

EGNE ANSATTE

Som arbeidsgiver har vi en mulighet til å påvirke hvordan våre medarbeidere har det på jobb. Vi har som mål å være en trygg og god arbeidsplass – både fysisk og psykososialt. Vi har en særlig påvirkningsmulighet knyttet til anstendige arbeidsforhold, likestilling og mangfold, samt kompetanse og utviklingsmuligheter for våre ansatte.

Mål og status

Mål: Kjønnsbalanse på alle ledernivåer (minimum 40 % av hvert kjønn)

Status 2025	Ledere med personalansvar	Selskapets ledergruppe	Styret
SpareBank 1 Ringerike Hadeland	✓	✗	✓
SpareBank 1 Økonomihuset AS	✗	✗	✓
EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS	✗	✗	✓

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Det er identifisert tre vesentlige påvirkninger knyttet til dette temaet:

	Tema	Vesentlig påvirkning/ risiko/mulighet	Positiv på- virkning	Negativ på- virkning	Risiko	Mulig- heter	Tidshorisont (i år)			Hvor i verdikjeden
							0-1	1-5	Over 5	
S	Egne ansatte	Arbeidsforhold for våre ansatte		●			●			Egen virksomhet
		Likestilling og mangfold blant våre ansatte		●			●			Egen virksomhet
		Kompetanse og utviklingsmuligheter for våre ansatte	●				●			Egen virksomhet

Vi har identifisert faktisk og negativ påvirkning på arbeidsforhold og likestilling og mangfold for våre ansatte, som vi motvirker gjennom systematisk arbeid med HMS, sykefravær, arbeidsbelastning, etterlevelse av norske lover og ivaretagelse av våre ansattes rettigheter.

Styrende dokumenter

Vårt arbeid med egne ansatte dekkes av følgende styrende dokumenter:

Dokument	Innhold
Policy for bærekraft	Policyen omhandler våre bærekraftsprinsipper, mål, forventninger, roller og ansvar, samt prosess knyttet til håndtering av bærekraftsrisiko.
Etiske retningslinjer	Setter standarder for etisk atferd og ansvarlighet i konsernet
Standard for likestilling, inkludering og mangfold	Beskriver bankens ambisjoner og forventninger og hvordan vi jobber for å sikre likestilling, inkludering og mangfold i banken.

I tillegg er bedriftsavtalen, personalhåndboka og standard for varsling av kritikkverdige forhold viktige rammebetingelser.

Ivaretagelse av våre medarbeidere

Arbeidstakerrettigheter ivaretas gjennom lov- og tariffavtaler, og i tett dialog med tillitsvalgte og verneombud på faste møteplasser.

Sykefravær	2025	2024	Endring
SpareBank 1 Ringerike Hadeland	4,4 %	6,4 %	-31 %
SpareBank 1 Økonomihuset AS	4,2 %	3,0 %	40 %
EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS	5,4 %	0,9 %	600 %

I 2025 var sykefraværet i banken 4,4 %, som er en nedgang fra 6,4 % i 2024. Legemeldt langtidssykefravær utgjør den største andelen av sykefraværet. Banken arbeider aktivt med sykefraværsoppfølgingen, med vekt på å komme tidlig i gang med oppfølgingsplaner og aktuelle tilretteleggingstiltak.

SpareBank 1 Økonomihuset AS har åpnet opp for registrering av egenmelding på timer, ikke bare hele dager. Det har vært noe langtidssykefravær i 2025 som har bidratt til å øke sykefraværsprosenten. EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS har økt sykefravær i 2025 i forhold til nivået i 2024 som var på 0,9 %, på grunn av legemeldt langtidssykefravær.

Det er i 2025 ikke rapport om noen arbeidsulykker i konsernet.

Det er nærmere redegjort for hvordan vi ivaretar våre egne ansatte i kapittelet om aktivitet- og redegjørelsesplikten og i kapittelet om redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven i årsrapporten for 2025.

Likestilling og mangfold

Sentralt i bærekraftarbeidet er menneskerettigheter og like muligheter for alle, slik at vi sikrer likestilling og mangfold, og forhindrer diskriminering. Vi har nulltoleranse for diskriminering, og i de konsernovergrepene etiske retningslinjene er det nedfelt at vi skal bidra til at diskriminering, trakassering, seksuell trakassering eller mobbing ikke forekommer i konsernet. Retningslinjene sier også at hver enkelt medarbeider og tillitsvalgte skal bidra til likebehandling av våre kollegaer og oppføre oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet og vise respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

Vi har to overordnede målsetninger:

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

Som tabellene nedenfor viser, er målet om kjønnbalanse på alle ledernivåer ikke innfridd for 2025.

Vi må jobbe videre med langsiktige tiltak i hele konsernet knyttet til dette temaet.

Morselskap	Andel kvinner		
SpareBank 1 Ringerike Hadeland	2025	2024	Endring
Andel kvinner totalt	60 %	64 %	-6 %
Nivå 3- leder (ledere med personalansvar)	50 %	47 %	6 %
Nivå 2-leder (bankens ledergruppe *)	33 %	33 %	0 %
Andel kvinner i styret	43 %	43 %	0 %

*) Det har i 2025 ikke vært noen endringer i bankens ledergruppe med nivå 2-ledere, og her er ikke målet om kjønnbalanse oppfylt.

Datterselskap	Andel kvinner		
SpareBank 1 Økonomihuset AS	2025	2024	Endring
Andel kvinner totalt	70 %	65 %	8 %
Ledere med personalansvar*)	83 %	0 %	
Selskapets ledergruppe	20 %	50 %	-60 %
Andel kvinner i styret	40 %	40 %	0 %

*) Alle ledere med personalansvar var i ledergruppen i 2024. Nytt ledernivå i 2025.

SpareBank 1 Økonomihuset AS har en høy kvinneandel i selskapet. Den øverste ledergruppen har variert noe i kjønnbalanse, men fra 01.01.2026 får selskapet en kvinnelig daglig leder, samtidig som interimleder går ut. Dette bidrar positivt til balansen fremover.

Datterselskap	Andel kvinner		
EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS	2025	2024	Endring
Andel kvinner totalt	60 %	60 %	0 %
Ledere med personalansvar	33 %	33 %	0 %
Selskapets ledergruppe	33 %	33 %	0 %
Andel kvinner i styret	50 %	40 %	25 %

Det er nærmere redegjort for arbeidet med kjønnslikestilling i kapittelet om aktivitets- og redegjørelsesplikten i årsrapporten.

Kompetanse og utviklingsmuligheter for våre ansatte

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 er nærmere omtalt i rapporten om aktivitet- og redegjørelsesplikten.

Når det gjelder datterselskap, har SpareBank 1 Økonomihuset AS fokus på kompetanseheving innen aktuelle regnskapsemner, kvalitet, anti-hvitvask og etterlevelse, og fokus på å opprettholde ulike sertifiseringer og autorisasjoner. I EiendomsMegler 1 er ansatte pålagt å gjennomgå etterutdanning i henhold til Eiendomsmeulingsloven § 4-6. I tillegg følger alle medarbeidere konsernets kursprogram rundt IKT-sikkerhet.

Kompetanse om bærekraft

I bankens 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.

I 2025 har hovedfokus vært på kompetanseheving knyttet til konkrete produkter eller arbeidsprosesser.

For det første har banken gjennomført kompetanseheving knyttet til nye grønne produkter og overgangsfinansiering i bedriftsmarkedet. Det er gjennomført workshops for alle bedriftsrådgivere med opplæring i nytt produktrammeverk. For det andre har sentrale bærekraftressurser jobbet med kompetanseheving om klima gjennom arbeidet med første utkast av plan for klimaomstilling.

I tillegg har banken utført flere tiltak for å heve vår bærekraftkompetanse:

- Gjennomført etikkuke med etiske refleksjoner og diskusjoner i ulike avdelinger i banken
- To medarbeidere gjennomførte BI-kurs om bærekraft for finansnæringen
- Alle nyansatte får opplæring om bærekraft som del av deres onboarding
- Deltakelse på SPAMA-kurs om bærekraftkompetanse for rådgivere i person- og bedriftsmarkedet, samt bærekraftansvarlige
- Deltatt på allianse-intern webinar-serie om ESG på kredittområdet
- Intern kompetansedeling fra kollega som nylig har tatt master innen bioøkonomi

- Deltakelse på Finans Norges bærekraftkonferanse 2025
- Deltakelse på eksternt seminar om lønnsomhet og grønn omstilling
- Kvartalsvise rapporter om bærekraft er tilgjengelig gjort for alle medarbeidere i banken. Disse gir blant annet innsikt i status for vårt bærekraftarbeid og utviklingen på området, herunder nyheter om reguleringer

For meglere i EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS påvirkes meglerrollen av krav til rapportering, energidokumentasjon, informasjon til kjøper og selger, og generelle forventninger i eiendomssektoren. Eksempler på dette er forhold rundt energimerking av boliger, formidling til interessenter om hvilke tiltak som er gjort på en eiendom, spørsmål om energiforbruk, materialbruk og fremtidige miljøkrav. Kompetansen bygges bl.a. på etterutdanningskursene og selskapets internkontroll av opplysningsplikten i det enkelte megleroppdraget. Takstbransjen er også en viktig kilde til kunnskap for megler ved at innholdet i den enkelte eiendommens tilstandsrapport må gjennomgås av megler og refereres i salgsoppgaven.

For medarbeidere i SpareBank 1 Økonomihuset inngår fagområdet bærekraft som en valgfri del av kompetansepakken for statsautorisering. I tillegg har enkelte gjennomført kurs om bærekraftsrapportering for små og mellomstore bedrifter.