

Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP)

Våre medarbeidere

I SpareBank 1 Ringerike Hadeland jobber det medarbeidere som er mellom 20 og 68 år. Vi har ulik kompetanse, erfaring og perspektiver som vi tar med oss i oppgaveløsning på jobb. Vi må sikre at ansatte føler seg inkludert uavhengig av ulikheter, og jobber etter vårt slagord «gode sammen». Vi har høy kompetanse om eget fagfelt, om relasjonsbygging og vår region. Vi utvikler oss i takt med kundenes behov, og det stiller krav til endringsviljen - og evnen vår. Dyktige og engasjerte medarbeidere er bankens viktigste konkurransefortrinn.

Arbeidsforhold

Banken har som mål å være en trygg og god arbeidsplass med hensyn til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstakerrettigheter ivaretas gjennom etterlevelse av lov og tariffavtaleverk og i jevnlig dialog med medarbeidernes tillitsvalgte og verneombud i flere faste møte- og samarbeidsarenaer. Vi er også tilknyttet bedriftshelsetjenesten Agil Helse, som bistår både proaktivt og ved hendelser.

2024 har vært preget av endringer i organisasjonen. Relansering av strategi, endringer i organisering, mange nyansatte og nye ledere. Banken står midt i et generasjonsskifte som påvirker oss, og som stiller krav til hvordan vi jobber med kompetanseoverføring, opplæring og kulturutvikling.

Organisasjonsendringer som har vært i fokus er hovedsakelig at vi etablerer team og avdelinger som jobber med samme oppgaver, for å spesialisere oss og utvikle betjeningskonsepter for å være relevante for de ulike kundegruppene våre. Endringer i stillinger og team har gjort at vi 2024 blant annet har hatt fokus på å oppdatere stillingsbeskrivelser og sikre tilstrekkelig risikostyring og kontroll innenfor de ulike ansvarsområdene. Vi arbeider kontinuerlig med utvikling av vår bedriftskultur. Vi har utviklet en felles lederplattform for konsernet og gjennomført to ledersamlinger for ledere i banken. Lederne har stor påvirkning, og måten vi leder på er viktig for å lykkes med strategi, endringer og kulturutvikling. Vi har to viktige mål for lederne våre – de skal

ha mot og evne til å gjennomføre endring og utvikling og bygger sammen med teamet psykologisk trygghet for å skape gode prestasjoner. Vi har hatt to samlinger for alle ansatte, med fokus på å bygge relasjoner og nettverk, samt bygge faglig forståelse for prioriterte områder.

HMS og sykefravær

Sparebank 1 Ringerike Hadeland jobber systematisk med HMS. Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget har flere faste møte- og samarbeidsarenaer gjennom året, og blir enige om tiltak for å sikre at vi har et trygt og godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. I 2024 gjennomførte vi en intern risikovurdering for HR og HMS. Basert på dette jobber vi med ulike tiltak for å møte disse utfordringene. Fokus for 2024 har vært stress og arbeidsbelastning, samt oppfølging av enkelte avdelinger basert på resultater i vår organisasjonsundersøkelse Winningtemp.

Vi legger til rette for fysisk aktivitet for våre ansatte. Vi har et aktivt bedriftsidrettslag som arrangerer alt fra yoga, teknikktraining på langrenn og felles deltakelse på Ringeriksmaraton. Dette er gode helsefremmende tiltak. Vi gir også individuell, økonomisk støtte til trening og konkurranser.

Vi har avtale med bedriftshelsetjeneste med periodisk oppfølging av ansattes helsesituasjon, samt individuell oppfølging med blant annet psykolog ved behov. I 2024 gjennomførte vi helseundersøkelser for ansatte over 50 år og alle ansatte på lokasjonene Nittedal, Jevnaker og Gran. 76 helseundersøkelser ble gjennomført. Totalvurdering til Agil Helse er at det generelt er svært god trivsel på arbeidsplassen. Vi har noen utfordringer med nakke – og skulderplager, samt at vi ser at arbeidsbelastning også blir fanget opp av helseundersøkelsene.

Vi legger til rette for å redusere fysiske arbeidsbelastninger blant våre ansatte og investerer i hjelpemidler for å sikre gode arbeidsstillinger på kontoret. Hoved-

arbeidsplassen vår er kontoret, og alle har sin egen ergonomisk tilpassede arbeidsplass i lokalene våre. I 2024 var sykefraværet i banken 6,44 %, som er en oppgang fra 4,37 % i 2023. Legemeldt langtidsfravær utgjør den største andelen av sykefraværet. Banken arbeider aktivt med sykefraværsoppfølgingen, med vekt på å komme tidlig i gang med oppfølgingsplaner og aktuelle tilretteleggingstiltak.

Det er i 2024 ikke rapport om noen arbeidsulykker.

Sykefravær	
Kvinner	8,72 %
Menn	2,97 %
Fravær pga. syke barn (samlet antall dagsverk)	
Kvinner	84
Menn	71

Organisasjonsutvikling og kompetanse

I løpet av 2024 har vi gjennomført flere organisatoriske endringer for å håndtere et generasjonsskifte i banken. Dette har resultert i mange nye medarbeidere og ledere som må integreres effektivt. Vi har prioritert teamutvikling gjennom workshops og coaching for å etablere og utvikle team. Dette har vært et viktig verktøy for å lykkes med endringsarbeidet. Fokus har vært på å forstå og utnytte forskjeller i teamene for å maksimere deres potensial. I tillegg har vi arbeidet med å organisere arbeidet effektivt og utnytte teknologi og automasjon for å realisere potensialet.

Kompetanseutvikling er et prioritert område, som skal bidra til at den enkelte medarbeider opplever mestring og utvikling i sitt arbeid, samtidig som banken sikrer nødvendig fremtidig kompetanse. Det store løftet på kompetanse i 2024 har vært et program for alle som jobber i Personmarked kalt «Rådgivende verdisalg». Rådgivende verdisalg med Excellerate er en metodikk

som brukes for å forbedre kundedialogen og salgsprosessen i banken. Effekten er å forbedre salgsresultatene ved å skape en mer verdifull og tilpasset kundeopplevelse. Dette skal bidra til å øke kundetilfredsheten, styrke kundeloyaliteten og forbedre bankens markedsposisjon.

Et annet initiativ har vært innføring av en kunstig intelligens assistent – Copilot. Her er det laget en læringssti for brukerne, et ambassadørnettverk og ulike bruker-scenarier.

De årlige utviklingssamtalene er et verktøy for å sikre at strategien forankres hos hver medarbeider og at vi får kartlagt kompetanse – og utviklingsbehovene. På bakgrunn av samtalene, og målene for strategien, utvikles tiltaksplaner.

Opplæring, kurs og utdanning skjer i samarbeid med både interne og eksterne partnere. Vi har flere ansatte som går på bransjeprogram på NTNU og Handelshøyskolen BI innenfor bærekraft og kunstig intelligens og digitalisering. En rekke medarbeidere har også deltatt på eksterne kurs spesifikke for sin rolle. Arbeidet med å sikre opprettholdelse av autorisasjoner for rådgivere og kundebehandlere gjøres strukturert og systematisk, spesielt med tanke på mange nyansatte gjennom året 2024.

For å kontinuerlig måle og ta pulsen på vår organisasjon, gjennomfører vi løpende organisasjonsundersøkelser ved bruk av Winningtemp. Dette er et viktig verktøy for å kontinuerlig måle og justere hvordan vårt arbeidsmiljø er, og hvordan våre medarbeidere har det.

Likestilling og mangfold

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i virksomheten

	2024	2023	2022
Andel kvinner totalt	64 %	62 %	63 %
Andel kvinner i ulike stillingskategorier			
Nivå 3-leder	44 %	44 %	69 %
Nivå 2-ledere	33 %	33 %	33 %
Andel kvinner i styret	43 %	43 %	43 %

Vi har 168 fast ansatte i banken per desember 2024 og av disse er 64 % kvinner og 36 % menn. Vi har 10 midlertidig ansatte, hvorav 5 er kvinner. Vi har ingen innleide konsulenter utover dette.

Totalt sett er kvinner underrepresentert på ledernivåer i SpareBank 1 Ringerike Hadeland. Men på ledernivå 3 har vi nådd målsetningen om 60/40 med 44 % kvinner. Det har i 2024 ikke vært noen endringer i ledergruppen med nivå 2-ledere.

Alderssammensetning i virksomheten

	2024	2023	2022
Ansatte under 30	16	19	17
Ansatte 30-40	51	45	39
Ansatte 40-50	40	39	39
Ansatte 50-60	35	35	38
Ansatte over 60	26	24	20

	2024	2023	2022
Ledere under 30	1	1	1
Ledere 30-40	5	6	6
Ledere 40-50	13	11	11
Ledere 50-60	4	2	1
Ledere over 60	2	3	2

Heltid – deltid fordelt på kjønn

Andel deltid	2024	2023	2022
Kvinner	9,7 %	8,0 %	9,7 %
Menn	1,5 %	2,5 %	1,4 %

Av 168 faste ansatte jobber 11 deltid. Banken har god oversikt over de deltidsansatte, og har ingen indikasjon på at det forekommer ufrivillig deltid.

Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper (faste ansatte og vikarer)

Gjennomsnittslønn	2024	2023	2022
Gjennomsnittslønn totalt	Kr 749.652	Kr 719.970	Kr 713 122
Kvinner	Kr 699.771	Kr 669.450	Kr 643.007
Menn	Kr 826.613	Kr 801.454	Kr 830.863

Kvinnerns lønn som andel av menns i ulike stillingskategorier	2024	2023	2022
Rådgivere personmarked	97 %	95 %	93%
Rådgivere bedriftsmarked	102 %	95 %	99%
Kundebehandlere/saksbehandlere	105 %	102 %	102%
Mellomledere	102 %		106%

I forbindelse med årlig lønnsjustering, er spesielt balanse mellom kjønn lagt vekt på, slik at lønnsforskjeller kan forklares med objektive kriterier.

Foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)	
Kvinner	521
Menn	347,6

Turnover og rekruttering

Turnover i 2024 har vært 4,8 prosent, som er en nedgang fra 6,1 prosent i 2023.

Det ble ansatt 30 nye eksternt rekrutterte medarbeidere i 2024. Av disse var 16 menn og 14 kvinner.

Dette er en økning fra i fjor hvor vi rekrutterte 28 eksterne medarbeidere.

Del 2: Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

Rammeverk og målsetninger

Vår policy for bærekraft skal sikre at banken har en virksomhet som operer i tråd med bankens bærekraftsambisjoner. SpareBank 1 Ringerike Hadeland har bærekraft som én av sine fire strategiske satsningsområder. Sentralt i bærekraftarbeidet er menneskerettigheter og like muligheter for alle, slik at vi sikrer likestilling og mangfold, og forhindrer diskriminering. Vi har en Standard for likestilling, inkludering og mangfold og den tydeliggjør og er retningsgivende for vårt arbeid og støtter medarbeidere og ledere i beslutninger og daglig arbeid. tillegg er våre retningslinjer for etikk med å danne grunnlaget for hvordan vi jobber med dette, samt vår bedriftsavtale, personalhåndbok og standard for varsling av kritikkverdige forhold.

Vi har to overordnende målsetninger på dette området:

- Kjønnsbalanse på alle ledernivåer (minimum 40% av hvert kjønn)
- Lønnsforskjeller skal kunne begrunnes med objektive kriterier

I SpareBank 1 Ringerike Hadeland vet vi at ulikheter i de ansattes egenskaper komplementerer og beriker. Vårt mangfold av ansatte skal speile det samfunnet vi er en del av. Uansett hvem du er, har du som jobber i SpareBank 1 Ringerike Hadeland de samme spennende mulighetene som dine kolleger.

Vi har nulltoleranse for diskriminering, og i våre etiske retningslinjer er det nedfelt at vi skal bidra til at diskriminering, trakassering, seksuell trakassering eller mobbing ikke forekommer i konsernet. Vi skal også oppføre oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet og vise respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

Slik jobber vi i praksis

Likestilling, mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er stadig viktigere i daglig drift. Dette viser seg i rekrutteringer, lønnsvurderinger og organisasjonsundersøkelser.

Undersøkelser og kartlegging

- Vårt verktøy for organisasjonsundersøkelser Winningtemp har likestilling/diskriminering som eget kartleggingstema
- Årlig blir kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnsforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon gjennomgått. I tillegg ser vi på kjønn- og aldersfordeling på kompetansetiltak og intern mobilitet
- SAMU, partssammensatt utvalg, har temaet likestilling, mangfold og diskriminering som fast tema gjennom året. Basert på innsikten vi samler inn ved kartlegginger over diskuterer tiltak

Iverksette tiltak

Med utgangspunkt i kartlegginger, undersøkelser og løpende tilbakemeldinger, iverksettes ulike tiltak. Tiltakene diskuteres i partssammensatte utvalg, ledelsen og HR, avhengig av størrelse og omfang på tiltakene.

Vurdere resultater av arbeidet

Resultater av tiltakene vurderes fortløpende, samt i de årlige kartleggingene og analysene.

Beskrivelse av tiltak i 2024, eller som del av daglig drift

Rekruttering

- Kompetansebasert rekruttering. Vi har satt kompetansebasert rekruttering i system. Vi definerer kompetanse som er viktig for en rolle og disse står sentralt gjennom hele rekrutteringsprosessen. Dette reduserer risikoen for ubevisste preferanser og diskriminering i rekruttering
- Utforming av stillingsannonser blir vurdert med tanke på språk og bildebruk, slik at underrepresenterte profiler oppfordres til å søke
- Ved ansettelse til lederstillinger er det gjort flere tiltak for å sikre kandidater av begge kjønn i finaleprosessen. Dette har blitt gjort blant annet gjennom search etter kvinnelige kandidater i tillegg til ordinær utlysning. Den best kvalifiserte kandidaten er ikke nødvendigvis den med lengst erfaring, men den som i tillegg vil å være kvalifisert bidrar til mangfold i teamet

Lønns- og arbeidsvilkår

- I den årlige lønnsjusteringsprosessen er det rettet spesielt fokus på å avdekke lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes med objektive kriterier
- Likebehandling knyttet til lønn et sentralt tema i rekrutteringsprosessene og i Ansettelsesutvalget
- Medarbeidere uavhengig av kjønn og alder, har fått innvilget permisjoner som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom og alder
- Vi har i 2024 innført et stillingsvurderingssystem for objektiv vurdering av stillinger og lønn. Verktøyet gir en rangering av stillinger basert på faktorer som ansvar, problemløsning og kompetanse. Dette bidrar til å sikre at stillinger vurderes på en konsistent måte, noe som kan forbedre lønnsfastsettelse og reduserer bias og hindrer eventuelt (ubevisst) diskriminering

Karriere og utvikling

- I ulike kompetansetiltak der det er begrenset med plasser har vi en prosess for utvelgelse som hensyntar likestilling og mangfold
- I 2024 gjennomførte alle ledere med personalansvar, fagsjefer og tillitsvalgte samt verneombud fire moduler e-læring om Mangfold og inkludering. Formålet er å øke kompetanse og bevissthet rundt viktigheten av

mangfold, for å kunne ta gode beslutninger

- I etikkukene i 2024 hadde vi fokus på kunstig intelligens og etikk, spesielt sett opp mot potensiell diskriminering. Alle ansatte har fått e-læring, samt dilemmadis-kusjoner i de ulike avdelingene
- I 2024 arrangerte vi en NæringsPuls om mangfold. Målet var å øke bevisstheten og kompetansen om mangfold og likestilling sammen med lokalsamfunnet, og bruke stemmen vår til å være en pådriver i lokalt næringsliv

Tilrettelegging, balanse jobb og familieliv

- Virksomheten tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for mulighet for å kombinere jobb og familieliv.
 - o Fleksible arbeidstidsløsninger
 - o Mulighet for å arbeide hjemmefra
 - o Kortere arbeidstid om sommeren
 - o Fra 64 år har heltidsansatte rett til en time kortere daglig arbeidstid
- Banken har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging av særlig tyngende omsorgsopp-gaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne.
 - o Alle ansatte har tilbud om utvidet helsekontroll og oppfølging
 - o Alle ansatte får arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr
 - o Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt i et forebyggende og reparerende perspektiv ved livskriser, helseutfordringer eller sykdom
 - o Tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær
- Arbeidstrening for eksterne personer, for å bidra til at mennesker i vårt lokalsamfunn får arbeidserfaring til hjelp for å komme ut igjen i arbeidslivet.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

- Alle ansatte deltar i årlig etikkuke, hvor etiske ret-ningslinjer gjennomgås
- Det gjennomføres løpende pulsmåling med egne spørsmål om mobbing og trakassering
- Egen varslingsrutine for hvordan man melder fra om uønskede hendelser er gjort kjent og tilgjengeliggjort synlig og enkelt for alle medarbeidere.
- Egen ekstern varslingskanal, sikrer ekstern bistand til undersøkelser og håndtering, samt anonym varslings ved behov.
- Ansatte som blir utsatt for truende kundeadferd, blir ivare tatt gjennom egen rutine for ettervern.

Planer og forventninger til videre arbeid

I 2025 skal vi gjennomføre en ny risikokartlegging for likestilling, mangfold og inkludering, for deretter å justere

re vår standard for likestilling, mangfold og inkludering. Vi vil jobbe bredt med dette i virksomheten og sette i gang tiltak basert på denne kartleggingen.

Det er rimelig å anta at et konkret tiltak vil være økt mangfoldskompetanse, og bygge videre på kompetan-setiltak som er satt i gang i 2024.

Vil skal også jobbe med lønn og arbeidsvilkår, da vi skal revidere vår lønnspolicy i 2025. Der målet om at lønns-forskjeller skal kunne begrunnes med objektive kriterier er viktig.