

Redegjørelse Åpenhetsloven 2025



Innhold

Virksomheten	2
Utgangspunkt for rapporten	2
Virksomhetsspesifikk informasjon	2
Selskapets organisering.....	2
Selskapets driftsområder	3
Interne retningslinjer og rutiner.....	3
Vår tilnærming til Åpenhetsloven.....	4
Praksis for vurdering av leverandører	4
Scoringsmodell.....	4
Svarprosent.....	4
Funn	5
Faktiske negative konsekvenser avdekket	5
Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket	5
Allianseleverandører og lokale leverandører	5
Tiltak og videre arbeid	6
Kontaktinformasjon	7
Vedlegg: Skjema for aktsomhetsvurderinger	8

Virksomheten

Utgangspunkt for rapporten

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forkortet Åpenhetsloven, ble vedtatt av det norske Stortinget i juni 2021. Loven trådte i kraft 1. juli 2022.

Lovens intensjon er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester. Den skal sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer reelle og potensielle negative konsekvenser som kan knyttes til virksomhetens leverandørkjeder, og deres fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Cultura Bank støtter og respekterer FNs menneskerettighetserklæring og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (OECD 2011). For å leve opp til dette må ansvarlighet og åpenhet prege hele leverandørkjeden, ikke bare Cultura Banks egen virksomhet. Vi aksepterer ikke forhold i leverandørers eller kunders virksomhet som innebærer brudd på FNs menneskerettighetserklæring.

Dette er en redegjørelse som inneholder aktsomhetsvurderinger av bankens egne leverandører og fellesleverandører i Lokalbanksamarbeidet. Bankens egne leverandører har blitt fulgt opp mellom 30.06.2024 og dagens dato.

Virksomhetsspesifikk informasjon

Selskapets organisering

Cultura Bank ble etablert i 1997, som en videreføring av det medlemsbaserte Cultura Lånesamvirke. Banken har som formål å finansiere samfunnsnyttige og bærekraftige prosjekter og praktiserer som eneste bank i Norge åpenhet omkring sine utlån til bedrifter. Cultura Bank tilbyr de fleste vanlige banktjenester for både privatpersoner og virksomheter.

Som en verdibasert bank søker banken gjennom sin virksomhet å bidra til verdiskapning for både eiere, kunder og samfunnet ellers. I dette ligger at bankens virksomhet skal bidra til samfunnsnytte, respekt for menneskerettighetene og ivareta miljøhensyn. Hensynet til samfunn og miljø har prioritet fremfor bankens eget økonomiske resultat, men lønnsom drift er imidlertid en forutsetning for at banken skal kunne vokse og utvikle seg.

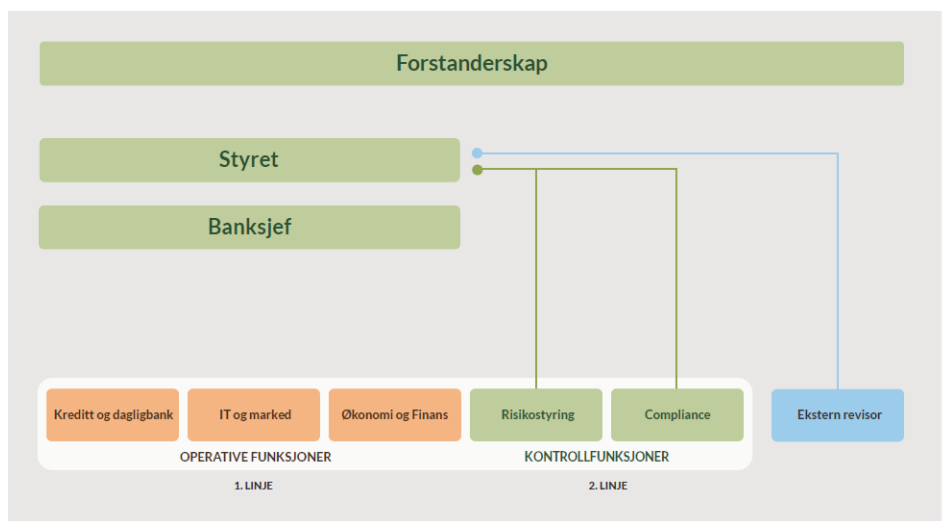
For å underbygge dette på en tydelig måte har Cultura Banks formålsparagraf et tillegg som ikke står i standardvedtektene for sparebanker og som framgår av vedtektenes §1.2:

«Formålet er ved finansiering av samfunnstjenlige prosjekter å bidra til å skape livskvalitet og livskraftig økonomi innenfor en levende natur. Banken skal bidra til å utvikle holdninger til penger og økonomi slik at kapital kan styres mot reelle behov og uløste oppgaver i samfunnet»

Vi i Cultura Bank er en del av innkjøpssamarbeidet i Lokalbanksamarbeidet og er med i fellesarbeidet som blir gjort i LB selskapet, som har tatt ansvar for fellesleverandører i samarbeidet, men der vi er med på hele prosessen og kvalitetssjekker den.

Cultura bank teller 28 ansatte per 01.06.2025.

Organisasjonskart for Cultura Bank:



Selskapets driftsområder

Banken har kunder over hele landet, med hovedvekten av kundemassen lokalisert i Østlandsområdet.

Som en verdibasert bank søker banken gjennom sin virksomhet å bidra til verdiskapning for både eiere, kunder og samfunnet ellers. I dette ligger at bankens virksomhet skal bidra til samfunnsnytte, respekt for menneskerettighetene og ivareta miljøhensyn.

Hensynet til samfunn og miljø har prioritet fremfor bankens eget økonomiske resultat, men lønnsom drift er imidlertid en forutsetning for at banken skal kunne vokse og utvikle seg.

For å underbygge dette på en tydelig måte har Cultura Banks formålsparagraf et tillegg som ikke står i standardvedtektene for sparebanker og som framgår av vedtektenes §1.2:

«Formålet er ved finansiering av samfunnstjenlige prosjekter å bidra til å skape livskvalitet og livskraftig økonomi innenfor en levende natur. Bankens skal bidra til å utvikle holdninger til penger og økonomi slik at kapital kan styres mot reelle behov og uløste oppgaver i samfunnet»

Formålsparagrafen fastslår at banken skal utvikle den økonomiske forståelsen av hva som skaper en god virksomhet til å omfatte etikk og sosialt ansvar.

Cultura investerer videre i virksomheter og allokere kapital til formål som har positiv påvirkning på sosiale, økonomiske og miljømessige forhold. Vår utlånsportefølje skal bidra til positiv utvikling på en eller flere av disse tre områdene og Cultura deler derfor sin utlånsportefølje inn etter den tredelte bunnlinjen: «People, Planet and Prosperity».

Interne retningslinjer og rutiner

Cultura Bank respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er derfor utarbeidet interne retningslinjer og rutiner som gjenspeiler våre forpliktelser og forventninger til oss selv og våre samarbeidspartnere. Disse retningslinjene og rutineene omfatter blant annet arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, likestilling, ikke-diskriminering, lønn, arbeidstid, miljø, og korrupsjon.

Cultura Bank støtter uttrykkelig fagorganisering, som bidrar til respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er også etablert varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke eventuelle negative forhold i vår virksomhet og leverandørkjede. Varslingsrutinen er tilgjengeliggjort for alle ansatte. Vi oppfordrer ansatte, leverandører, kunder og andre interessenter til å melde fra om bekymringer knyttet til vår virksomhet.

Styret i Cultura Bank har det øverste ansvaret for etterlevelse av Åpenhetsloven. Styret og administrerende direktør slutter seg til Åpenhetslovens formål og ønsker at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal bli respektert i egen virksomhet, hos forretningspartnere og i leverandørkjeden. Bankens bærekraftsansvarlig har særskilt ansvar for oppfølging av Åpenhetsloven, herunder utvikling og oppfølging av retningslinjer og instruksjer, samt kontraktsutforming. Arbeidet rapporteres til administrerende direktør, som forelegger saker for styret årlig ved redegjørelsen og ved behov.

Vår tilnærming til Åpenhetsloven

Praksis for vurdering av leverandører

Vårt arbeid med ansvarlig forretningsdrift i leverandørkjeden har fram til juni 2025 i stor grad handlet om kartlegging av leverandører og samarbeidspartnere, samt utarbeidelse av en spørreundersøkelse for å innhente informasjon fra disse. Arbeidet med utforming av spørreskjema og scoringsmodell er i hovedsak organisert gjennom en arbeidsgruppe, og forankret i ESG HUB i Lokalbanksamarbeidet. Vedlagt ligger skjema for aktsomhetsvurderinger.

Vi har tatt utgangspunkt i en komplett leverandøroversikt. Det gjøres en helhetlig vurdering av leverandørene, der volum, omsetning og bransje er vesentlige seleksjonskriterier for hvilke leverandører som kartlegges. For leverandører som har besvart vår henvendelse foregående år, som i tillegg er vurdert til lav risiko, kartlegges ikke vedkommende på nytt året etter. Leverandører som er vurdert til moderat eller høy risiko kartlegges jevnlig, og minst årlig. Det samme gjelder leverandører med størst avtaleomfang. Som et minimum ønsker vi at det ikke skal gå mer enn tre år før leverandører vurderes, uavhengig av seleksjonskriteriene. Cultura Bank vil hvert år innen 30. juni publisere en oppdatert redegjørelse om vårt arbeid. Redegjørelsen skal behandles i bankens styre.

For leverandørene som er kartlagt i 2025, er det gjort en grundig gjennomgang av deres risikoscore og utfyllende svar, og en samlet vurdering basert på dette. Enkelte leverandører har vist til sine hjemmesider, eller publisert redegjørelse, og i disse tilfellene har vi gjort en vurdering av det publiserte materialet.

Scoringsmodell

Scoringsmodellen gir leverandøren en totalscore basert på besvarte spørsmål, og videre blir leverandøren vurdert i henhold til en trafikklusmodell. Modellen har følgende inndeling:

Grønn: Lav risiko

Gul: Moderat risiko

Rød: Høy risiko

Vi vil presisere at denne inndelingen kun gir en indikasjon på leverandørens risikoprofil, og at vi derfor har gjort en kvalitativ vurdering av respondentenes utfyllende svar i tillegg. Det er en svakhet ved modellen at små leverandører gjennomgående får en dårligere score. Det er forsøkt hensyntatt ved justering i scoringsmodellen, samt kommentarfelt på alle spørsmål. På bakgrunn av standardisert modell, inkluderer vi alltid en manuell vurdering som kan overstyre risikoscoren for slike tilfeller. Likevel ser vi at det trengs en helhetlig vurdering av vår datainnsamlingsmetode, og ytterligere vurdering av poenggrensene i scoringsmodellen.

Svarprosent

Undersøkelsen ble sendt ut til 49 leverandører og forretningspartnere. Vi har en svarprosent på 71 %. Her inngår registrerte svar på spørreskjema, samt leverandører som viser til sine publiserte redegjørelser eller hjemmesider om Åpenhetsloven. Til sammenlikning var fjorårets svarprosent 70 %. Vi vil fortsatt jobbe for en enda høyere svarprosent

ved neste års rapportering. Det skal blant annet sikres gjennom tettere leverandøroppfølging. Det skal prioriteres de som ikke har svart det neste året.

Funn

Faktiske negative konsekvenser avdekket

Vi har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartleggingsprosess nevnt over – verken i vår egen virksomhet eller i vår leverandørkjede. Imidlertid har vi avdekket noen leverandørforhold vi ønsker tettere oppfølging av fremover. Dette er hovedsakelig basert på mangelfulle svar eller koblinger mot høyrisikoland- eller bransjer. For øvrig vil vi gjøre kontinuerlige vurderinger på om metode og tilnærming vi benytter i dag er tilstrekkelig for å avdekke negative konsekvenser i egen virksomhet og våre leverandørkjeder.

Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket

Vi vurderer at det er lav risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet, basert på at vi er underlagt Arbeidsmiljøloven, og har tydelig regulerte arbeidsforhold med pålagte regelmessige samtaler mellom ledere og medarbeidere, samt veletablerte varslingskanaler. Til tross for at vi ser liten risiko her, skal vi fortsatt jobbe for at interne forhold er på et tilfredsstillende og akseptabelt nivå.

Etter en overordnet risikovurdering vurderer vi generell lav risiko for at Cultura Bank har forretningspartnere og leverandørkjeder med brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Vi har i all hovedsak nasjonalt og regionalt nedslagsfelt, noe som i utgangspunktet tilsier ryddighet på aktuelt område. En rekke av våre innkjøp gjøres via forretningsforbindelser som har tilholdssted i Norge, med korte leverandørkjeder, hvor den geografiske risikoen vurderes som lav. Våre avtalepartnere er underlagt lovgivning som er utpreget arbeidstakervennlig/forbrukervennlig, og lovgivning er tilordnet statlig tilsynsorgan. Likevel mener vi det er viktig å gjøre nødvendige risikovurderinger og sikre tilstrekkelig oppfølging av samtlige leverandører.

Våre undersøkelser viser at noen av våre leverandører og forretningspartnere har forbindelser til høyrisikoland. Med utgangspunkt i geografisk risiko indikerer dette en høyere sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som eksempelvis svakere regelverk og autoritære styresett. En rekke av våre leverandører er også tilknyttet produksjon av kontorrekvisita eller IKT-produkter, der råvarer, komponenter og sammenstilling ofte knyttes til høyrisikoland. Dette indikerer en større sannsynlighet for brudd på loven.

Vi benytter også tjenester tilknyttet drift og vedlikehold av bygninger, eksempelvis renholdstjenester. Ut fra bransjerisiko vurderes dette til høyere risiko for negative konsekvenser, spesielt på grunnlag av utfordringer knyttet til arbeidsvilkår. Dette er et område der vi har stor mulighet for å kunne påvirke, og den iboende risikoen i bransjen gjør dette til et viktig prioriteringsområde for videre arbeid.

Allianseleverandører og lokale leverandører

Bankene samarbeider med LB Selskapet om fellesleverandører, men det er ansvarlig for ESG og risikostyring i LB Selskapet som har det overordnede ansvaret for oppfølging av allianseleverandørene. Lokale leverandører følges opp av den respektive bank, der bærekraftsansvarlig har et særskilt ansvar.

Tiltak og videre arbeid

Leverandører og forretningspartnere som ikke har besvart vår henvendelse vil følges opp. Dette gjelder også respondenter med lav score som vi vurderer trenger oppfølging. Vi ønsker primært god samhandling og dialog med disse leverandørene for å oppnå tilfredsstillende innsikt i deres aktsomhetsvurderinger. I ytterste konsekvens vil vi vurdere hvorvidt vi ønsker å fortsette samarbeidet med disse aktørene.

Cultura Bank vil ved fremtidige avtaleinngåelser kreve at leverandørene avgir egenerklæring, og ønsker at våre leverandører skal gjøres kjent med våre etiske retningslinjer. Etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Supplier Code of Conduct) er under utarbeidelse, og er planlagt ferdigstilt i løpet av 2025.

Vi skal også forsikre oss om at våre varslingsrutiner er hensiktsmessige og relevante, og sikre at ansatte er kjent med disse. Dette gjelder både for ansatte og fremtidige nyansatte. En gjennomgang av dette er planlagt gjennomført i løpet av 2025.

Banken skal definere tydeligere rutiner for leverandøroppfølging, samt jevnlig oppdatering av leverandørlistene for å sikre riktige opplysninger og kontaktinformasjon.

Vi er i en tidlig fase når det gjelder utvikling av metode og struktur for rapportering på Åpenhetsloven. Vi er klar over at vi har et forbedringspotensial her, og vil følgelig rette innsats mot å forbedre oss ytterligere til neste års rapportering. Metode for datainnsamling vil spesielt bli prioritert.

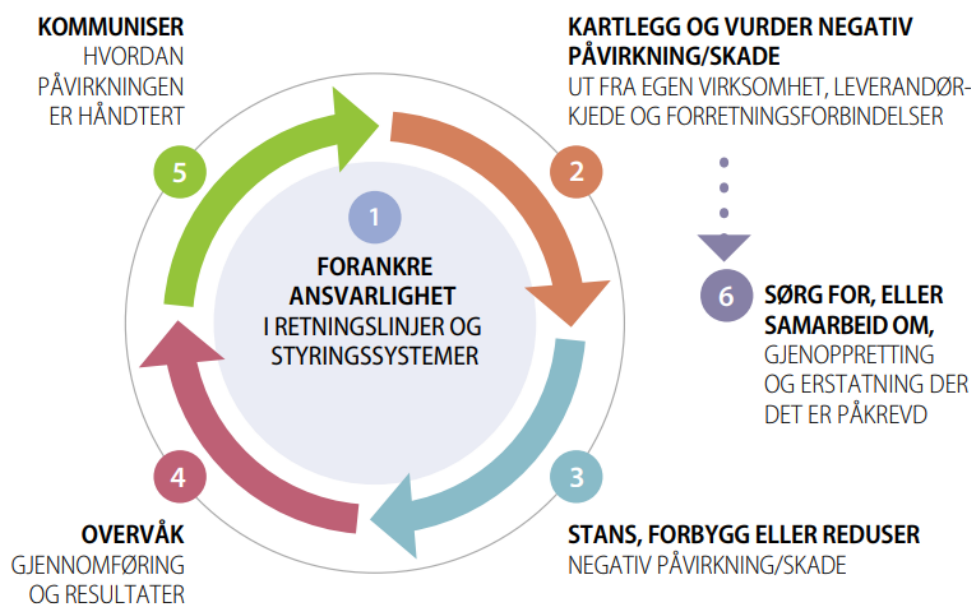
I tillegg er følgende punkter konkrete forbedringsområder:

1. Kontinuerlig tilnærming

Til nå har vårt arbeid med Åpenhetsloven vært konsentrert til en periode mellom januar og juni. Vi skal i større grad gjøre dette arbeidet kontinuerlig, spesielt ved å knytte arbeidet opp mot et årshjul og forankre det tettere opp mot OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger. Vi mener det vil være hensiktsmessig for fremtiden å organisere arbeidet på denne måten for å sikre fokus og kontinuitet.

Kontinuerlige aktsomhetsvurderinger kan avdekke et endret risikobilde. Det er rimelig å anta at det vil forekomme endringer i våre leverandørkjeder mellom de årlige rapporteringene. Det underbygger viktigheten av å ha et kontinuerlig fokus på prosessen, slik at vi stiller oss bedre i stand til å fange opp og vurdere vesentlige endringer. Dette kan i så fall gi grunnlag for å oppdatere redegjørelsen oftere enn én gang i året.

Forventet resultat av dette tiltaket er bedre innsikt i leverandørkjeden og vurdering av våre forretningspartnere. I tillegg er det ønskelig at dette skal bidra til at arbeidet med Åpenhetsloven blir bedre kjent og forankret i banken.



*Aktsomhetsvurderingsprosessen og medfølgende støttetiltak.
Kilde: OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.*

2. Tydeligere risikobasert tilnærming

Vi ønsker i større grad å integrere en risikobasert tilnærming for kartleggingen av leverandører. Vi vil derfor utarbeide risikomatriser for å rette forespørsel og innsats mot områdene med størst risiko for negative konsekvenser, og følgelig treffe bedre med undersøkelsene våre. Anerkjente risikokilder skal legges til grunn i dette arbeidet.

Forventet resultat av dette tiltaket vil være bedre innsikt i hvilke områder av verdikjeden som innehar størst risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og at vi i forlengelsen av dette kan rette innsatsen mot disse områdene og treffe bedre med våre undersøkelser.

Avsluttende bemerkninger

Denne rapporten er oversendt styret 27.06.2025

Kontaktinformasjon

Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen eller om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til:

Ingard Tyssøy
IT- og bærekraftsansvarlig
Cultura Bank

Telefon: +47 22 99 46 59

E-post: int@cultura.no

Vedlegg: Skjema for aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurdering - Åpenhetsloven

Selskap:

*

Kontaktperson:

*

Rolle i selskap:

*

E-postadr. kontaktperson:

*

Org.nr.:

*

Antall ansatte:

*

Omsetning i 1000kr:

*

Er selskapet underlagt åpenhetsloven?

- * ☐ Ja 
☐ Nei

Har selskapet gjennomført en risikovurdering for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i deres virksomhet og verdikjede?

- * ☐ Ja 
☐ Nei
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Har selskapet en bærekraftspolicy?

- * ☐ Har en bærekraftspolicy som er offentliggjort (på nett eller i årsrapport) 
☐ Har en bærekraftspolicy, men den er ikke offentliggjort
☐ Har ikke en bærekraftspolicy
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet et miljøstyringssystem

(f.eks. kjente miljøstyringssystemer Norge: ISO 14001: 2015, EMAS og Miljøfyrtårn)?

- * ☐ Bruker et miljøsystem som er verifisert av en uavhengig og anerkjent tredjepart 
☐ Bruker et miljøsystem som ikke er verifisert av en uavhengig og anerkjent tredjepart eller har egenutviklede miljøstyringsprosesser
☐ Ingen miljøstyringssystemer
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet utarbeidet etiske retningslinjer (Code of Conduct)?

- * ☐ Selskapet har etiske retningslinjer som dekker flere av temaene nevnt ovenfor og denne publiseres på nettsiden og/eller i års rapportering ?
☐ Selskapet har etiske retningslinjer som er publisert offentlig
☐ Selskapet har utarbeidet etiske retningslinjer, men denne er ikke offentlig tilgjengelig
☐ Selskapet har ikke etiske retningslinjer
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet utarbeidet etiske retningslinjer (Code of Conduct) for leverandører og forretningsforbindelser?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Arbeider selskapet med likestilling og mangfold innen organisasjonen og hos samarbeidspartnere/leverandører?

- * ☐ Ja, og rapporterer offentlig om dette (gjelder både internt og eksternt) ?
☐ Ja, og rapporterer offentlig om dette (gjelder kun interne forhold)
☐ Ja, men rapporterer ikke
☐ Nei
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Gjennomføres det en årlig vernerunde blant de ansatte?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei
☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Har selskapet en varslingskanal for varsling av kritikkverdige forhold?

- * ☐ Har en varslingskanal ?
☐ Har ikke en varslingskanal, men har en rutine for dette
☐ Har hverken varslingskanal eller en rutine

Evt. kommentar:

Har alle ansatte i virksomheten skriftlige arbeidssavtaler?

- * ☐ Ja
☐ Nei

Evt. kommentar:

Har virksomheten inngått avtale med ett eller flere fagforbund?

- * ☐ Ja ?
☐ Nei

Evt. kommentar:

Gjennomfører selskapet medarbeiderundersøkelser?

- * ☐ Ja 
- ☐ Nei
- ☐ Nei, på bakgrunn av få ansatte (under 5)

Evt. kommentar:

Har selskapet leverandører eller forretningsforbindelser innen høyrisikobransjer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold?

- * ☐ Ja 
- ☐ Nei

Har selskapet forretningsforbindelser med høyrisikoland for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold?

- * ☐ Ja 
- ☐ Nei

Er det noe mer dere ønsker å tilføye angående egen verdikjede, forretningspartnere eller bransjespesifikke utfordringer og måten dere håndterer dette på?

Vi setter pris på din tilbakemelding!

Vennligst angi om det var spesifikke spørsmål som opplevdes mer/mindre relevante eller om det er aktiviteter/områder dere arbeider med innen ESG som ikke ble fanget opp av spørreskjemaet. Alle andre tilbakemeldinger mottas også med takk.

Evt. vedlegg: 