

Åpenhetsloven – Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Marker og Eidsberg Sparebank – for regnskapsåret 2024



Innhold

1	Generell informasjon.....	2
2	Negative konsekvenser og risiko	4
3	Tiltak	5

1 Generell informasjon

Marker og Eidsberg Sparebank er en selvstendig lokal sparebank med hovedkontor i Mysen i Indre Østfold kommune. 3. februar 2025 fusjonerte Marker Sparebank og Eidsberg Sparebank.

Marker og Eidsberg Sparebanks kunder er i all hovedsak privatkunder, landbrukskunder og små mellomstore bedrifter (SMB) samt enkeltpersonforetak. Banken tilbyr dagligbanktjenester, kreditt, forsikring og investeringsrådgivning. Banken hadde 86 ansatte pr. 3.2.2025.

Marker og Eidsberg Sparebank er en alliansebank i Eika Gruppen, og er i samarbeidet gjennom Eika en tilknyttet agent av Eika Kapitalforvaltning, distributør av Eika Kredittbank, distributør av Eika Boligkreditt og tilknyttet agent av Eika Forsikring (nå Fremtind Forsikring).

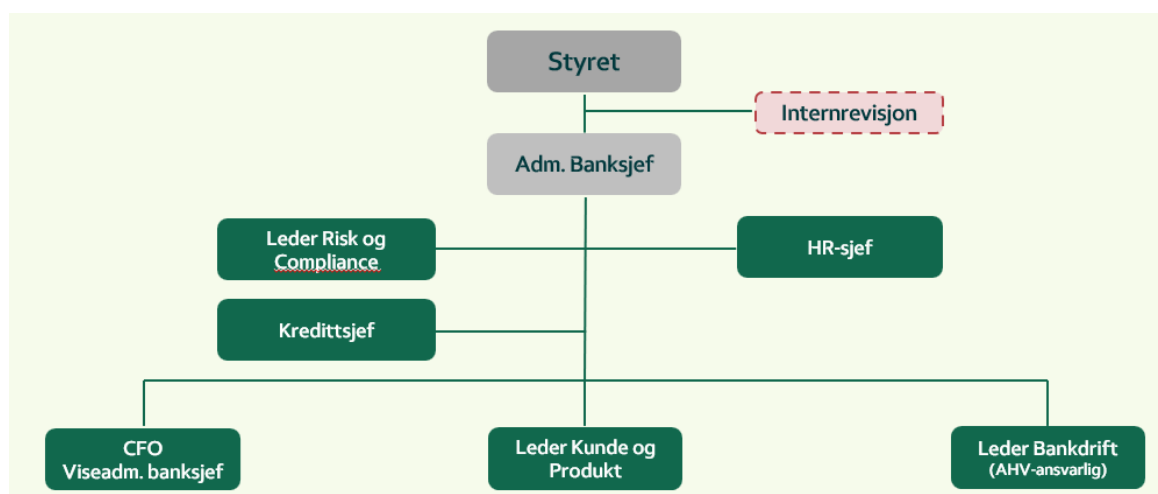
Eika Alliansens primære hensikt er å sørge for at lokalbankene har en moderne og effektiv bankdrift, og skal levere produkter og teknologiske tjenester til bankene, samt forestå anskaffelser på vegne av bankene. De ulike datterselskapene i Eika Gruppen skal sikre at bankene har tilgang til konkurransedyktige forsikringsprodukter, investeringsprodukter og langsiktig finansiering. Alliansen bidrar også med kompetanse på sentrale virksomhetsområder innenfor bank og finans, samt kompetansehevende tiltak for medarbeidere i lokalbankene.

Marker og Eidsberg Sparebank tilbyr og leverer følgende hovedkategorier av produkter:

- 🌳 Lån og kreditter: i første rekke lån med sikkerhet i fast eiendom til privatkunder, men også til bedrifter
- 🌳 Innskudd og sparing – i form av ulike typer innskuddskontoer
- 🌳 Dagligbankprodukter/betalingsformidling

Marker og Eidsberg Sparebank har primærområde i Østfold Fylke. Banken har fysisk tilstedeværelse i med sine avdelingskontorer i Aremark, Marker, Rakkestad, Moss, Mysen og Sarpsborg.

Marker og Eidsberg Sparebank har en enkel organisasjonsstruktur, med kort avstand mellom leddene. Bankens organisasjonskart på et overordnet nivå pr. februar 2025 vises nedenfor.



Bankens øverste organ er generalforsamlingen. Generalforsamlingen godkjenner årsregnskap med noter og årsberetning, samt velger bankens styre.

Banken har en valgkomité som foreslår generalforsamlingens leder og nestleder, medlemmer og varamedlemmer til styret inklusive styrets leder og nestleder, samt medlemmer til valgkomitéen. Banken har et styre bestående av 8 medlemmer og 4 varamedlemmer. Styret fører løpende kontroll med bankens drift og risikoposisjonering. Styret er også ansvarlig for å velge og ansette administrerende banksjef.

Banken har en ledergruppe som består av administrerende banksjef og følgende medlemmer:

-  Leder Bankdrift
-  Leder Kunder og Produkter
-  HR-sjef
-  Leder risk og compliance
-  Kredittsjef
-  CFO / Viseadministrerende banksjef

Bankens leder risk og compliance har også møterett bankens styre, og møter der fast.

Banken har lenge jobbet for å være en attraktiv arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø. De ansatte skal behandles likt, og alle skal ha like muligheter til utvikling på arbeidsplassen. Bankens ansatte og valgte representanter skal behandles med respekt, og skal rettidig få forelagt seg den informasjon og de opplysninger de har krav på. Banken skal skape et trivelig og motiverende arbeidsmiljø, med gjensidig tillit, samarbeid og åpenhet.

Banken skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Det er et grunnleggende prinsipp i bankens personalpolitikk at kvinner og menn skal ha like muligheter til å kvalifisere seg til alle typer oppgaver, og at karrieremulighetene skal være de samme. Mulighetene skal videre være like, for bankens ansatte, uavhengig av; alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Bankens arbeid knyttet til mangfold skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Ingen form for verbal, fysisk og seksuell trakassering skal forekomme. Banken skal redegjøre for sitt arbeid rundt mangfold i årsberetningen.

Banken skal sørge for at alle ansatte har klare og tydelige stillingsbeskrivelser, og at alle ansatte har signert en arbeidsavtale på et forståelig språk. Nærmeste leder har ansvar for at den ansatte blir fulgt opp, og at stillingsinstruks og arbeidsavtale blir oppdatert ved behov. Bankens personalhåndbok regulerer den ansattes krav til en skriftlig arbeidsavtale.

Bankens ansatte har anledning til å fagorganisere seg. Banken har tillitsvalgte som er bindeleddet mellom de ansatte og Finansforbundet.

Banken har en egen HR-sjef i 100 % stilling. Banken skal ha et godt fokus på HMS som er tilpasset bankens virksomhet.

Marker og Eidsberg Sparebank skal kun benytte leverandører og forretningspartnere som etterlever kravene om anstendige arbeidsforhold, og som viser respekt for menneskerettigheter. Banken skal i tillegg benytte lokale leverandører og forretningspartnere i så stor grad som mulig, i tråd med verdiene Marker og Eidsberg Sparebank har som en sparebank med lokal forankring. Dette skal derimot ikke gå på bekostning av arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Marker og Eidsberg Sparebank har fastsatt alt det ovennevnte i interne retningslinjer og rutiner, og det meste er samlet i bankens etiske retningslinjer, bankens retningslinjer for bærekraftig virksomhet og samfunnsansvar samt bankens personalhåndbok. Banken har en gjeldende bedriftsavtale regulerer en rekke av de ansattes rettigheter på arbeidsplassen.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Banken har et stort fokus på de sentrale pliktene i åpenhetsloven, både i egen virksomhet og ved valg av leverandører og forretningspartnere. Banken vil videre fortsatt ha et sterkt fokus på anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i både egen virksomhet og i leverandørkjeden, og jobber samtidig med bærekraft på et bredere spekter.

Banken har interne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Alle ansatte har anledning til å varsle om kritikkverdige forhold, og det skal være en lav terskel for varsling. Bankens tillitsvalgte og verneombud har stort gjennomslagskraft i både bankens ledelse og i bankens styre, for å sikre at varsling vil bli tatt på alvor. Banken har opprettet en intern funksjon for å sende anonyme varslinger om interne forhold.

Kunder har også anledning til å sende klager eller øvrige henvendelser til banken dersom det skulle være eksterne forhold som vurderes som kritikkverdige. Banken har utpekt en egen klageansvarlig som sitter i bankens ledergruppe. Banken har retningslinjer for kundeklager som oppdateres minimum hvert tredje år, og oftere ved behov.

2 Negative konsekvenser og risiko

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022, og aktsomhetsvurderinger og redegjørelse gjøres i henhold til denne loven. Banken har samarbeidet med Eika som en del av Eika Alliansen, og for flere av de sentrale forretningspartnere som banken benytter så har banken støttet seg på aktsomhetsvurderinger som er utført av Eika Gruppen, da de er felles for alle bankene i Alliansen.

Banken har fastsatt rammer for gjennomføring av pliktene etter åpenhetsloven i retningslinjer for bærekraftig virksomhet og samfunnsansvar. Retningslinjene omfatter hvem som har ansvaret for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med årlig redegjørelse, hvordan aktsomhetsvurderingene skal gjennomføres, og hvilke forretningspartnere og leverandører som må gjennom en full aktsomhetsvurderingsprosess, hvilke som skal vurderes, men som er unntatt full prosess, og hvilke som det ikke er behov for å aktsomhetsvurdere. Banken har satt en vesentlighetsgrense for hvilke leverandører som aktsomhetsvurderes basert på årlig fakturabeløp, men stiller de samme kravene til alle leverandører som benyttes uavhengig av fakturabeløp.

Retningslinjene setter også føringer for hvilke typer leverandører og forretningspartnere som banken skal benytte, og særlig hvilke som ikke skal benyttes. Ansvar er godt forankret i bankens ledelse og styre, da retningslinjene er vedtatt av bankens styre.

Banken har gjennomført en aktsomhetsvurdering av egen virksomhet, samt av alle sentrale forretningspartnere og leverandører. I de tilfellene hvor banken har forretningspartnere som Eika har inngått på vegne av alliansebankene har banken støttet seg på Eika sin vurdering, men gjennomgått vurderingene først. Banken har selv gjennomført aktsomhetsvurderinger av sentrale leverandører og forretningspartnere hvor avtalen ikke er inngått av Eika på vegne av banken. Aktsomhetsvurderinger følges opp kontinuerlig.

Marker og Eidsberg Sparebank har ikke funnet noen faktisk negative konsekvenser eller vesentlige risikoer for brudd på anstendige arbeidsforhold eller grunnleggende menneskerettigheter verken i egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Banken har sterkt fokus på etterlevelse av aktuelt regelverk til enhver tid, og har over lenger tid hatt et vesentlig fokus på anstendige arbeidsforhold, respekt og like muligheter på arbeidsplassen. Banken har allikevel identifisert og iverksatt, eller planlagt iverksatt, tiltak som skal bedre muligheter for blant annet utvikling og kompetanseheving på arbeidsplassen, for ytterligere å bedre arbeidsforholdene internt. Dette er nærmere beskrevet i kapittelet nedenfor.

3 Tiltak

Marker og Eidsberg Sparebank har i lang tid hatt retningslinjer og rutiner som fastsetter virksomhetens krav til å fremme medarbeidernes rettigheter, samt sikre anstendige arbeidsforhold og like muligheter på arbeidsplassen. Dette vil Marker og Eidsberg Sparebank fortsette med i fremtiden.

Banken har gjort vesentlige grep for å minimere nøkkelpersonrisikoen i organisasjonen. Gjennom fusjonsarbeidet og ny organisasjon har fokuset på dette vært tydelig. Gjennom ny organisering har det også vært et spesielt fokus på området for styring og kontroll.

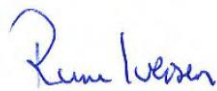
Et annet av områdene hvor banken har valgt å øke fokus internt er på kompetanseheving. Riktig og god kompetanse er kritisk for at banken skal kunne levere gode produkter og tjenester til kundene, samt etterleve regelverk og krav fra myndighetene. For å sikre anstendige arbeidsforhold er det også viktig at ansatte på arbeidsplassen har like og gode muligheter til å utvikle seg.

Banken har opprettet en egen informasjonsside <https://www.esbank.no/ombanken/aapenhet> som skal håndtere informasjon til kunder, forretningspartnere og leverandører rundt åpenhetsloven. Nettsiden vil oppdateres løpende, og vil inkludere blant annet bankens redegjørelse om utførte aktsomhetsvurderinger. Det vil også være informasjon knyttet til bankens informasjonsplikt og hvordan kundene kan kontakte banken angående dette.

Banken har opprettet en egen e-postadresse for håndtering av bærekraftsrelaterte spørsmål og for forhold som er omfattet av åpenhetsloven (baerekraft@esbank.no). E-posten følges opp løpende.

Moss 17. juni 2025

I styret for Marker og Eidsberg Sparebank



Rune Iversen

Styrets leder



Anders Gimmingsrud

Styrets nestleder



Kristin Lysaker

Styremedlem



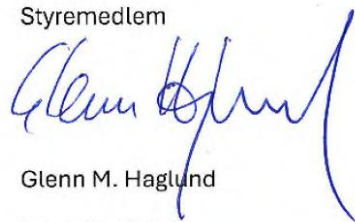
Helene M. Rødseth

Styremedlem



Marit Bjørnland

Styremedlem



Glenn M. Haglund

Adm. Banksjef



Jan Erik Hermanseter

Styremedlem



Harald Østby

Ansattes styremedlem



Solveig Reiten

Ansattes styremedlem