



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven

Dette er en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for SpareBank 1 Ringerike Hadeland som morselskap. Redegjørelsen gjelder for perioden 1.1.-31.12.2025 og oppsummerer hvordan vi i perioden har identifisert, forebygget, stanset og begrenset negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i leverandørkjeden/forretningspartnere og – der relevant – i kunderelasjoner der vi kan ha forårsaket eller bidratt.

Datterselskapet EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland oppfylte per 31.12.2025 kriteriene for større virksomheter etter åpenhetsloven, men dette får ikke virkning for 2025 fordi det er første regnskapsår selskapet oppfyller kravet for større virksomheter, jf. Åpenhetsloven §3a.

Datterselskapet SpareBank 1 Økonomihuset oppfylte per 31.12.2025 kriteriene for større virksomheter etter åpenhetsloven. Selskapet publiserer nærmere redegjørelse for sine aktsomhetsvurderinger for 2025 på selskapets webside.

Kontaktperson for rapporten:
Fagsjef bærekraft Maria Rosenberg
E-post: maria.rosenberg@rhhbank.no



1. Introduksjon

[Åpenhetsloven](#) trådte i kraft 1. juli 2022 og skal sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved produksjon og levering av varer og tjenester. Loven gir også allmennheten rett til innsyn i hvordan virksomheter håndterer risiko for brudd på disse områdene.

I tråd med åpenhetsloven gjennomfører vi regelmessige aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Vurderingene er risikobasert og tilpasset vår størrelse, art og kontekst.

Aktsomhetsvurderingene skal bidra til å identifisere, forebygge og redusere negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold.

1.1 Om våre aktsomhetsvurderinger

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å kartlegge,

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Grunnleggende menneskerettigheter bygger blant annet på FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile og politiske rettigheter fra 1966, samt ILOs kjernekonvensjoner om rettigheter i arbeidslivet. Når en bedrift tilbyr anstendige arbeidsforhold, betyr det at de ansatte får sine rettigheter ivaretatt, inkludert et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø og en lønn det er mulig å leve av.

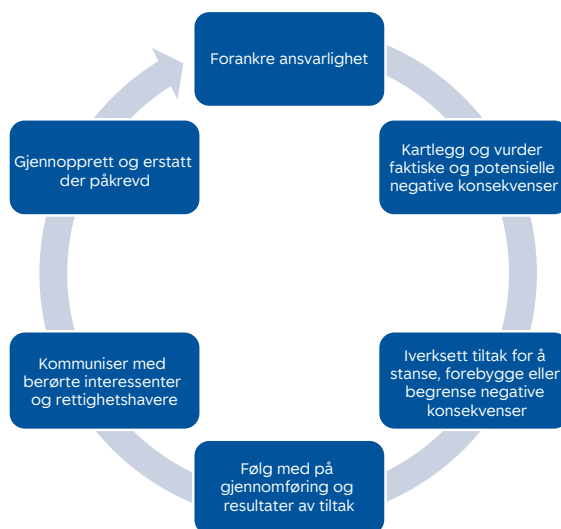
forebygge, redusere og redegjøre for hvordan vi håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser knyttet til egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser.

I arbeidet vårt legger vi til grunn at aktsomhetsvurderinger skal være:

- Forebyggende, med mål om å unngå å forårsake eller bidra til negativ påvirkning
- Risikobaserte, der prioriteringer gjøres ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet for skade
- Kontinuerlige og gjentakende, med behov for jevnlig forbedring

Våre aktsomhetsvurderinger skal være tilpasset vår størrelse, bransje og forretningsmodell, vår kontekst og risiko.

Figuren under oppsummerer trinnene i aktsomhetsvurderingene, i tråd med OECDs retningslinjer.



Kilde: Forbrukertilsynet

1.2 Formålet med rapporten

Denne rapporten redegjør for aktsomhetsvurderingene vi har gjennomført i 2025. Målet er å gi relevant informasjon om virksomheten vår og hvordan vi arbeider for å forebygge og håndtere negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten inneholder også en oversikt over funnene vi har gjort, samt tiltakene vi har iverksatt.

Vår redegjørelse er delt inn i tre hoveddeler; en om vår leverandørkjede og forretningspartnere, en del om våre kunder, og den siste delen omfatter egne ansatte.

2. Om banken

SpareBank 1 Ringerike Hadeland har hovedvirksomhet i Hole, Ringerike, Jevnaker, Nittedal, Lunner og Gran kommuner, og digitale tjenester nasjonalt. Vi er regionens ledende finanskonsern med hovedkontor i

Hønefoss, 266 årsverk, til sammen fire bankkontorer, tre meglerkontorer og et økonomi- og regnskapshus. Disse er lokalisert i Ringerike, Nittedal, Jevnaker og Gran kommuner.

Konsernet er totalleverandør innen finansiering, sparing og plassering, forsikring og betalingstjenester til privatkunder og bedrifter, og vi tilbyr eiendomsmegling og regnskapstjenester.

SpareBank 1 Ringerike Hadeland er en del av SpareBank 1-alliansen, som er et bank- og produktsamarbeid der SpareBank 1-bankene i Norge samarbeider gjennom de felleseide selskapene SpareBank 1 Gruppen AS og SpareBank 1 Utvikling DA, deres datterselskaper og andre felleseide selskaper. I tillegg er SpareBank 1 Ringerike Hadeland en del av de samarbeidende lokalbankene (SamSpar) i SpareBank 1-alliansen.

Vår verdikjede på konsernnivå inklusive datterforetak er vist i figuren nedenfor:



2.1 Forankring av ansvarlighet

Styret i selskapet er ansvarlig for å fastsette strategi, mål, policy og risikotoleranse for bærekraftsrisiko. Styret vedtar også policy for bærekraft og etiske retningslinjer. I 2025 behandlet styret kvartalsrapporter om bærekraft der arbeidet med åpenhetsloven inngikk. Styret behandler også rapporten om aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven.

Administrerende direktør har overordnet ansvar for det daglige arbeidet med bærekraft i selskapet. Banksjef Organisasjon og utvikling har overordnet ansvar for etterlevelse og rapportering etter åpenhetsloven.

SpareBank 1 Ringerike Hadeland har forankret ansvarlighet og respekt for menneskerettighetene i flere styrende dokumenter. Innholdet i de aktuelle styrende dokumentene er nærmere beskrevet i tabellen under.

Styringsdokument	Beskrivelse
Policy for bærekraft	Beskriver hvordan konsernet skal håndtere bærekraftsrisiko og ansvarlighet, inkludert respekt for menneskerettigheter
Etiske retningslinjer	Setter standarder for etisk atferd og ansvarlighet i konsernet
Policy for utkontraktering	Sikrer at utkontrakterte tjenester også overholder kravene til menneskerettigheter
Policy for personvern	Dekker hvordan virksomheten skal beskytte personopplysninger og respektere individets rettigheter
Standard for etterlevelse av åpenhetsloven	Gir retningslinjer for hvordan virksomheten skal etterleve åpenhetsloven og sikre respekt for menneskerettigheter
Standard for likestilling, inkludering og mangfold	Beskriver bankens ambisjoner og forventninger og hvordan vi jobber for å sikre likestilling, inkludering og mangfold i banken
Innkjøpsrutine	Sikrer at bankens innkjøp skjer på en måte som respekterer menneskerettigheter
Krav til leverandører om bærekraft og forretningsetiske forhold	Stiller krav til leverandører om å overholde bærekraftige og etiske standarder
Retningslinjer for ansvarlig distribusjon av verdipapirfond i SpareBank 1	Skal sikre ansvarlig distribusjon av verdipapirfond
Sponsoravtaler	Inkluderer bankens krav om respekt for menneskerettigheter
Policy for åpenhetsloven i SpareBank 1 Økonomihuset	Gir retningslinjer for hvordan Økonomihuset skal etterleve åpenhetsloven og sikre respekt for menneskerettigheter

2.2 Varslingskanaler og klagemekanismer

I tillegg til etablerte ordninger, som varslingskanal for våre egne ansatte og klagemekanismer for våre kunder, gir vi mulighet for at alle som ønsker å gi innspill til vårt bærekraftarbeid eller arbeid etter åpenhetsloven, kan

gjøre det via bankens websider. Vi oppfordrer til å ta kontakt for å gi tilbakemelding eller innspill til forbedringer av vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen drift, hos våre leverandører eller forretningspartnere.

3. Leverandører og forretningspartnere

I partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, og da spesielt hos våre leverandører, kan vi ha en mulig positiv påvirkning for et systematisk arbeid med å sikre anstendig arbeidsforhold og motvirke brudd på menneskerettigheter.

Klare forventninger, retningslinjer og åpenhet vil også bidra til å styrke konkurransebetingelsene for leverandører som opptrer på en ansvarlig måte. Vi kan gjennom egne innkjøp og våre leverandører stille krav for å øke bevissthet og redusere negativ påvirkning.



3.1 Felles avtaler i SB1-Alliansen

SpareBank 1 Ringerike Hadeland er en del av SpareBank 1-alliansen, som er et bank- og produktsamarbeid der SpareBank 1-bankene i Norge samarbeider gjennom de felleseide selskapene SpareBank 1 Gruppen AS og SpareBank 1 Utvikling DA, deres datterselskaper og andre felleseide selskaper. På innkjøpsområdet er det et nært samarbeid mellom bankene i SpareBank 1-alliansen, der felleseide SpareBank 1 Utvikling har en sentral rolle i arbeidet med bærekraftige innkjøp.

De fleste av selskapets innkjøps- og leverandøravtaler skjer via SpareBank 1 Utvikling (SB1U). Avdelingen for Allianseinnkjøp inngår leverandøravtaler på vegne av Alliansen og følger opp disse. Allianseinnkjøp har utarbeidet retningslinjer for bærekraft i innkjøp og oppfølging av risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter. Føringer for hvordan Allianseinnkjøp skal jobbe med anskaffelser er nedfelt i «Anskaffelsesstrategien», og fastslår at Allianseinnkjøp skal være pådrivere for ansvarlige innkjøpsprosesser.

De viktigste innkjøpskategoriene som allianseinnkjøp forvalter er programvare og lisenser, skytjenester, IKT-tjenester, konsulent- og rekrutteringstjenester, mediebyråttjenester og facility management. For å sikre anstendige arbeidsforhold og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter, har Allianseinnkjøp gjennomført en rekke tiltak og forbedringer i sine prosesser.

Funn og tiltak

Allianseinnkjøps redegjørelse for aktsomhetsvurderinger finnes her: [[Åpenhetsloven | SpareBank 1](#)]. Redegjørelsen omtaler hvordan faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kartlegges, vurderes og følges opp.

I 2025 rapporterer selskapet at det blant annet ble gjennomført en omfattende risikobasert kartlegging av 248 selskaper som blant annet dekket risikoområdene menneskerettigheter og arbeidstaker-rettigheter samt offentlige redegjørelser om aktsomhetsvurderinger.

Leverandørene ble screenet opp mot flere kilder for å avdekke mulige koblinger til menneskerettighetsbrudd i verdikjeden. Dette omfattet mulighet for koblinger til pågående konflikter i Myanmar, Palestina og Ukraina, og områder med svært høy risiko for forekomst av systematisk tvangsarbeid som Myanmar og Xinjiang.

Det ble ikke avdekket funn som indikerte faktiske brudd knyttet direkte til innkjøpte varer og tjenester. Funne er nærmere omtalt i Allianseinnkjøps redegjørelse for aktsomhetsvurderinger og vil danne grunnlag for Allianseinnkjøps handlingsplan for bærekraft i leveran-

dørkjede 2026 der de mest fremtredende risikoene vil bli fulgt opp.

3.2 Samarbeidende Sparebanker (SamSpar)

SpareBank 1 Ringerike Hadeland er, gjennom Samarbeidende Sparebanker (SamSpar), medeier i SpareBank 1 Gruppen AS. Enkelte innkjøp og leverandøravtaler håndteres derfor via SamSpar.

SamSpar har etablert rutiner for aktsomhetsvurderinger og oppfølging av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer varslingskanaler og tiltak for å avdekke og håndtere negative konsekvenser. Selskapet benytter et kvalitetssystem med maler og retningslinjer for innkjøp og leverandørstyring, og arbeider kontinuerlig med risikovurderinger og forbedringstiltak.

Funn og tiltak

SamSpars redegjørelse for aktsomhetsvurderinger finnes her: [[SamSpar | SpareBank 1](#)]. I siste publiserte redegjørelse fra SamSpar er det ikke rapportert funn knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskapets vurdering er at den vesentligste risikoen tilknyttet leverandørens rolle og etterlevelse knytter seg til etterlevelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. SamSpar vil fortsette å følge opp leverandørene og legge vekt på å bygge forventninger rundt ansvarlighet og aktsomhetsvurdering ved inngåelse av avtaler, i leverandøroppfølgingen og bevisstgjøring blant egne ansatte.

3.3 Lokale innkjøp

Med lokale innkjøp menes innkjøp som ikke dekkes av Allianseinnkjøp eller SamSpar og der SpareBank 1 Ringerike Hadeland selv initierer og gjennomfører anskaffelsesprosessen.

Funn og tiltak

Vi har på rapporteringstidspunktet ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom våre aktsomhetsvurderinger av lokale innkjøp.

Datterselskapet EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS er samlokalisert med bankens lokaler og har dermed en rekke av de samme leverandørene som morselskapet. Datterselskapet SpareBank 1 Økonomi-huset AS har i 2025 iverksatt en leverandørscreening av leverandører med omsetning over 100 000 kr.

I 2025 har morselskapet gjennomført våre kvartalsrutiner som beskrevet nedenfor. Vi har også screenet egne leverandører mot funn i rapporten 'Don't Buy into occupation'. I tillegg har vi gjort nærmere vurderinger av en potensiell leverandør basert på landrisiko, og konkluderte med at leverandøren kan brukes.

Tiltak ved gjennomføring av nye anskaffelser i morselskap

Vi gjør følgende tiltak for å forebygge negativ påvirkning på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold i størst mulig grad:

- Ved lokale innkjøp gjelder vår innkjøpsrutine som stiller krav til at hensynet til bærekraft ivaretas i alle innkjøp.
- Ved krav om skriftlig kontrakt skal nye leverandører, før inngåelse av avtale, gjennom en leverandørgodkjenningssprosess.
- Ved avtaleinngåelse skal leverandører forplikte seg til våre krav til leverandører om bærekraft og forretningssetiske forhold.

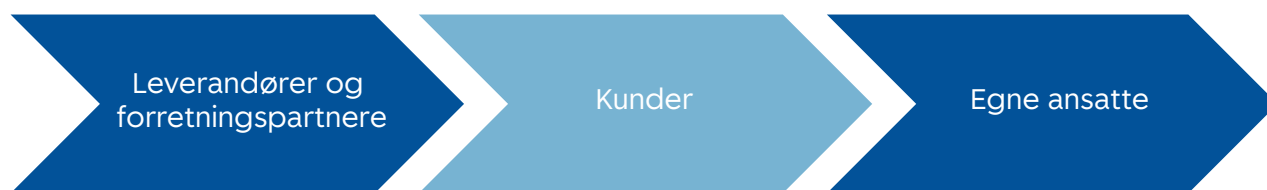
Tiltak for å følge opp eksisterende leverandører i morselskap

Vi gjør i tillegg jevnlig risikobaserte tiltak for å overvåke og avdekke risiko for negativ påvirkning på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold som måtte oppstå etter kontraktsinngåelse:

- Kvartalsvis gjennomgang av de 40 største leverandørene målt etter omsetning samt leverandører blant de 100 største som opererer i risikobransjer.
- Nye leverandører som opererer i risikobransjer, skal gjennomgå en vurdering som dokumenteres.
- Kvartalsvis gjennomgang av varsler med tilhørende eventuelle oppfølgingstiltak av leverandørene som til enhver tid er registrert i digitalt verktøy.
- Det skal gjennomføres jevnlig dialogmøter med utvalgte leverandører basert på en risikovurdering.

Orientering om og funn fra dette arbeidet har inngått i kvartalsvise rapporter til styret om bærekraft i 2025.

4. Kunder



Nedenfor omtaler vi kunderettet arbeid knyttet til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

4.1 Bedriftskunder

Banken hadde rundt 5.700 bedriftskunder i 2025. SpareBank 1 Ringerike Hadeland har en sterk posisjon og har ambisjon om å være det foretrukne bankkonsernet for regionens næringsliv.

Våre kunder skal operere innenfor norske lover, og i bærekraftperspektivet vektlegges særskilt lover knyttet til beskatning, arbeidsmiljø, diskriminering og forurensning.

Bærekraftsrisiko vurderes i forbindelse med kredittbehandlingen. Vurderingen skal være risikobasert og tilpasset segmentet kunden tilhører. Hensikten er å vurdere hvordan kredittrisikoen påvirker gjelds betjenings- evne, verdi av sikkerheter og omdømme.

Banken benytter en egen modul for vurdering av ESG og klimarisiko i kredittsaker for kredittengasjementer av en viss størrelse. Modellen er tilpasset med en egen versjon for SMB-kunder, er delt inn etter bransjer og belyser klimarisiko, sosiale risikofaktorer, samt eier- og selskapsstyring.

Vi gjør også en rekke tiltak og kontroller av nye og eksisterende kunder som ledd i vårt arbeid mot økonomisk kriminalitet. Dette arbeidet er nærmere omtalt i bærekraftrapporten for 2025.

4.2 Personkunder

Banken hadde rundt 63 900 personkunder i 2025. SpareBank 1 Ringerike Hadeland skal være en drivkraft for bærekraftig vekst og utvikling i vår region. For privatmarkedet betyr det at vi skal hjelpe kundene med å lykkes i sin privatøkonomi, bygge og trygge verdier som varer, slik at de kan realisere drømmer og leve et godt liv.

I tillegg til tiltak vi gjør som ledd i vårt arbeid mot økonomisk kriminalitet, er vi opptatt av å unngå utilsiktede negative konsekvenser for våre kunder med hensyn til retten til personvern. Vi lever av tillit og våre kunder skal ha tillit til at personopplysningene deres er trygge hos oss. Vi behandler alle personopplysninger i tråd med gjeldende lovkrav og GDPR. En nærmere omtale av vårt arbeid med personvern finnes i vår bærekraftrapport for 2025.

Videre jobber vi for likebehandling av våre kunder for å sikre rettigheten 'frihet fra diskriminering'. I 2025 reviderte vi konsernets etiske retningslinjer og tydeliggjorde at alle ansatte og tillitsvalgte skal bidra til likebehandling av kunder slik at alle, uansett kjønn, sosial bakgrunn, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forhold, skal ha samme muligheter og behandles likt i ellers like saker.

Ifølge Finans Norge er over 600 000 nordmenn ikke digitale, enten fordi de ikke har digitale ferdigheter, fordi de har ulike handicap eller fordi de ikke kan språket godt nok. For å sikre at disse menneskene likevel får tilgang

til banktjenester, har bankene i Norge blitt enige om en bransjenorm for finansiell inkludering. Denne normen har også SpareBank 1 Ringerike Hadeland sluttet seg til. Dette innebærer at banken skal ha de viktigste tjenestene analogt tilgjengelig for kundene.

4.3 Fondskunder

Fondssparing er et viktig spareprodukt for våre kunder. Fondene vi tilbyr er investert i selskaper innen svært mange ulike sektorer, både i Norge og globalt. Det er krevende å få oversikt over selskapenes ansvarlighet og bærekraftprestasjoner, både innen miljø, klima, menneske- og arbeidstakerrettigheter, økonomisk kriminalitet og virksomhetsstyring. Ved å gi god informasjon og rådgivning har vi mulighet til å hjelpe våre kunder som er opptatt av bærekraft med å gjøre ansvarlige investeringer som kan bidra til å skape en bærekraftig fremtid.

Vi formidler fond fra ulike fondsforvaltere videre til våre kunder. For å sikre en ansvarlig forvaltning, stiller vi krav til fondsforvalterne som vi distribuerer fond fra. Når vi

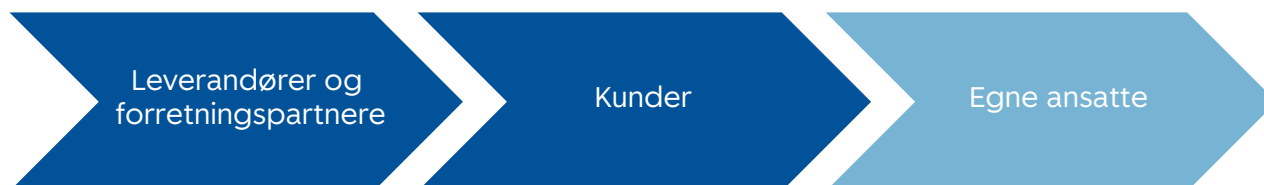
samarbeider om dette i SpareBank 1-alliansen er vi en stor aktør med påvirkningskraft.

Ved utgangen av 2025 hadde kundene til SpareBank 1 Ringerike Hadeland plassert om lag 5,1 mrd. kroner i ulike fond- og spareprodukter (verdipapirfond, spareforsikringer og porteføljeforvaltning). Banken er tilknyttet agent for ODIN og kan i medhold av ODINs konsesjon yte investeringsrådgivning på verdipapirfond.

I tillegg til fondsutvalget vi distribuerer tilbyr banken, gjennom SpareBank 1 Forvaltning, porteføljeforvaltning. På vegne av våre kunder investerer SpareBank 1 Forvaltning hovedsakelig i andre fond (eksterne fondsleverandører), i tillegg til direkteinvesteringer i selskaper.

Siste redegjørelse for aktsomhetsvurderinger fra SpareBank 1 Forvaltning finnes her: [Vår tilnærming til menneskerettigheter og åpenhetsloven | SpareBank 1](#) Informasjon om ODINs arbeid med åpenhetsloven finnes her: [Åpenhetsloven - Odin](#)

5. Egne ansatte



Dyktige og engasjerte medarbeidere er vårt viktigste konkurransefortrinn. 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 åpnet i 2025 vårt første finanshus på Gran med samlokalisering mellom de tre selskapene i konsernet. Her har arbeidsmiljø og samarbeid mellom selskapene vært jobbet med som viktige suksessfaktorer for satsningen. I 2025 hadde vi også konsernsamling for alle medarbeidere, med tema "hvordan vi blir bedre sammen".

Datterselskapet SpareBank 1 Økonomihuset har vært i en krevende økonomisk situasjon og det ble i 2025 gjennomført en rekke tiltak for å gjenvinne sunn øko-

nomisk drift, herunder midlertidige permitteringer. En ny organisering bygget rundt kundene er etablert, samtidig som medarbeidere i selskapet i løpet av 2025 ble samlet under samme tak på Hvervenkastet og i finanshuset på Gran.

I tråd med åpenhetslovens krav har vi i 2025 hatt søkelys på å sikre anstendige arbeidsforhold for våre ansatte. Dette er nærmere omtalt i det følgende.

5.1 Retten til helse – vårt arbeid med HMS, sykefravær og arbeidsbelastning

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

Sykefravær 2025:

SpareBank 1 Ringerike Hadeland (morselskap)	SpareBank 1 Økonomihuset AS	EiendomsMegler 1 Ringerike Hadeland AS
4,44 %	4,21 %	5,4 %

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

I 2025 var sykefraværet i banken (morselskap) 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. EiendomsMeggler 1 Ringerike Hadeland AS har økt sykefravær i 2025 i forhold til nivået i 2024 som var på 0,9 %, på grunn av legemeldt langtidsfravær.

Alle ansatte i banken (morselskap) har tilbud om utvidet helsekontroll og oppfølging. I 2025 har helsekontrollen hatt et ekstra søkelys på psykisk helse. Bedriftshelse-tjenesten brukes aktivt i et forebyggende og reparerende perspektiv ved livskriser, helseutfordringer eller sykdom.

Fokus for bankens tiltak innen HMS for 2025 har vært mental helse og robusthet, samt oppfølging av enkelte avdelinger basert på resultater i vår organisasjonsundersøkelse Winningtemp. Betjeningskonsepter for ulike kundegrupper og effektivisering av prosesser har gjennom 2025 hatt positiv effekt på stress og arbeidsbelastning for ansatte. Les mer om bankens arbeid med HMS og sykefravær i rapporten om aktivitets- og redegjørelsesplikten for 2025.

Når det gjelder datterselskap, er høy arbeidsbelastning i perioder, identifisert som en risiko for medarbeidere i SpareBank 1 Økonomihuset AS, da dette selskapet opererer i en bransje med tydelige høysesonger. Dette kan medføre ubalanse mellom jobb og fritid. For å forebygge overbelastning følger selskapet tett opp arbeidsmengde og kapasitet i forbindelse med årsopp-gjør og rapporteringsperioder.

5.2 Frihet fra diskriminering – vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

Vi har identifisert en faktisk og negativ påvirkning på likestilling og mangfold blant våre ansatte, som vi jobber for å redusere gjennom en rekke tiltak.

I den konsernovergripende policyen for bærekraft er et av konsernets mål knyttet til likestilling:

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

Nærmere rapportering om arbeidet knyttet til disse målene finnes i bærekraftrapporten for 2025.

Vi har nulltoleranse for diskriminering, og i de konsernovergripende etiske retningslinjene er det nedfelt at hver enkelt medarbeider og tillitsvalgte må 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.

I forbindelse med årlig lønnsjustering i banken (morselskap), 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. Mangel på kvinner i toppledelsen og en skjevfordeling av stillingstygde mellom kjønnene er en av bankens hovedutfordringer knyttet til likestilling.

I bankens rekrutteringsprosesser, spesielt til lederstillinger og andre faglig tunge stillinger, tar vi aktiv stilling til spørsmål om mangfold og likestilling. Det jobbes også med tiltak i tråd med standard for likestilling, inkludering og mangfold. Les mer om bankens arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i rapporten om aktivitets- og redegjørelsesplikten for 2025.

For SpareBank 1 Økonomihuset AS er det blant annet vurdert risiko knyttet til likestilling og diskriminering, inkludering og mangfold. Selskapet har etablert rutiner og retningslinjer som skal sikre at det etterlever krav og standarder for arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering. Dette er beskrevet i personal og HMS-håndboken som er tilgjengelig for alle ansatte.

5.3 Konsernets varslingsordning

For å kontinuerlig måle og ta pulsen på vår organisasjon, gjennomfører vi jevnlig organisasjonsundersøkelser ved bruk av Winningtemp i konsernet. Dette er et viktig verktøy for å kontinuerlig måle og justere hvordan vårt arbeidsmiljø er, og hvordan våre medarbeidere har det. Det skal iverksettes forbedringstiltak der undersøkelsen viser behov.

Banken har varslingsordninger for registrering av uønskede hendelser og kritikkverdige forhold. SpareBank 1 Økonomihuset AS har en egen varslingskanal for kritikkverdige forhold gjennom sitt HR-system. Konsernet har også en ekstern varslingskanal, som sikrer ekstern bistand til undersøkelser og håndtering, samt anonym varslings ved behov.

6. Formelle opplysninger

Periode dekket: Rapporten dekker perioden 1. januar-31. desember 2025.

Språk/tilgjengelighet: Redegjørelsen er lett tilgjengelig på bankens nettsider

7. Kontakt

Henvendelser om åpenhetsloven: Send e-post til firmapost@rhbank.no, til maria.rosenberg@rhbank.no eller post til SpareBank 1 Ringerike Hadeland, Postboks 518 Sentrum, 3504 Hønefoss.

8. Styrets signatur og godkjenning

Redegjørelsen er behandlet og godkjent av styret og daglig leder i tråd med regnskapsloven §3.5.

Hønefoss, 13.2.2026

I styret for Sparebank 1 Ringerike Hadeland



Olav Fjell
Leder



Wenche Ravlo
Nestleder



Terje Mjøs



Jens Bjørn Staff



Jane K. Gravbråten



Liv Bente Kildal



Espen Gundersen



Bjørn Rune Rindal
Adm. Direktør