

Policy

arbeids- og menneskerettigheter



Versjon	Dato	Dokumenteier	Beslutning	Status
1.0	16.09.2022	Konsernstab	Styret	Godkjent

Innhold

1	BAKGRUNN.....	3
2	FORMÅL	3
3	MÅLGRUPPE.....	3
4	ORGANISERING OG ANSVAR.....	4
5	RAMMEBETINGELSER.....	5
5.1	Lover og retningslinjer.....	5
5.2	Styringsdokumenter	5
5.3	Forpliktelser	6
6	RETNINGSLINJER	6
6.1	Generelt.....	6
6.2	Sosiale forhold (Arbeids- og menneskerettigheter - Åpenhetsloven).....	7
7	OPPFØLGING, RAPPORTERING OG INFORMASJON.....	8
8	OPPDATERING	8

1 BAKGRUNN

Sparebanken Sørs misjon er å «Skape bærekraftig vekst og utvikling for vår landsdel».

Sparebanken Sør er en regional sparebank, hvor forretningsmodellen er en integrert verdikjede som omfatter utvikling, produksjon og formidling av finansielle produkter og tjenester. Distribusjon av produkter gjennom eierselskaper og samarbeidspartnere utgjør en viktig del av forretningsmodellen. Sparebanken Sør betjener kundene gjennom en kombinasjon av salgskontorer og digitale løsninger. De største forretningsområdene er utlån til privat- og bedriftsmarkedet, samt finansiering og investering. Forretningsvirksomheten utøves innenfor rammen av selskapets strategi, eierstyring- og selskapsledelse, etiske retningslinjer og i henhold til regulatoriske rammebetingelser.

Arbeidet med bærekraft (ESG - Environmental, Social and Governance) omfatter klima og natur, sosiale forhold og virksomhetsstyring, og er en naturlig videreutvikling av den rollen banken har spilt gjennom snart 200 år. For Sparebanken Sør innebærer ansvaret for bærekraftig utvikling at banken skal bidra til positiv utvikling innenfor ESG, samt ivareta bankens samfunnsansvar i områder der banken har sin virksomhet. Arbeidet med bærekraft skal styrke konkurransekraft og redusere bankens ESG-risiko. Bankens skal som arbeidsgiver, investor, långiver og leverandør av finansielle produkter og tjenester, bidra til bærekraftig vekst gjennom å forsterke positive og redusere negative påvirkninger på mennesker, klima og natur og samfunnet generelt.

Åpenhetsloven er sentral for denne policy, og omfatter arbeids- og menneskerettigheter, dvs sosiale forhold.

Arbeid- og menneskerettigheter er et vesentlig tema for Sparebanken Sørs arbeid med bærekraft.

2 FORMÅL

Formål med denne policy er å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Formålet med policyen er å:

- bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av vårt arbeid, ansvar og forpliktelser med hensyn til arbeids- og menneskerettigheter
- bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av våre forventninger og krav til arbeid- og menneskerettigheter
- sikre at vårt arbeid og praksis med hensyn til arbeids- og menneskerettigheter er tilfredsstillende, i samsvar med gjeldende regelverk og gjennomføres på en etisk og forsvarlig måte
- redegjøre for våre rutiner, systemer og metodikk mv. i arbeidet med arbeids- og menneskerettigheter
- sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan vi håndterer negative konsekvenser for arbeids- og menneskerettigheter i henhold til åpenhetsloven.

3 MÅLGRUPPE

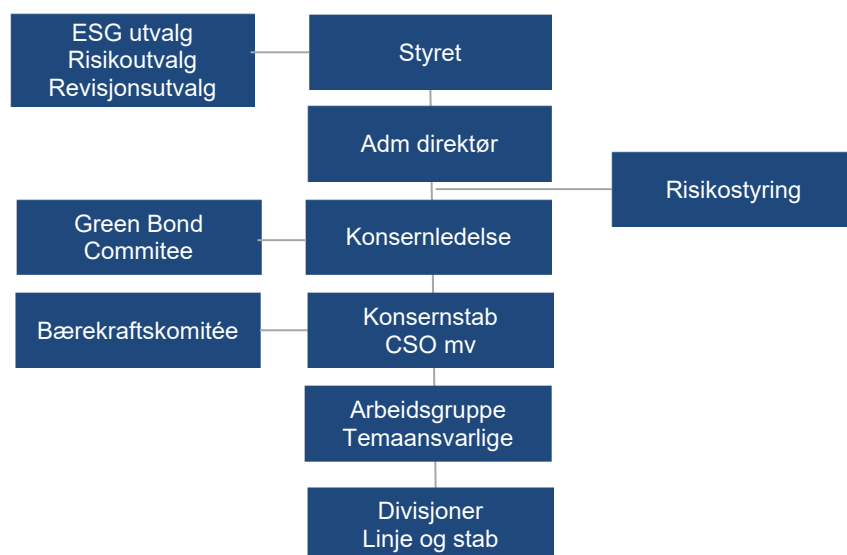
Polisen gjelder for konsernet Sparebanken Sør og omfatter alle ledere og ansatte i Sparebanken Sør.

Sparebanken Sør har egne policyer for arbeids- og menneskerettigheter for kunder, leverandører, forretningsforbindelser og samarbeidspartnere.

4 ORGANISERING OG ANSVAR

Det påligger styret et særlig ansvar for at policyen og retningslinjene for leverandører etterleves i den daglige driften.

Organisering av arbeidet knyttet til arbeids- og menneskerettigheter internt i Sparebanken Sør fremgår av figuren og beskrivelsen under:



Styret:

Styret har det overordnede ansvaret, herunder et særlig ansvar for at policyen og retningslinjene etterleves i den daglige driften. Det skal blant annet kontinuerlig utføres aktsomhetsvurderinger og føres tilsyn med disse.

Styret skal godkjenne overordnede styringsdokumenter.

Adm. direktør:

Adm. direktør har ansvaret for at strategi, policyer, retningslinjer og arbeid- og menneskerettigheter internt i banken blir implementert.

Konsernstab v/bærekraft:

Konsernstab v/bærekraft har ansvar for koordinering av arbeidet. Dette omfatter bla rammeverket herunder styringsdokumenter, retningslinjer, systemer og metodikk, samt koordinering av rapportering og informasjon mht Åpenhetsloven.

Videre omfatter ansvaret innsamling av informasjon, utarbeidelse av rapporter, løpende oppdatering av relevant og vesentlig informasjon, samt å koordinere arbeidet med informasjon ved forespørsel om informasjon knyttet til Åpenhetsloven.

Konsernstab v/HR:

Konsernstab v/HR har det operative ansvaret for å ivareta arbeids- og menneskerettigheter internt i Sparebanken Sør.

Dette arbeidet omfatter risikoanalyser, kontakt og oppfølging av med ansatte, gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, og eventuelle risikoreduserende tiltak, Videre omfatter ansvaret innhenting og tilrettelegging av data og informasjon i forhold til rapportering og forespørsler om informasjon, og øvrige oppgaver som er nødvendige for å ivareta Aktsomhetsloven.

Divisjon linje og stab

Divisjoner linje og stab som har det operative ansvar for daglig å følge opp arbeids- og menneskerettigheter i egen divisjon og avdeling og rapportere til Konsernstab v/HR.

Generelt

Alle ansatte og ledere i Sparebanken Sør er ansvarlig for at Sparebanken Sør sine forpliktelser etter Åpenhetsloven og interne styringsdokumenter knyttet til arbeids- og menneskerettigheter blir etterlevd.

Sparebanken Sør forventer at ansatte snakker åpent og tar opp bekymringer vedrørende disse forhold, herunder brudd på våre policyer og retningslinjer, med deres ledere og overordnede eller via andre tilgjengelige varslingskanaler. Sparebanken Sør tar bekymringer på alvor og behandler dem rettidig.

Sparebanken Sør har nulltoleranse for gjengjeldelser mot noen som snakker åpent om adferd de mener er uetisk, ulovlig eller uforenlig med våre retningslinjer, uansett om det avdekkes kritikkverdige forhold – forutsatt at man ikke med vilje har rapportert feilaktig.

Retningslinjene våre støtter opp under Sparebanken Sør sine verdier og de gjenspeiler hva som er viktig for banken. Sparebanken Sør tar brudd på våre retningslinjer alvorlig. Avhengig av bruddets alvorlighetsgrad, kan det få konsekvenser for arbeidstakere (alt fra advarsel til f.eks. oppsigelse).

Programmer for kompetansebygging av bankens medarbeidere i arbeids- og menneskerettigheter, som er tilpasset deres arbeidsoppgaver, er en viktig funksjon i arbeidet med å etterleve regulatoriske krav så vel som interne policyer og retningslinjer.

5 RAMMEBETINGELSER

5.1 Lover og retningslinjer

Følgende lover og retningslinjer gjelder:

Sosiale forhold:

- Arbeidsmiljøloven og arbeidsmiljøforskriftene
- Allmenngjøringsloven og allmenngjorde tariffavtaler
- Aktivitet- og redegjørelsesplikten
- Åpenhetsloven herunder:
 - OECD retningslinjer for multinasjonale selskaper
 - FNs konvensjon økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
 - FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter
 - ILOs kjernekonvensjoner

Sparebanken Sør forplikter seg til å følge all relevant lovgivning.

5.2 Styringsdokumenter

Sparebanken Sør har følgende styringsdokumenter som er relevante for denne policy:

Overordna og generelle styringsdokumenter:

- Eierstyring og selskapsledelse
- Etikk dokument
- Strategi Bærekraft
- Rutine varsling eksternt og internt
- Rutine klaging
- Policy arbeids- og menneskerettigheter (denne policy)

- Retningslinjer for arbeids- og menneskerettigheter (retningslinjer for operasjonalisering av «Policy arbeids- og menneskerettigheter»)

5.3 Forpliktelser

FN Global Compact

Sparebanken Sør er tilsluttet FN Global Compact. Global Compact er verdens største initiativ for arbeid med bærekraftsmål, og har 10 prinsipper for ansvarlig næringsliv utarbeidet av FN. Disse prinsippene handler om en kontinuerlig forbedring innenfor menneske- og arbeidstakerrettigheter, virksomhetsstyring og stoppe klimaendringene og reduksjon av biomangfold.

Ved å slutte opp om FN Global Compact har banken forpliktet seg til å støtte disse prinsippene.

UNEP Principles for Responsible Banking

Sparebanken Sør er tilsluttet FNs Miljøprogram (UNEP) Principles for Responsible Banking (PRB). FNs miljøprogram har som mål å gjøre banknæringen i stand til å ta en lederrolle i å oppnå bærekraftsmålene og oppfylle Parisavtalen og støtter disse prinsipper.

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål ble vedtatt i 2015 og er en global plan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Sparebanken Sør støtter alle de 17 bærekraftsmålene.

Finans Norge Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen

Sparebanken Sør vil sammen med bransjen arbeide med å følge opp anbefalingene og prinsippene i Finans Norges «Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen», som ble lansert i juni 2018.

6 RETNINGSLINJER

6.1 Generelt

Sparebanken Sør har retningslinjer og systemer for å identifisere og overvåke risiko forbundet med arbeids- og menneskerettigheter i egen organisasjon.

Banken arbeider kontinuerlig og systematisk med å sikre at arbeids- og menneskerettigheter blir godt ivaretatt ovenfor våre ansatte.

Vi forventer at alle ledere i banken skal opptre med integritet og fremme en etisk kultur som respekterer alle mennesker. Bankens gjennomfører opplæringsprogrammer for å bygge kunnskap hos medarbeidere, fremme bevissthet, ferdigheter og lederskap rundt grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi utfører kontinuerlig aktsomhets- og risikovurderinger knyttet til arbeids- og menneskerettigheter, for å identifisere, forhindre og redusere risiko og konsekvenser gjennom hele vår virksomhet. Vi går regelmessig gjennom de mest fremtredende risikoene og rapporterer offentlig om dem.

Vi gjennomfører vurderinger for å identifisere faktiske og potensielle risikoer for, samt negative innvirkninger på arbeids- og menneskerettigheter som vi kan ha forårsaket eller har bidratt til. Bankens har en risikobasert tilnærming.

Det gjennomføres kontinuerlige vurderinger av de ulike aspektene som faller inn under de arbeids- og menneskerettighetene. Dersom det identifiseres at vår virksomhet ikke drives i samsvar med disse retningslinjene, må det vurderes om og hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes. Hvilke tiltak som kan være aktuelle må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. I tilfeller med høy alvorlighetsgrad skal det i tillegg vurderes om det skal meldes ifra til relevante offentlige myndigheter.

Gjennom kontinuerlig og systematisk arbeid skal Sparebanken Sør bidra til at identifiserte utfordringer løses igjennom utbedring, begrensning og forebyggende tiltak.

Sparebankens Sørs retningslinjer og systemer skal sikre:

- Dokumentasjon av vurderinger, relevante beslutninger og håndtering.
- Kommunikasjonskanaler mellom relevant øverste ledelse og ansvarlige avdelinger for å dele og dokumentere informasjon om risiko og beslutninger.

Mer detaljert informasjon om operativ oppfølging av leverandører fremgår av «Rutine Arbeids- og menneskerettigheter».

6.2 Sosiale forhold (Arbeids- og menneskerettigheter - Åpenhetsloven)

Retningslinjer for overholdelse av Åpenhetsloven gjelder ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter, retten til anstendige arbeidsforhold.

Sparebanken Sør forplikter seg til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold og åpenhet ovenfor allmennheten.

Sparebanken Sør har som målsetning å:

- unngå å forårsake, eller bidra til, negative konsekvenser for grunnleggende menneske- og arbeidsrettigheter
- forhindre eller redusere negative konsekvenser for grunnleggende menneske- og arbeiderrettigheter
- bidra positivt til å forbedre grunnleggende menneske- og arbeidsrettigheter for alle, herunder sårbare grupper.

For det tilfellet at Sparebanken Sør skulle forårsake eller bidra til å negativt påvirke grunnleggende menneske- og arbeidsrettigheter, skal vi tilby eller samarbeide i prosesser for å finne en egnet utbedring.

Med de grunnleggende menneskerettighetene menes i disse retningslinjene:

- De internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Basert på vår erfaring og kunnskap med leverandører, bransjen og geografien vi arbeider innenfor, i tillegg til konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.
- Øke andel kvinnelige ledere.

Med anstendige arbeidsforhold menes i disse retningslinjene:

- Arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter (som definert over), helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Anstendige arbeidsforhold er nært knyttet sammen med de grunnleggende menneskerettighetene. Følgende risiko- og fokusområder er identifisert som de mest vesentlige:

- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet i banken.

De ovennevnte punktene er identifisert blant annet på bakgrunn av kunnskap og erfaringer om egen virksomhet, bransjen vi er en del av, samt geografisk tilhørighet. De identifiserte risiko- og fokusområdene som er nevnt ovenfor kan endre seg i tråd med utviklingen og tiden, og er derfor gjenstand for kontinuerlig vurdering.

7 OPPFØLGING, RAPPORTERING OG INFORMASJON

Det utarbeides en årlig rapport som ivaretar krav etter Åpenhetsloven mht sosiale forhold (arbeids- og menneskerettigheter).

På bankens hjemmesider vil sentral informasjon om vårt arbeid med leverandører ift arbeids- og menneskerettigheter fremgå.

Sparebanken Sør har tydeliggjort hvor *enhver* som skulle ønske informasjon om de vurderinger Sparebanken Sør har gjort, kan henvende seg. Slike henvendelser håndteres i tråd med Åpenhetsloven.

Sparebanken Sør vil offentliggjøre en årlig redegjørelse i tråd med Åpenhetsloven, første rapport innen 30. juni 2023.

Mer detaljert informasjon fremgår av «Retningslinjer Arbeids- og menneskerettigheter».

8 OPPDATERING

Denne policy skal oppdateres årlig, og ved endringer i de reelle omstendighetene eller risikobildet.