

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i SpareBank 1 Gudbrandsdal

Denne redegjørelsen tar for seg aktsomhetsvurderinger som er gjort for regnskapsåret 2023. Bakgrunn for redegjørelsen er lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) som trådte i kraft fra 1.7.2022. Loven pålegger større virksomheter å kartlegge om og hvor det er risiko for å bryte menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold og sette inn tiltak for å unngå dette. Denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene gjelder for regnskapsåret 2023.

SpareBank 1 Gudbrandsdal (heretter kalt banken) skal gjennom all sin virksomhet bidra til bærekraftig utvikling, og jobbe systematisk med å sikre at ikke selskapet bidrar til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og ikke under noen omstendighet utøve virksomhet som strider mot respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Formålet med denne redegjørelsen er å sikre at banken overholder pliktene i åpenhetsloven og å gi relevant informasjon om virksomhetens arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

### Innledning

Redegjørelsen inneholder banken sine retningslinjer for ivaretagelse av bankens ansvar etter åpenhetsloven. Banken ønsker å ta et selvstendig ansvar for å beskytte grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendig arbeidsforhold i alle våre forretningsområder og aktiviteter. Bankens retningslinjer innebærer forpliktelse på temaene dekket av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Redegjørelsen innebærer også at det gjennomføres en aktsomhetsvurdering årlig for å unngå og håndtere negative konsekvenser ved leverandører og forretningspartnere, ved kunder og ved egne ansatte. Aktsomhetsvurderingene er en prosess for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av virksomheten. Det dreier seg derfor om sannsynligheten for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold og ikke negative konsekvenser for virksomheten selv. Videre skal banken iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger.

Vårt datterselskap Eiendomsmegler 1 Lillehammer og Gudbrandsdalen AS oppfylte pr. 31.12.2023 ikke kriteriene for større virksomheter etter åpenhetsloven og utarbeider ikke en egen redegjørelse.

SpareBank 1 Regnskapshuset SMN har utarbeidet en egen aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven: [Åpenhetsloven for Sparebank 1 Regnskapshuset SMN 2023](#)

### Om SpareBank 1 Gudbrandsdal

Banken har en historie helt tilbake til 1860 da Sør-Fron Sparebank ble stiftet 1. desember. To år etter ble Nord-Fron Sparebank etablert. I tidsrommet 2008 og fram til 2023 opplevde banken sin største vekst, og har vært blant de banker i Norge med høyest kredittvekst i mange år. I 2008 var forretningskapitalen på 3,7 milliarder kroner. Ved utgangen av 2023 hadde denne vokst til hele 16,9 milliarder kroner. SpareBank 1 Gudbrandsdal er en del av SpareBank 1 Alliansen, som er et bank- og produktsamarbeid der SpareBank 1 bankene i Norge samarbeider gjennom de felleseide selskapene SpareBank 1 Gruppen AS og SpareBank 1 Utvikling DA, deres datterselskaper og andre felleseide selskaper.

Ved utgangen av 2023 var det 87 faste ansatte medarbeidere i banken, fordelt på 84,4 årsverk. I tillegg er Eiendomsmegler 1 Lillehammer og Gudbrandsdal, hvor banken er majoritetseier, lokalisert med 21 medarbeidere på alle bankens fire kontorer. Banken har også en eierpost i SpareBank 1 Regnskapshuset SMN, som er lokalisert på Lillehammer med 18 regnskapsrådgivere. Disse er samlokalisert med bank og megler i Storgata 54. Totalt er det dermed 126 medarbeidere innen bank, megling og regnskap i SpareBank 1 Gudbrandsdals lokaler. Dette gjør oss til en betydelig aktør innen bank og finans i Gudbrandsdalen fra Lillehammer i sør, til Otta i nord. Ved å kunne tilby våre kunder produkter og tjenester innen bank, forsikring, eiendomsmegling og regnskap, har banken etablert et bredt produkt- og tjenestespekter, og viser en organisasjon i vekst og utvikling. Våre strategiske satsinger er i stor grad knyttet til forretning mellom de ulike organisasjonene, noe som gjør samhandlingen mellom dem viktig. Selskapene er alle under felles paraply i SpareBank 1 og deler et bredt verdisett.

## Overordnede prinsipper for styring og kontroll av bærekraft

SpareBank 1 Gudbrandsdal er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig. Derfor skal vi:

- Informere åpent og ærlig om vår virksomhet til kunder, ansatte, eiere, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig
- Kjennetegnes av medarbeidere med høy etisk standard, god eierstyring og selskapsledelse
- Etterleve relevante lover og forskrifter
- Ha nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser og annen økonomisk kriminalitet
- Være en aktiv og lyttende aktør som sikrer berørte parter rett til effektiv klageadgang gjennom forsvarlige prosesser
- Holde orden i eget hus og prioritere miljøvennlige løsninger

Hensynet til bærekraft skal ivaretas ved beslutninger og alt vi foretar oss. Dette innebærer at hensynet til etikk, sosiale forhold, selskapsstyring, klima og miljø skal gjennomsyre hele vår virksomhet – både arbeidet til den enkelte avdeling og ansatte, og kravene banken stiller kunder, leverandører og andre interessenter. SpareBank 1 Gudbrandsdal skal ikke medvirke til krenkelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, alvorlig miljøskade eller andre handlinger som kan oppfattes som uetiske. Dette gjelder både produkter, tjenester, rådgivning og salg, investerings- og kredittbeslutninger, markedsføring, anskaffelser, intern drift, eierstyring og selskapsledelse. Hovedfokuset for bærekraftarbeidet er selskapets kjernevirksomhet innen personmarked og bedriftsmarked.

## Etikk

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle våre medarbeidere og tillitsvalgte, og de er et fundament for virksomhetens forretningsdrift og strategiske mål. Våre etiske verdier skal sikre at vi utviser atferd som er tillitsvekkende, ærlig og redelig, og følger øvrige interne og bransjespesifikke retningslinjer og adferd i samfunnet. Virksomheten og den enkelte medarbeider og tillitsvalgte må opptre med aktsomhet, være ærlige og objektive, og lojalt rette seg etter de etiske retningslinjene og de lover og forskrifter som myndighetene fastsetter. De etiske retningslinjene understøtter våre ambisjoner innenfor bærekraft og miljø. I tillegg til lover, regler og virksomhetens etiske retningslinjer skal det legges vekt på god rådgivningsskikk.

## Arbeidsvilkår

All vår virksomhet foregår i Norge og er underlagt norske lover og internasjonale konvensjoner som er hensyntatt i norsk lov. Vi tar hensyn til arbeidstakerrettigheter og grunnleggende sosiale behov. Vi har en personalpolitikk som tar hensyn til ansatte i ulike livsfaser slik at det er god

balanse mellom arbeids- og privatliv. Vi fremmer likestilling blant alle ansatte, uavhengig av kjønn, seksuell legning, språk, etnisitet, nasjonal opprinnelse, funksjonshinder, hudfarge, religion og livssyn.

### **Menneskerettigheter**

SpareBank 1 Gudbrandsdal respekterer grunnleggende menneskerettigheter. Dette omfatter de grunnleggende rettigheter som alle mennesker har, og som er regulert av nasjonal og internasjonal lovgivning. Herunder nevnes spesielt retten til rettferdige og gode arbeidsvilkår, lik lønn for likt arbeid, avskaffelse av alle former for diskriminering, urfolks rettigheter og forbudet mot barnarbeid. Dette er krav som gjelder all vår virksomhet i SpareBank 1 Gudbrandsdal.

### **Hvitvasking og terrorfinansiering**

Økonomisk kriminalitet, herunder hvitvasking av utbytte, undergraver den legale økonomien i ethvert samfunn. Våre ansatte skal ha nødvendig kunnskap for å kjenne igjen kundeforhold og transaksjoner som kan ha som formål å utnytte finansielle systemer til hvitvasking og terrorfinansiering. Dette innebærer å gjøre gode risikovurderinger, samt ha god kunnskap om kunder og formålet med kundeforholdet. Vi etterlever lovkrav og treffer tiltak som har som formål å bekjempe økonomisk kriminalitet og terrorfinansiering.

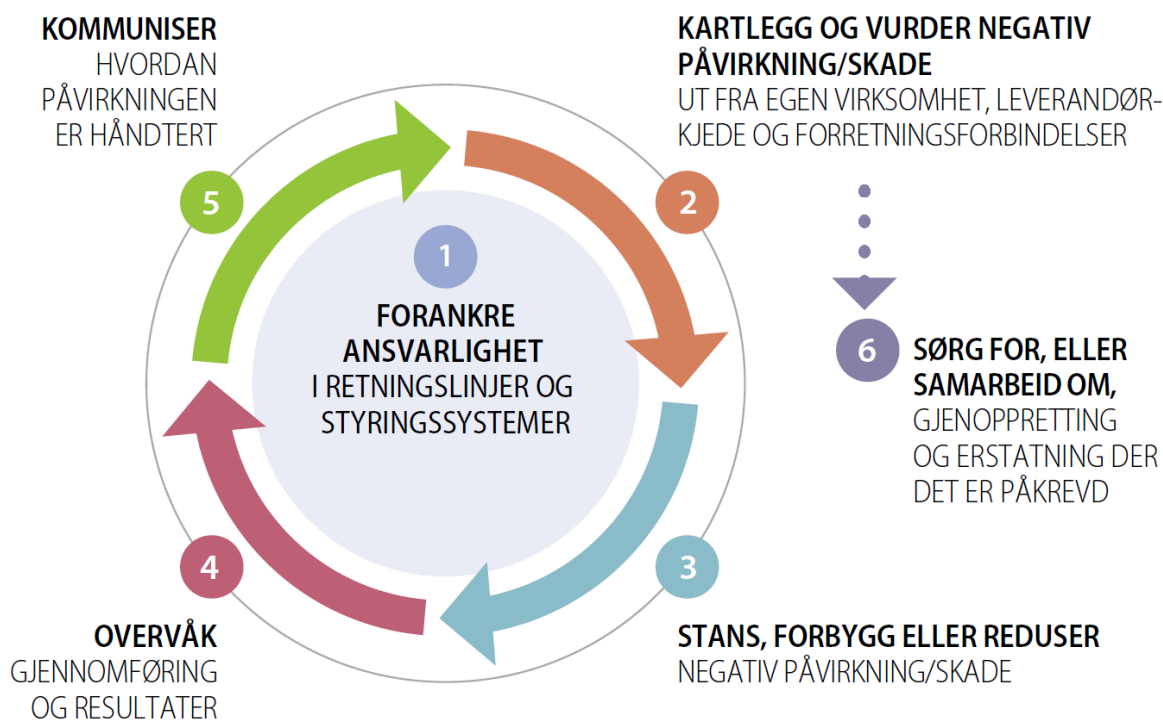
### **Aktsomhetsvurderinger**

Banken følger Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utviklings (OECD) retningslinjer for flernasjonale selskaper for sin aktsomhetsvurdering. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess som er omfattende og omfatter hele virksomheten. Vurderingene skal bidra til å adressere forpliktelser til bankens mest vesentlige risikoer. En aktsomhetsvurdering skal være forebyggende. Hovedformålet er å unngå å skape eller bidra til negative påvirkninger på mennesker, miljøet og samfunnet, og å jobbe for å forhindre negative påvirkninger direkte knyttet til aktiviteter, produkter eller tjenester gjennom forretningsforhold<sup>1</sup>. Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> OECD (2019), Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<sup>2</sup> OECDs VEILEDER FOR AKTSOMHETSVURDERINGER FOR ANSVARLIG NÆRINGSLIV



Figuren er en oppsummering av trinnene for aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer.

## Forankre ansvarlighet

Retningslinjer og rutiner knyttet til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderingen er dynamiske dokument, som justeres og oppdateres ved kartlegging, iverksettelse av tiltak og når risikoen endrer seg. Vi skal jobbe for å plassere ansvarlighet for gjennomføring av aktsomhetsvurderingen tydelig i vår virksomhet.<sup>3</sup> Banken ønsker å ta et selvstendig ansvar for å beskytte grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendig arbeidsforhold i alle våre forretningsområder og aktiviteter. Bankens retningslinjer innebærer forpliktelse til alle våre leverandører og samarbeidspartnere om å respektere våre retningslinjer og jobbe for å redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Banken jobber for at våre overordnede retningslinjer integreres i beslutningssystemer, beslutningstaking og risikostyring. Styret og ledelsen har det overordnede ansvaret for gjennomføring, mens den praktiske gjennomføringen er fordelt ut til de respektive virksomhetsområdene. Vi jobber hele veien for å skape en god interessentdialog med våre interne og eksterne interessenter for å sikre at aktuelle tema innen vår påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold blir en del av vår påvirkningsanalyse.

Arbeidet med å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter er forankret i en rekke styrende dokumenter. Les mer informasjon om relevante retningslinjer i våre offentlige styrende dokumenter:

<sup>3</sup> Trinn 1: Forankre ansvarlighet - Forbrukertilsynet

## Våre etiske retningslinjer

## Vår bærekraftspolicy

## Retningslinjer for ansvarlig distribusjon av verdipapirfond i SpareBank 1

## Guidelines for the Responsible Distribution og Securities

## Retningslinjer for bærekraft i innkjøp SpareBank 1

### **Krav til leverandører om bærekraft og etisk forretningsvirksomhet**

Lenke til bankens sider om bankens arbeid med åpenhetsloven:

## Åpenhetsloven

Bankens styrende dokumenter er også tilgjengelige på vår nettside i [bankens bærekraftsbibliotek](#)

Aktsomhetsvurderinger gjennomføres etter følgende arbeidsmetodikk:

- Det avholdes arbeidsmøte for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger minimum årlig.
  - o Vurdere rutiner, systemer, dokumenter for å følge opp aktsomhetsvurderingene. Sikre rutiner for både intern og ekstern oppfølging.
  - o Risikokartlegging knyttet til virksomhetens innkjøp av varer og tjenester.
    - Iboende risiko (Geografi, bransje, produkt og omfang)
    - Vurdere dypere undersøkelser (kontakt)
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal områder for forbedring og tiltak prioriteres.
- Basert på risikokartlegging skal det vurderes om styringsdokumenter må oppdateres.
- Resultatet av risikokartlegging dokumenteres i en skriftlig matrise.
- Resultatet i risikokartleggingen skal publiseres.

Følgende aktiviteter vil være vesentlige:

<b>Aktivitet/ forretningsområde</b>	<b>Ansvar:</b>
Innkjøp/ leverandører – Alliansen og Samspar	For fellesavtaler inngått gjennom SpareBank 1 Alliansen, Samspar, eller andre, er ansvaret plassert hos inngående avtalepart. Bærekraftsavdelingen internt har ansvar for å følge opp dette i banken.
Innkjøp/ leverandører	Leverandørsansvarlig har oppfølgingsansvar og ansvar for å kommunisere forventningene til leverandører og forretningspartnere skriftlig. Disse inkluderer: i) at retningslinjer for ansvarlig næringsliv skal overholdes

	<p>at det forventes åpenhet, oppfølging og rapportering</p> <p>ii) informasjon om hvordan ansvarlighet formidles videre i leverandørkjeden</p> <p>iii) informasjon om at manglende overholdelse av virksomhetens retningslinjer gir grunnlag for å avslutte kontrakten.</p>
Utkontraktering	Samme som leverandørsansvarlig.
Samarbeidspartnere/ Finansagenter	Samme som leverandørsansvarlig.
Investering- og finansieringsprodukter	Vurdere hvorvidt en investering eller et kundeforhold muliggjør eller tilrettelegger for negative konsekvenser.
Risiko og compliance	<p>Bidra til periodisk oppdateringer for å sikre at retningslinjene reflekterer endringer i risiko- og forretningslandskapet, skiftende samfunnsforventninger, regulatoriske forpliktelser og lærdom.</p> <p>Ansvar for den overordnede vurderingen av om hvordan banken eventuelt er involvert og iverksettelse av tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger.</p>
HR	Ansvarlig for arbeider i egen drift og innleide arbeidere. Sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsrettigheter i eget hus.
Bærekraftsansvarlig	<p>Bidra til utarbeidelse av rutiner og retningslinjer, og utarbeidelse av redegjørelse for aktsomhetsvurdering og rapportering.</p> <p>Mottaker av eksterne henvendelser vedrørende informasjonskrav, aktsomhetsvurdering eller annet.</p>
Styret og ledelse	Ansvarlig for det overordnede ansvaret for gjennomføring og retningslinjer knyttet til åpenhetsloven og aktsomhetsvurdering.

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Nedenfor følger en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger fra områdene leverandører og forretningspartnere, kunder og egne ansatte.

### Leverandører og forretningspartnere

Vi skal stille krav til at våre leverandører og samarbeidspartnere har et bevisst forhold til bærekraft. Åpenhetsloven og andre lover og regler knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og klima, korrupsjon og hederlig virksomhet skal også overholdes. Dette innebærer at vi:

- Gjennomfører aktsomhetsvurderinger i våre innkjøp, som innebærer tydelige krav til dialog med og oppfølging av leverandører og samarbeidspartnere.

- Ber våre leverandører rapportere på sin etterlevelse av kravene.
- Gjennom vår deltagelse i SpareBank 1-Alliansen skal vi være en aktiv bidragsyter til å sette tydelige krav ifm. sentrale innkjøp, produktutvikling og øvrige leverandøravtaler.

Dette er operasjonalisert i våre retningslinjer for leverandører, samt i bærekraftkriteriene for gavetildelinger og sponsorater. På innkjøpsområdet er det er nært samarbeid mellom bankene i SpareBank 1-alliansen, der felleseide SpareBank 1 Utvikling og SpareBank 1 Gruppen (gjennom Samarbeidende Sparebanker (SamSpar), har en sentral rolle i arbeidet med bærekraftige innkjøp. SpareBank 1 Utvikling og SpareBank 1 Gruppen har utarbeidet egne redegjørelser for aktsomhetsvurderinger:

[SpareBank 1 Utvikling sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023](#)

[SpareBank 1 Gruppen sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023](#)

## Lokale innkjøp

Banken har vurdert å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av 40 leverandører eller forretningspartnere som ikke er omfattet av felles leveranser i alliansen. Sponsorater til lokale idrettslag og lignende foreninger er ikke tatt med i vurderingen. Kriteriene for å bli vurdert er omsetning fra avtaler med banken på minimum 100.000,-. Av selskapene som ble vurdert var det 9 leverandører eller forretningspartnere som kom ut med høy risiko, og 9 leverandører eller forretningspartnere som kom ut med moderat risiko. Ingen leverandører eller forretningspartnere kom ut med svært høy risiko. Vurderingene er i stor grad gjort basert på Finanstilsynet<sup>4</sup> og Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)<sup>5</sup> sine definisjoner på høyrisikobransjer og produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Land er ikke vurdert, da disse verdikjedene i hovedsak håndteres av allianseinnkjøp. Selskapene som identifisert innenfor høy og moderat risiko er fordelt på følgende bransjer:

### Høy risiko:

Renhold: 2

Overnatting og restaurant: 4

IT: 1

Klær og reklameartikler: 2

### Moderat risiko:

Bygg og anlegg: 2

Klær, reklameartikler, profilering: 2

IT:1

---

<sup>4</sup> [Veiledning om regnskapsføreres og regnskapsførerselskapers etterlevelse av hvitvaskingsregelverket - Finanstilsynet.no](#)

<sup>5</sup> [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

Overnatting og restaurant: 1

Engroshandel: 3

### **Tiltak ved negative konsekvenser hos leverandører og forretningspartnere**

Banken stiller krav til leverandører og forretningspartnere om bærekraft og etisk forretningsvirksomhet, i tillegg finnes det felles retningslinjer for bærekraft i innkjøp i alliansen. Det blir gjort vurderinger av nye leverandører for å sikre at de oppfyller våre krav og standarder, og nye leverandører må undertegne et egenerklæringsskjema for å sikre at de har forstått og etterlever bankens standarder. Alle leveranser til banken er underlagt disse kravene. Eksisterende leverandører og forretningspartnere som går inn under kategorien moderat og høy risiko vil også få tilsendt våre standarder og retningslinjer, og bedt om å undertegne egenerklæringsskjema. Dersom en leverandør eller forretningspartner ikke klarer å etterleve bankens standarder og rutiner, vil det gjøres en vurdering av om samarbeidet med leverandøren skal avvikles, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan. Les mer om retningslinjer for bærekraftig innkjøp i våre offentlige dokumenter:

- Krav til leverandører om bærekraft og etisk forretningsvirksomhet
- [Retningslinjer for bærekraft i innkjøp SpareBank 1](#)

Det er på rapporteringstidspunktet ikke avdekket brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos noen av leverandørene.

### **Kunder**

SpareBank1 Gudbrandsdal har størst mulighet for å påvirke positivt, samt risiko for å påvirke negativt, innen utlån. Det gjelder særlig innenfor bedriftsmarkedet. Vi skal øke vår positive påvirkning, og redusere vår negative påvirkning, i samarbeid med våre kunder. Vi forventer derfor at kundene våre inntar en aktiv holdning til egen praksis på dette feltet, driver i tråd med lover og forskrifter på sitt felt, og arbeider for å leve opp til internasjonale konvensjoner og avtaler innen miljø, sosiale forhold og selskapsstyring. Vi forplikter oss til å:

- Vurdere bærekraft i alle kredittsaker i tråd med ESG-modulen som SpareBank 1-Alliansen benytter for innvilgning og overvåking av lån.
- Vurdere bærekraft der dette vurderes som relevant ved etablering av nye bedriftskunder.
- Bidra gjennom dialog, rådgivning og kunnskapsdeling, til at våre kunder får et bevisst forhold til bærekraft og klimarisiko.

Vi har en vesentlig utlånseksponering mot utvikling av eiendomsprosjekter. I alle relevante eiendomsprosjekter skal derfor en uavhengig byggkontrollør sjekke at prosjektene tilfredsstillseriøsitetskrav knyttet til blant annet helse, miljø og sikkerhet (HMS) og arbeidsforhold (jfr Arbeidsmiljøloven). Dette arbeidet er forankret i vår kredittpolicy.

### **Tiltak ved negative konsekvenser hos kunder**

Dersom det avdekkes avvik på bankens krav hos en kunde, vil det gjøres en vurdering av hvorvidt kundeforholdet skal avvikles, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan. Ved etablering av nye kundeforhold vurderes det om selskapet kan ha en negativ påvirkning på



menneskerettigheter og arbeidsforhold. I slike tilfeller kan forespørselen om etablering av kundeforholdet bli avslått.

Banken har på rapporteringstidspunktet ikke identifisert noen aktiviteter knyttet til våre kunder som tilsier brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

## Egne ansatte

Hos oss ønsker vi å jobbe strategisk og målrettet for å sikre våre ansatte gode og trygge arbeidsforhold hvor både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt rettighetene bl.a. etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen er ivaretatt. SpareBank 1 Gudbrandsdal skal oppleves som en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass uavhengig av alder, kjønn, legning, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse, graviditet, politisk ståsted, fagforeningstilknytning m.m.

For å ivareta dette er utøvelse av ledelse, medarbeiderskap og partssamarbeidet sentrale elementer. Bankens ledere fullførte i 2023 et lederprogram med fokus på bl.a. psykologisk trygghet, coaching, endringsledelse, medbestemmelse mv. I det daglige arbeidet utøves ledelse og arbeidsgiveransvaret med støtte fra bankens HR-avdeling. Det er utarbeidet et omfattende og robust HR-relatert rammeverk som omfatter bl.a.:

- Etiske retningslinjer
- Retningslinjer for arbeidet for å fremme mangfold og likestilling og forebygge diskriminering
- Nærværsledelse
- Rekruttering
- Lønn- og goder
- Fleksitid og hjemmekontor
- Kompetanseutviklingstiltak
- Varslingskanalen
- Personalthåndbok
- HMS-håndbok
- Livsfasepolitikk

Rammeverket gjennomgås regelmessig og oppdateres.

For å forenkle og forbedre arbeidet er det også implementert en rekke HR-relaterte støttesystemer:

- Simployer HRM system med prosesstøtte for sykefraværsoppfølging, medarbeidersamtaler, lønnsamtaler, onboarding, offboarding etc.
- Systemet Winningtemp for å kartlegge medarbeidertilfredshet på team, pr. forretningsområde og for banken som helhet. Det jobbes med kontinuerlig forbedring gjennom månedlige møter i alle team og ved KPI-rapportering i ledergruppa.
- Talentech rekrutteringssystem for å sikre kvaliteten i rekrutteringsprosessene.
- Korn Ferry stillingsvurderingssystem for å måle kompleksitet i de ulike stillingene.
- Testverktøy fra Assessio som bidrar til økt bevissthet og kvalitet i rekrutteringsprosessene, samt forebygge ubevisst diskriminering og forskjellsbehandling.

- Systemer for anonym eller åpen varslingskanal av kritikkverdige forhold. Varslingskanalen betjenes av PwC som foretar førstevurdering av alle mottatte varsler og gir råd i videre prosess.

Et annet prioritert område er lederstøtte i form av rådgivning, veiledning, kompetansetiltak og saksbehandling knyttet til hele HR-området og arbeidsgiveransvaret. Det er etablert et velfungerende partssamarbeid bestående av ansettelsesutvalg, faste samhandlingsmøter og gjennomarbeidet prosess for lønnsoppgjørene.

Det jobbes systematisk innen HMS hvor sentrale elementer er bedriftshelsetjeneste (Falck AS), arbeidsmiljøutvalg, vernerunder, ergonomisk tilpasning, brannvern, arbeidsmiljøkartlegginger, forbedringsprosesser i alle team, medarbeidersamtaler, lønnsamtaler og risikoworkshop knyttet til likestilling, mangfold og diskriminering.

Benchmark mot andre banker og organisasjoner viser at arbeidsmiljøet og ambassadørskapet er godt over snittet. Det jobbes fortløpende med dette og rapporteres som KPI pr forretningsområde. Det er heller ikke registrert varslinger i 2023.

Innenfor psykososialt arbeidsmiljø har det i kunderettede posisjoner vært en negativ utvikling. Dette skyldes både økt kundepågang, nye brukergrupper med språkbarrierer og at flere opplever dyrtid. Det er igangsatt tiltak for å forebygge dette, bl.a. i form av at grunnleggende banktjenester er oversatt til russisk og ukrainsk, informasjonsmaterieell til flyktningmottakene og bedre sikkerhetsrutiner i direktebanken.

Sykefraværsutviklingen i SpareBank 1 Gudbrandsdal har de siste årene fått ekstra oppmerksomhet, ettersom sykefraværsprosenten har vært over ønsket nivå på 3 %. Mens sykefraværet var 5,5 % i 2022, har det i 2023 økt til 6,5 %. Dette til tross for intensivt innsats for å snu utviklingen. Det jobbes med flere prosesser for å forbedre nivået. Intern kartlegging viser at sykefraværet delvis skyldes langtidsfravær som ikke er jobbrelatert. Det vil si sykdom og skader som ikke kan knyttes til jobben eller jobbhverdagen. Banken er nøye med å følge opp disse særskilt med tanke på behov de måtte ha, tilpassing av arbeid osv. Det er innledet tettere samarbeid med NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og fastleger der dette er mulig. HR sin rolle i arbeidet er styrket, og summen av dette antas å redusere fraværet i 2024.

Det ble i 2023 startet en organisasjonsprosess. Denne var ikke slutført ved utgangen av året, men skal bidra til økt mangfoldet i bankens øverste ledelse, styrke nærværledelsen, sikre compliance og øke bankens effektivitet. Spesielt mener vi økt ledertetthet i de avdelingene med mest ansatte vil være positive grep både for trivsel, nærvær og effektiv drift. Mer informasjon om bankens arbeid med egne ansatte finnes i [bankens årsrapport](#).

## Avvikshåndtering

- Ledere for virksomhetsområdene og stabsenheter i banken skal informere bankens leder for bærekraft umiddelbart om vesentlige hendelser (se definisjon). Leder for bærekraft rapporterer videre til Administrerende Banksjef.
- Ved kritiske regelverksbrudd skal det rapporteres umiddelbart til både ledelsen og styret.
- Leder for bærekraft kan beslutte policyavvik ved lav, moderat eller alvorlig risiko. Bankens ledelse og styre beslutter ved meget alvorlig eller kritisk risiko.
- Hvis en medarbeider bevisst eller grovt uaktsomt forårsaker kritiske eller gjentatte brudd på lovverk relatert til klima, miljø, sosiale forhold eller selskapsstyring, vil reaksjonsformen tilpasses den konkrete situasjonen. Avskjed eller oppsigelse vil imidlertid kunne vurderes i de mest graverende tilfellene.

## **Signatur og godkjenning**

Styret har behandlet og vedtatt SpareBank 1 Gudbrandsdal sin redegjørelse etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2023. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med §5 i åpenhetsloven.