

Ivaretagelse av våre medarbeidere

Vi 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. Vi har flere faste møte- og samarbeidsarenaer, og er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste som bistår i dette arbeidet – både proaktivt og ved hendelser. Det er nærmere redegjort for hvordan vi ivaretar våre egne ansatte i kapittelet om aktivitet- og redegjørelsesplikten i årsrapporten for 2024.

Likestilling og mangfold

Sentralt i bærekraftarbeidet er menneskerettigheter og like muligheter for alle, slik at vi sikrer likestilling og mangfold, og forhindrer diskriminering. I 2024 vedtok vi standard for likestilling, inkludering og mangfold. Sammen med våre etiske retningslinjer skal standarden danne grunnlaget for hvordan vi jobber med likestilling og mangfold. I tillegg er vår bedriftsavtale, personalhåndbok og standard for varsling av kritikkverdige forhold, viktige rammeverk.

Vi har hatt to overordnende målsetninger på dette området i 2024:

- Kjønnsbalanse på alle ledernivåer innen 2025 (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, skal du som jobber i SpareBank 1 Ringerike Hadeland ha 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.

Vi har 168 fast ansatte i banken og av disse er 62 % kvinner og 38 % menn. Vi har 16 midlertidig ansatte, hvorav 9 er kvinner. Vi har 1 innleid konsulent utover dette.

På ledernivå 3 (lederstillinger med personalansvar) har vi nådd målsetningen om kjønnsbalanse 60/40 med 47 % kvinner. Det har i 2024 ikke vært noen endringer i ledergruppen med nivå 2-ledere, og her er ikke målet om kjønnsbalanse oppfylt. Det er nærmere redegjort for arbeidet med kjønnslikestilling i kapittelet om aktivitet- og redegjørelsesplikten i årsrapporten.

Tilstand for kjønnslikestilling	2024	2023	2022
Andel kvinner totalt	64 %	62 %	63 %
Andel kvinner i ulike stillingskategorier			
Nivå 3-leder (lederstillinger med personalansvar)	47 %	44 %	69 %
Nivå 2-ledere (bankens ledergruppe)	33 %	33 %	33 %
Andel kvinner i styret	43 %	43 %	43 %

Kompetanse om bærekraft blant våre ansatte

I vår virksomhetsstrategi er kompetanse definert som ett av fire prioriterte områder som vi skal jobbe med innen bærekraft for å sikre at vi er relevante og konkurransedyktige. Vår dobbelt vesentlighetsanalyse peker også på at om vi har for lav ESG-kompetanse, kan det lede til mangelfull eller feilaktig rådgivning, mangelfulle retningslinjer, svake rutiner, og feilaktige kredittvurde-

ringer. Derfor har vi over flere år jobbet med å heve kompetansen om bærekraft i vår organisasjon.

I 2023 løftet vi kompetansen til alle medarbeidere innenfor bærekraft, med et stort kompetanseløft rettet mot alle roller i konsernet. I 2024 har vi spisset kompetansetilbudet, og rettet oppmerksomheten mot spesifikke roller i organisasjonen, bransjer på bedriftsmarkedet og områder der vi har særskilte behov. Vi



Foto: Vi har som mål å være en trygg og god arbeidsplass med hensyn til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Foto: Akari.

har gjennom 2024 brukt eksisterende møteplasser og arbeidsprosesser aktivt som læringsarena. Målet har vært å gå fra kunnskap til kompetanse innenfor bærekraft, og sikre at vi endrer atferd, beslutningstaking og arbeidsprosesser.

Ett av de viktigste kompetanseområdene for 2024 har vært bærekraftrapporterings-regelverket CSRD. Det er gjennomført en rekke aktiviteter for å heve vår kompetanse på området:

- Risiko- og revisjonsutvalget har hatt et kompetanseløft om bærekraftrapportering fra 2023 og gjennom 2024.
- Kompetansepåfyll om CSRD for bærekraftforum og ledergruppa gjennom arbeid med oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse, foredrag og workshop.
- Deltakelse i allianseprosjekt og SamSpar-prosjekt om forberedelse til CSRD-rapportering.
- Ledergruppa og bærekraftforum har blitt tildelt et e-læringskurs om bærekraftrapportering.
- Foredrag om dobbel vesentlighet for økonomi- og finansavdelingen.
- Bærekraftforum har arbeidet med GAP-analyse CSRD.

Utover arbeidet med CSRD har vi utført flere tiltak for å heve vår bærekraftkompetanse:

- To medarbeidere har gjennomført bransjeprogram om bærekraft for finansnæringen – NTNU, modul 1 og 2

- To medarbeidere har vært på heldagskurs om grønnvaskingsrisiko i kommunikasjon
- Bedriftsmarkedsrådgiverne har fått foredrag om energimerking av næringsbygg.
- Innlegg om bærekraft for ansatte ved SpareBank 1 Økonomihuset
- Deltakelse i bærekraftnettverket Ringerike
- Deltakelse i prosjektet Bærekraft Hadeland
- Deltakelse på Finans Norges bærekraftkonferanse

Kunstig intelligens har gjort sitt inntog i vår organisasjon og bringer med seg mange muligheter, men også noen risikoer. I årets etikkuke var derfor tema etikk og kunstig intelligens. Målet er at vi sikrer at KI-systemer brukes på en måte som beskytter personvernet, unngår fordommer og diskriminering, og sikrer transparente og rettferdige beslutningsprosesser. For å fremme en ansvarlig og etisk bruk av kunstig intelligens, er det viktig å styrke kompetansen rundt etiske dilemmaer knyttet til KI. Alle ansatte fikk tildelt fem e-læringsmoduler, samt at hver avdeling brukte tid på etiske refleksjoner relevant for sin avdeling.

Vi har implementert en standard for likestilling, inkludering og mangfold, og i den forbindelse har alle ledere, fagsjefer og personer med roller i Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg fått kurset «Mangfold og inklude-



ring» bestående av tre e-læringskurs. Vi har arrangert et åpent NæringsPuls med foredrag og debatt om mangfold, der flere av våre ansatte også deltok.

Alle nyansatte tar, som del av onboardingen, e-læringskurset Bærekraftig finans og har en obligatorisk innføring i bærekraft fra fagsjef bærekraft. Kvartalsvise rapporter om bærekraft er tilgjengeliggjort for alle medarbeidere i banken. Disse gir blant annet innsikt i status for vårt bærekraftarbeid og utviklingen på området, herunder nyheter om reguleringer. Utover dette er en rekke e-læringskurs om bærekraft gjennomført i banken i 2024, blant annet som del av autorisasjonsordningen for rådgivere, jf. tabellen nedenfor.

For 2025 er planen å fortsette å bygge kompetanse innenfor bærekraft, i takt med nytt bærekraftsrapporteringsregelverk, kundebehov og bransjeutfordringer.

Utadrettede kompetansetiltak

Vi ønsker å være en drivkraft for bærekraftig utvikling i vår region, og da er kompetanse en viktig forutsetning. Samtidig som vi bygger bærekraftkompetanse internt

i egen organisasjon, har vi gjort følgende utadrettede kompetansetiltak i 2024:

- Foredrag om bærekraft i vår bank for prosjektet Bærekraft Hadeland
- Innlegg om bærekraft for sekretariatet for Regelrådet.
- Innlegg om bærekraft for styremedlemmer i boligsameier og borettslag i regi av Ringbo
- Deltakelse i prosjekt Bærekraft Hadeland og bærekraftsnettverk Ringerike
- NæringsPuls-arrangement om mangfold med innspilt podcast i etterkant om «Hva er greia med mangfold?»
- Innlegg om bærekraft på Ringerikskonferansen sammen med bærekraftnettverk Ringerike
- Bidrag til åpent møte på ByLab i Hønefoss i regi av bærekraftnettverket Ringerike om «Hvordan komme i gang med bærekraftarbeidet»
- Undervisning for videregående skoler i forbindelse med Ungt Entreprenørskap, der bærekraft inngikk som tema.

Bærekraftkurs	Antall som har gjennomført kurset
Bærekraft - Nye kompetansekrav	6
Bærekraft i personforsikring	1
Bærekraft i skadeforsikring	2
Bærekraft og landbruk	3
Bærekraftig finans	9
ESG-modulen - introduksjon	24
Etikk og kunstig intelligens	36
Mangfold og inkludering del 1	24