

# Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP)

## Våre medarbeidere

I SpareBank 1 Ringerike Hadeland jobber det medarbeidere i ulike aldre og med forskjellig bakgrunn, kompetanse og erfaring. Det gir oss bredde og styrke i oppgaveløsningen. Vi skal være en arbeidsplass der alle føler seg inkludert, og vi jobber etter vårt slagord «gode sammen». Kompetansen vår spenner fra fagkunnskap til relasjonsbygging og lokalkunnskap. Vi utvikler oss i takt med kundenes behov, og det krever både endringsvilje og evne. Dyktige og engasjerte medarbeidere er bankens viktigste konkurransefortrinn.

### Arbeidsforhold

Vi har som mål å være en trygg og god arbeidsplass – både fysisk og psykososialt. Arbeidstakerrettigheter ivaretas gjennom lov- og tariffavtaler, og i tett dialog med tillitsvalgte og verneombud på faste møteplasser. Vi er tilknyttet bedriftshelsetjenesten Agil Helse, som bistår både forebyggende og ved behov.

I 2025 har vi jobbet med å ta ut effekter av endringer i team og avdelinger som ble gjort i 2024. Betjeningskonsepter for ulike kundegrupper og effektivisering av prosesser har gjennom 2025 hatt positiv effekt på stress og arbeidsbelastning for ansatte. Robuste ansatte med klare krav og forventninger er viktig for arbeidsforholdene våre, noe vi også mener bidrar til gode kundeopplevelser.

Vi har åpnet vårt første finanshus på Gran, hvor også arbeidsmiljø og samarbeid mellom de tre selskapene har vært jobbet med som viktige suksessfaktorer for satsningen.

Ulike arenaer for å bygge kultur, identitet og tilhørighet er viktig for oss som lokal sparebank og arbeidsplass. Vi har samlet alle ledere til en samling om endringsledelse, og alle ansatte i konsernet for å bli bedre sammen. Kraften vår ligger i ansatte og hva vi kan få til sammen med lokalsamfunnet, kunder og frivilligheten.

### 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 2025 gjennomførte vi en risikovurdering for HR og HMS. Basert på dette jobber vi med ulike tiltak for å møte utfordringene. Fokus for 2025 har vært mental helse og robusthet, 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, tennis og felles deltakelse på Ringeriksmaraton. Dette er gode helsefremmende tiltak. Vi gir også individuell, økonomisk støtte til medlemskap og deltakelse som bidrar til aktivitet.

Vi har avtale med bedriftshelsetjeneste med helseundersøkelser for ansatte, samt individuell oppfølging med blant annet psykolog ved behov. I 2025 gjennomførte vi helseundersøkelser for ansatte over 50 år og alle ansatte på hovedkontoret i Hønefoss.

Vi legger til rette for å redusere fysiske arbeidsbelastninger blant våre ansatte og investerer i hjelpemidler for å sikre gode arbeidsstillinger på kontoret. Hovedarbeidsplassen vår er kontoret, og alle har sin egen ergonomisk tilpassede arbeidsplass i lokalene våre. I 2025 var sykefraværet i banken 4,44 %, som er en nedgang fra 6,44 % i 2024. 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 2025 ikke rapport om noen arbeidsulykker.

**Sykefravær 2025**

Kvinner	5,50 %
Menn	2,91 %
<b>Fravær pga. syke barn (samlet antall dagsverk)</b>	
Kvinner	139,4
Menn	155,1

**Organisasjonsutvikling og kompetanse**

Kundeservicestrategien har vært vårt hovedfokus for å styrke konkurransekraften i 2025. Vi har etablert et nytt rammeverk for oppfølging av strategi, balansert målstyring - og 2025 har vært et læringsår. Vi har gjennomført flere strategiske prosjekter gjennom året, med fokus på ny teknologi, effektivisering og konsepter for å levere den beste kundeservicen.

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. Vi har gjennomført kompetansesjekken – et strukturert, datadrevet arbeid for å kartlegge kompetansebehov og kapasitet fremover.

Viktige initiativer og tiltak i 2025:

- Onboarding av 15 nye medarbeidere og gjennomføring av nyansattdag for å bygge kjennskap til strategi og kultur, og bygge nettverk

- Konzeptutvikling og planlegging av «la rådgivende verdisalg leve i banken». En metodikk for å forbedre kundedialog, som skal øke kundetilfredsheten, styrke kundelojaliteten og forbedre bankens markedsposisjon
- Lansering av intern podkast «Påkobla» for å styrke intern kommunikasjon
- Høydesamling for alle ansatte med ny merkevarestrategi «Der du føler deg hjemme»
- Konsermsamling for alle ansatte i konsernet for å bli bedre kjent, bygge relasjoner og stolthet for hva vi får til sammen på tvers av selskapene

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 2025. Dette er den viktigste grunnplanken i vårt arbeid med kompetanse.

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

	2025	2024	2023
<b>Andel kvinner totalt</b>	<b>59 %</b>	<b>64 %</b>	<b>62 %</b>
<b>Andel kvinner i ulike stillingskategorier</b>			
Nivå 3-leder	50 %	44 %	44 %
Nivå 2-ledere	33 %	33 %	33 %
<b>Andel kvinner i styret</b>	<b>43 %</b>	<b>43 %</b>	<b>43 %</b>

Vi har 175 fast ansatte i banken per desember 2025 og av disse er 59 % kvinner og 41 % menn. Vi har 11 midlertidig ansatte, hvorav 8 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 er vi godt innenfor målsetningen om 60/40 med 50 % kvinner. Det har i 2025 ikke vært noen endringer i ledergruppen med nivå 2-ledere.

### Alderssammensetning i virksomheten

	2025	2024	2023
Ansatte under 30	17	16	19
Ansatte 30-40	50	51	45
Ansatte 40-50	27	40	39
Ansatte 50-60	25	35	35
Ansatte over 60	29	26	24

	2025	2024	2023
Ledere under 30	1	1	1
Ledere 30-40	5	5	6
Ledere 40-50	13	13	11
Ledere 50-60	4	4	2
Ledere over 60	3	2	3

### Heltid – deltid fordelt på kjønn

Andel deltid	2025	2024	2023
Kvinner	4,85 %	9,7 %	8,0 %
Menn	1,39 %	1,5 %	2,5 %

Av 175 faste ansatte jobber 6 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	2025	2024	2023
Gjennomsnittslønn totalt	Kr 791.948	Kr 749.652	Kr 719.970
Kvinner	Kr 745.966	Kr 699.771	Kr 669.450
Menn	Kr 857.814	Kr 826.613	Kr 801.454

Kvinnerns lønn som andel av menns i ulike stillingskategorier	2025	2024	2023
Rådgivere personmarked	102 %	97 %	95 %
Rådgivere bedriftsmarked	100 %	102 %	95 %
Kundebehandlere/saksbehandlere	104 %	105 %	102 %
Mellomledere	100 %	102 %	

I forbindelse med årlig lønnsjustering, er spesielt balanse mellom kjønn lagt vekt på, slik at lønnsforskjeller kan forklares med objektive kriterier. Vi ser at det er relativt stor forskjell på lønn mellom menn og kvinner totalt, men mindre forskjell innad i hver stillingskategori. Dette kan forklares av at det generelt er flere menn enn kvinner i tyngre stillinger. Blant ansatte med «sjef» eller «leder» i sin tittel (fagsjef, banksjef, avdelingsbanksjef, avdelingsleder m.m.) er 56 % av disse menn og for mennene gjennomsnittslønn er 19 % høyere enn for kvinnene i samme kategori. Mangel på kvinner i toppledelsen og en skjevfordeling av stillingstyngde mellom kjønnene er en av våre hovedutfordringer knyttet til likestilling.

### Foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)	
Kvinner	776
Menn	234

### Turnover og rekruttering

Turnover i 2025 har vært 2,9 prosent, som er en nedgang fra 4,8 prosent i 2024.

Det ble ansatt 15 nye eksternt rekrutterte medarbeidere i 2025 (11 faste). Av disse var 16 menn og 7 kvinner. Dette er en halvering fra i fjor hvor vi rekrutterte 30 eksterne medarbeidere.

## Del 2: Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

### Rammeverk og målsetninger

Vår policy for bærekraft fastsetter at vi skal jobbe aktivt for likestilling, mangfold og inkludering i vår organisasjon (Policy for bærekraft 2025, 6.5 Våre bærekraftforventninger – 22iv). I policyen har vi satt to overordnede målsetninger på dette området:

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

Gjennom vår standard for likestilling og mangfold har vi satt fire overordnede ambisjoner/forventninger for våre medarbeidere og internt i banken:

- Like muligheter for alle og likelønn.
- Vi skal være en bedrift som jobber aktivt mot diskriminering.
- Våre arbeidsordninger og livsfasepolitikk skal fostre mangfoldet.
- Vi skal fremme likestilling, inkludering og mangfold gjennom vårt kulturarbeid.

I SpareBank 1 Ringerike Hadeland vet vi at ulikheter i de ansattes egenskaper komplementerer og beriker. For å utøve vårt samfunnsoppdrag om bærekraftig utvikling av vår mangfoldige region, må samfunnets mangfold reflekteres i mangfoldet til våre ansatte. Uansett hvem du er, har du som jobber i SpareBank 1 Ringerike Hadeland de samme 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, samt bidra til likebehandling av våre kollegaer og oppføre oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet og vise respekt for grunnleggende menneskerettigheter (Etiske retningslinjer, Regel 5: Vi opptrer med respekt og omtanke).

### Slik jobber vi i praksis

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

### Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert

HR-leder og Banksjef Organisasjon og utvikling deler ansvaret for tiltak og ansvarsområder nedfelt i standard for likestilling og mangfold, deriblant for rekruttering, kompetanseutvikling, lønn, kultur, oppfølging og kontroll. HR og ledelsen involverer også ansattrepresentanter gjennom vårt SAMU-utvalg (Samarbeidsutvalg og arbeidsmiljøutvalg), som møtes hvert kvartal, og hvor likestilling, mangfold og diskriminering er fast tema.

Ved årlig lønnsvurderinger og lønnsinnberetning ved rekrutteringer fungerer Ansettelsesutvalget som en kvalitetssikring for å fremme likebehandlingsprinsippene våre innen lønnsfastsettelse.

### Undersøkelse, kartlegging og analysering – trinn A og B i aktivitetsplikten

- Vårt verktøy for organisasjonsundersøkelser Winning-temp har flere relevante spørsmål for diskriminering og likestilling, og mangfold, likeverd og inkludering er én av hoved-faktorene vi måler.
- Årlig blir kjønnfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon gjennomgått. I tillegg ser vi på kjønn- og aldersfordeling på kompetansetiltak og intern mobilitet.
- Ved årlig lønnsforhandlinger sammenligner vi våre lønnsnivåer på tvers internt i bedriften og opp mot nasjonale datasett innen vår bransje, hvor vi vurderer lønnsnivået innenfor stillingsnivåene og fagområdene vi har fastsatt.
- SAMU har likestilling, mangfold og diskriminering som fast tema hvert år, hvor ansattrepresentanter og ledelsen/HR samler inn egen innsikt og diskuterer tiltak.
- Vi har også følgende årlige prosesser relevante for likestilling og diskrimineringsarbeidet:

- o Informasjon til ansatte om varslingskanal og kritikkverdige forhold.
- o Kurs i etiske retningslinjer for alle ansatte.
- o Markering av kvinnedagen og Verdensdagen for psykisk helse.
- o Lederutviklingskurs om team, kommunikasjon og psykologisk trygghet.
- o Risikovurdering av HR og HMS (deriblant likestilling og diskriminering).

### Iverksette tiltak – Trinn C av aktivitetsplikten

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

### Vurdere resultater av arbeidet – trinn D av aktivitetsplikten

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

### Beskrivelse av tiltak i 2025, eller som del av daglig drift Overordnede tiltak

Gjennom 2025 har vi påbegynt arbeidet for ny risikokartlegging for likestilling, mangfold og inkludering. Sammen med dette har vi også ferdigstilt ny standard for likestilling, inkludering og mangfold.

## Rekruttering

- Virksomheten tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for mulighet for å kombinere jobb og familieliv.
  - Vi har revidert stillingsbeskrivelsene for alle våre ikke-leder stillinger og nivå 3/mellomlederstillinger. Disse beskrivelsene sammen med stillingsanalyse brukes aktivt i rekruttering for å minimere ubevisste preferanser.
  - Vi har skissert et kompetanse-årshjul som blant annet vil kartlegge nødvendig kompetanse per avdeling i tiden fremover. Dette arbeidet vil være førende for rekrutteringsprosessene våre og sikre at vi får kompetansemangfoldet vi trenger.
- Vi tar en mer bevisst stilling til mangfold i avdelingene vi rekrutterer til og gjennomfører bevisst utforming av stillingsannonser for å tiltrekke oss underrepresenterte profiler.
- I våre rekrutteringsprosesser, spesielt til lederstillinger og andre faglig tunge stillinger, tar vi aktiv stilling til spørsmål om mangfold og likestilling, og fokuserer på å skape muligheter for våre ansatte ved å vektlegge interne kandidater i vurderingen. Gjennom 2025 har vi lyktes i å ansette fem gode interne kandidater – hvor fire av disse er kvinner – til lederposisjoner i banken. Dette er en av årsaken til at vi nå har lyktes i å oppnå 50-50 fordeling av menn og kvinner i våre mellomlederposisjoner. Mangfoldig kompetanse, egenskaper og bakgrunn vil fortsette å være et fokus i vårt rekrutteringsarbeid av ledere.

## Lønns- og arbeidsvilkår

- Etter implementering av nytt stillingsvurderingssystem i 2024/2025, har vi fått tilgang til lønnsdatabase på tvers Norge innenfor vår bransje. Gjennom 2025 har vi brukt denne databasen til å vurdere våre egne lønnsnivåer og muliggjør oss å jobbe mer strategisk med lønnsvurdering og -innplassering.
- Vi har påbegynt arbeidet med ny Lønnspolicy, hvor likebehandling, stillingsvurdering og lønnsvurdering grunnlagt på objektive kriterier vil være sentrale temaer.
- Likebehandling står som et sentralt tema i rekrutteringsprosessene våre og daglig drift. Medarbeidere uavhengig av kjønn og alder, har fått innvilget permisjoner som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom og alder.

## Karriere og utvikling

- Gjennom 2025 har vi satt et nytt lederkompetansekonsept i system: ledertimen. Dette er et månedlig møte med faglig innhold relevant for våre ledere. Flere av temaene i 2025 har vært relevante for likestilling og mangfoldsarbeidet vårt, deriblant: Kompetanseutvikling, lønnsvurderinger og sykefravær
- Vi har gjennomført vår årlige gjennomgang og kompetanseoppdatering av etiske retningslinjer, som

inkluderer relevante regler for likestilling og anti-diskriminering.

- Ved innføring av Copilot har vi hatt en egen læringsmodul om kritisk tenkning og etisk bruk av KI, deriblant hvordan KI kan ha innebygde diskriminerende kildedata man må være oppmerksomme på ved bruk

## Tilrettelegging, balanse jobb og familieliv

- Virksomheten tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for mulighet for å kombinere jobb og familieliv. Blant annet gjennom følgende tiltak:
  - Fleksible arbeidstidsløsninger
  - Mulighet for å arbeide hjemmefra
  - Kortere arbeidstid om sommeren
  - Fra 64 år kan heltidsansatte søke om å redusere sin arbeidsmengde til 80 % av full stilling med opprettholdelse av full lønn eller motta 10 ekstra betalte fridager.
- Banken har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging av særlig tyngende omsorgsoppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne. Blant annet:
  - Alle ansatte har tilbud om utvidet helsekontroll og oppfølging. I 2025 har helsekontrollen hatt et ekstra fokus på psykisk helse.
  - Alle ansatte får arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr gjennom vår bedriftshelse tjeneste.
  - Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt i et forebyggende og reparerende perspektiv ved livskriser, helseutfordringer eller sykdom.
  - Tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær. HR har tatt en mer aktiv rolle i sykefraværsoppfølgingen gjennom 2025, med tettere oppfølging av nærmeste leder og ansatte.
- Arbeidstrening for eksterne personer og praktisk arbeid, internships og deltidsarbeid for studenter, for å bidra til at mennesker i vårt lokalsamfunn får arbeids erfaring til hjelp for å komme ut igjen i arbeidslivet.

## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

- Alle ansatte deltar i årlig etikkuke, hvor etiske retningslinjer 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 kundeferd, blir ivarettatt gjennom egen rutine for ettervern og vi har gjennom 2025 gjennomført egne interne kompetansetil-tak for ansatte stillingene som sitter nærmest kunden.

### **Planer og forventninger til videre arbeid**

For neste år, 2026, kommer vi til å fortsette det påbegynte arbeidet knyttet til risikokartlegging for likestilling, mangfold og inkludering, og iverksette tiltak basert på denne kartleggingen.

Det er gjort mye arbeid med ny lønnspolicy og profesjonalisering av lønnsområdet gjennom 2025, som vi vil bygge videre på til neste år. Dette arbeidet er av spesielt høy relevans i påvente av nytt EU lønnsdirektiv (Directive 2023/970), med høyt fokus på likelønnsprinsipper og -transparens, som trolig vil treffe Norge i Q2/Q3 2026.