diskriminering, og avverge negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Selskapet stiller krav til leverandører, og vil avslutte eventuelle samarbeid dersom negative konsekvenser avdekkes.

### 5.3 Resultater fra spørreundersøkelsen

Innledningsvis gjør vi i Regnskapshuset oppmerksom på at vi ikke mottok svar fra samtlige av leverandørene og samarbeidspartnerne undersøkelsen ble tilsendt. Av til sammen 32 utsende undersøkelsen utgjør svarprosenten ca. 32%. Regnskapshuset har valgt å gjennomgå de besvarelsene vi mottok, men har som mål å følge opp de leverandørene vi mangler besvarelser fra innen utgangen av 2023. Tallene og prosentandelen som redegjøres for heretter vil kun basere seg på svar fra noen av leverandørene fra vår forholdsmessighetsvurdering.

De besvarelsene vi har mottatt viser at undersøkelsene i stor grad besvares enten av daglig leder eller av interne bærekraftsansvarlige. For Regnskapshuset utviser dette at arbeidet med sosial bærekraft er plassert hos de som har ansvar for daglig drift eller som har særskilt kompetanse på området, og at ansvarlighet er forankret innad i underleverandørens virksomhet og organisering.

Ut over dette er samtlige leverandører som har besvart undersøkelsen registrert i Norge. Leverandørene opererer i hovedsak i Norge og/eller innenfor Skandinavia. Noen svært få leverandører opererer også i Nord-, Sør-, Øst- og Vest-Europa, og noen i Nord-, Sør-, og Sentral-Amerika. En beskjeden prosentandel opererer i Australia og øvrige land i Oseania, samt Øst-Asia.

At enkelte leverandører opererer utenfor Norge og/eller Skandinavia anser vi ikke som umiddelbar risiko. Likevel forplikter vi i Regnskapshuset oss til å følge opp hvilke operasjoner som knyttes til de enkelte lokasjonene. En stor grad av vårt oppfølgingsarbeid vil også bestå av å kartlegge hvordan våre leverandører bidrar for å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold tilknyttet sin virksomhet, uavhengig av lokasjon.

Undersøkelsen viser at over 80% av leverandørene som har besvart undersøkelsen publiserer en årlig bærekraftsrapport. Dette anser vi i Regnskapshuset som positive tall, og bidrar til at vårt arbeid med å innhente og kartlegge nødvendig informasjon vil bli lettere gjennomførbart. Samtidig vil det styrke muligheten for etterprøvbarehet og oppfølging av den enkelte leverandør.

Videre viser undersøkelsen at antall ansatte i virksomheten (inkludert fulltids- og deltidsansatte, innleid arbeidskraft, midlertidig ansatte og praktikanter) varierer i stor grad. Undersøkelsen viser at antall ansatte varierer fra 0 til 22 000. Ut fra disse tallene ser vi prosentandelen for midlertidig ansettelse og innleid arbeidskraft utgjør en beskjeden andel med under 20% for hver leverandør. Dette ser vi i Regnskapshuset på som svært positivt, og sikrer retten til arbeid og sosial trygghet.

Regnskapshuset vil følge opp de leverandørene som har et større antall ansatte, for å forsikre seg at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir ivaretatt. Vi i Regnskapshuset anser ikke et stort antall ansatte alene som noen risiko, men ønsker å følge opp disse ved å kartlegge hvor de ansatte utfører arbeid og hvordan forholdene er tilrettelagt der de oppholder seg. Regnskapshuset vil også følge opp leverandørene med et mindre antall ansatte, for å forsikre seg at også disse ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, og har gode rutiner og retningslinjer for sine ansatte. På denne måten vil til slutt samtlige leverandører og forretningsforbindelser av Regnskapshuset følges opp.

Samtlige leverandører svarer at de har over 80% av retningslinjer og policyer som tar sikke på å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Blant disse er retningslinjer for antikorrupsjon, aktsomhetsvurderinger av underleverandører/forretningspartnere, retningslinjer for arbeidstakerrettigheter, retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet, og miljøpolicy. Vi i Regnskapshuset ønsker likevel å følge opp de kategoriene som utgjør en prosent score på under 80%, herunder de etiske retningslinjene for virksomheten, de etiske retningslinje for leverandørene, retningslinjer for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter, samt prosedyrer for varsling og håndtering av mobbing og trakassering på arbeidsplassen. I tillegg er det enkelte kategorier som ikke kommer til syne i retningslinjene, blant annet sosial beskyttelse og ivaretagelse, og vern av minoriteter og urfolks rettigheter. Dette vil særlig bli fulgt opp for å kartlegge om disse blir ivaretatt og vernet på annen måte eller indirekte i andre retningslinjer.

Det Regnskapshuset per i dag anser som størst risiko hos leverandørens virksomhet knytter seg til verifisering av alder til samtlige arbeidere i egen og underleverandørens virksomhet. Her viser undersøkelsen at bare 36,4% har et system som tillater enkel verifisering av alderen til sine ansatte tilknyttet operasjoner i egen virksomhet. Videre svarer 18,2% bekreftende at de har systemer verifisering av alder, men at dette kan utbedres. Til sammen svarer 27,3% at de ikke har slike systemer i egen virksomhet overhode, mens ytterligere 27,3% kjenner ikke til et slikt system, verken i egen virksomhet eller underleverandørens virksomhet. Til tross for dette svarer 81,8% at det ikke foreligger risiko/liten sannsynlighet for barnarbeid i egen eller leverandørens operasjoner og virke. Denne delen av undersøkelsen oppfattes noe uklar og Regnskapshuset forplikter seg derfor til å følge opp dette punktet som en potensiell risiko.

På sikt vil Regnskapshuset vurdere nærmere de HMS-hensyn som er ivaretatt i leverandørens virksomhet. Innenfor enkelte kategorier ser vi noen bekymringsverdige svar, spesielt tilknyttet hensynet til akseptable støynivåer, rene/sanitære arbeidsområder og regelmessige hvilepauser. Denne delen av undersøkelsen vil følges opp inne neste års rapportering – 30.juni 2024. Det samme gjelder oppfølging av de virksomhetene som per i dag ikke har lagt til rette for forebyggende HMS-arbeid i form av bedriftshelsetjenester.

Det nevnes avslutningsvis at undersøkelsen inneholder flere punkter som kan være av interesse for oss å følge opp, men at vi i første omgang har tatt for oss de punktene som skiller seg vesentlig ut.

## 6. Oppfølging av tiltak

Oppfølgingstiltakene som er nevnt i punktet ovenfor vil arbeides med kontinuerlig, og resultatene av disse vil oppdateres og publiseres via vår nettside. Regnskapshuset har som mål å oppdatere rapporten og dens innhold innen utgangen av 2023, hvor vi spesifikt tar for oss resultatene fra spørreundersøkelsen.

Regnskapshuset vil gjennomføre nye aktsomhetsvurderinger som skal publiseres på virksomhetens hjemmeside innen 30.juni 2024. Innen den tid vil fokuset være å kartlegge hvorvidt tidligere arbeid har gitt positivt utslag, eller om utvidende tiltak bør iverksettes. I tillegg vil det redegjøres for hvorvidt den potensielle risikoen som ble avdekket i første omgang bærer med seg potensiell risiko i fremover.

## 7. Offentliggjøring

Det stilles krav til at rapporten skal gjøres lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider. Regnskapshuset forplikter seg til å offentliggjøre sin rapport på sine nettsider innen 30. juni hvert år. Videre forplikter Regnskapshuset seg til å oppdatere den offentlige rapporten fortløpende dersom det skjer vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Det må ses i sammenheng med at aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig.

Styrets redegjørelse er underskrevet i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5, av samtlige styremedlemmer og daglig leder.

### 7.1 Informasjonsplikt

Etter 1. juli 2022 kan alle kreve å få informasjon fra virksomhetene om hvordan de håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser som er vurdert i aktsomhetsvurderingene. Dette følger av åpenhetsloven § 6. Retten til informasjon omfatter både generelle informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, og spesifikke informasjon knyttet til varer og tjenester. Et krav om informasjon kan avslås dersom gitte vilkår i § 6 annet ledd er oppfylt, unntatt krav om informasjon om faktisk negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter som virksomheten er kjent med. Ved avslag om forespørsler om informasjon er det spesifikke opplysningskrav i § 7.

Forespørsel om informasjon må gis skriftlig. Svaret skal også være skriftlig, dekkende og forståelig. Svaret skal gis innen tre uker fra forespørselen er mottatt. I enkelte tilfeller kan det være grunnlag for utsattfrist, men da må det informeres om hvorfor og når svar kan ventes.

Regnskapshuset forplikter seg til å følge opp og besvare samtlige henvendelser som retter seg mot aktsomhetsvurderingen, samt håndtering og tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, både i direkte og i indirekte tilknytning til egen virksomhet.

## 8. Signaturer

Denne redegjørelsen er underskrevet i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5, altså av samtlige styremedlemmer og daglig leder.

Trondheim, 14.juni 2023