



Redegjørelse for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering 2023

Rapportering i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet har de siste årene gjennomgått flere fusjoner. SpareBank 1 BV fusjonerte med SpareBank 1 Telemark i 2021 og ble SpareBank 1 Sørøst-Norge. I 2022 ble SpareBank 1 Modum innfusjonert i SpareBank 1 Sørøst-Norge. 2021-kolonnen viser tall fra SpareBank 1 Sørøst-Norge (tidligere SpareBank 1 BV og tidligere SpareBank 1 Telemark). 2022 og 2023 viser tall fra alle de tre fusjonerte selskapene. Konsern viser aggregerte tall fra morbank og datterselskaper samlet.

Om ikke annet er spesifisert er tallene i rapporten per 31.12.2023. Sykefravær og turnover rapporteres gjennom året. Symbolet «-» indikerer manglende historikk.

Kjønnsbalanse i virksomheten

Ansatte totalt	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Antall ansatte totalt ¹⁾	671	649	552	455	448	385
Antall årsverk ¹⁾	644	626,2	533,0	436	431,6	377,8
Andel kvinner	58 %	57 %	59 %	56 %	56 %	55 %
Andel menn	42 %	43 %	41 %	44 %	44 %	45 %

Ledere	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Andel kvinner i konsernledelsen (nivå 2)	30 %	30 %	38 %	30 %	30 %	38 %
Andel kvinner ledernivå 3-4	44 %	42 %	37 %	40 %	39 %	31 %
Andel kvinnelige ledere totalt	42 %	41 %	-	38 %	38 %	-

Styret	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Andel kvinner i styret	38 %	23 %	26 %	44 %	44 %	43 %

1. Per 31.12.2023 var det 671 antall ansatte i konsernet – fordelt på 455 ansatte i morbank og 216 i datterselskaper. Andelen kvinner totalt i konsernet er 58 prosent, mens kvinneandelen blant ledere er 42 prosent. Kvinneandelen blant ledere er noe lavere i morbank enn i konsernet totalt. Andel kvinner i styret i morbank er 44 prosent, mens den på konsernnivå er på 38 prosent. Totalt sett er kvinner underrepresentert på ledernivåer i SpareBank 1 Sørøst-Norge. Vi vil fremover fortsette å arbeide for bedre kjønnsbalanse på alle ledernivåer i hele konsernet.

Alderssammensetning i virksomheten

Ansatte totalt	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Ansatte under 30 år	12 %	10 %	9 %	12 %	8 %	6 %
Ansatte 30-50 år	45 %	45 %	42 %	44 %	43 %	40 %
Ansatte over 50 år	43 %	45 %	49 %	44 %	49 %	54 %

Ledere	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Andel ledere - under 30 år	4 %	1 %	-	2 %	0 %	-
Andel ledere - 30-50 år	49 %	45 %	-	49 %	41 %	-
Andel ledere - over 50 år	47 %	54 %	-	49 %	59 %	-

Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Ledere	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Gjennomsnittslønn kvinner	1 017 278	1 084 791	1 021 060	1 092 909	1 002 547	1 008 166
Gjennomsnittslønn menn	1 215 524	1 187 239	1 056 596	1 178 867	1 106 125	1 006 312
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	84 %	91 %	97 %	93 %	91 %	100 %

Øvrige ansatte	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Gjennomsnittslønn kvinner	643 658	609 775	564 029	633 211	595 105	572 238
Gjennomsnittslønn menn	770 141	744 624	686 678	705 949	677 295	643 726
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	84 %	82 %	82 %	90 %	88 %	89 %

Kvinner tjener mindre enn menn i SpareBank 1 Sørøst-Norge. Kjønnsforskjellene i lønn er mindre i morbank enn på konsernnivå. Å arbeide systematisk for likelønn er en av målsetningene for konsernet mot 2025.

Foreldrepermisjon fordelt på kjønn

Foreldrepermisjon	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon	17	12	10	11	7	5
Antall menn som tok ut foreldrepermisjon	6	8	4	4	3	2
Gjennomsnittlig antall uker kvinner	37	34	31	34	34	34
Gjennomsnittlig antall uker menn	16	10	15	12	14	20

Heltid – deltid fordelt på kjønn

Deltid	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Andel deltid kvinner	7,2 %	5,5 %	6,0 %	5,1 %	4,7 %	3,7 %
Andel deltid menn	1,1 %	1,1 %	0 %	1,5 %	1,5 %	0 %

Sykefravær

Sykefravær (gjennom året)	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Eget sykefravær	4,9 %	5,1 %	4,3 %	4,9 %	5,4 %	2,8 %

Vi ser en nedgang i sykefravær fra 2022 til 2023, og vi er nå under målsatt nivå på 5,0 prosent.

Turnover og rekruttering

Turnover	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Totalt	5,2 %	7,8 %	6,8 %	4,1 %	7,9 %	5 %

Nyansettelser	Konsern			Morbank		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Under 30 år	32	22	17	27	17	8
30 – 50 år	32	37	11	31	24	5
Over 50 år	7	5	1	2	0	0
Totalt	71	64	29	60	41	13

Vi ser en reduksjon i turnover i 2023, både for morbank og konsernet totalt. Vi ansatte totalt 71 nye medarbeidere i konsernet i 2023, hvorav 60 av disse ansettelsene var i morbank. Dette er en markant økning fra tidligere år.

Del 2: Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

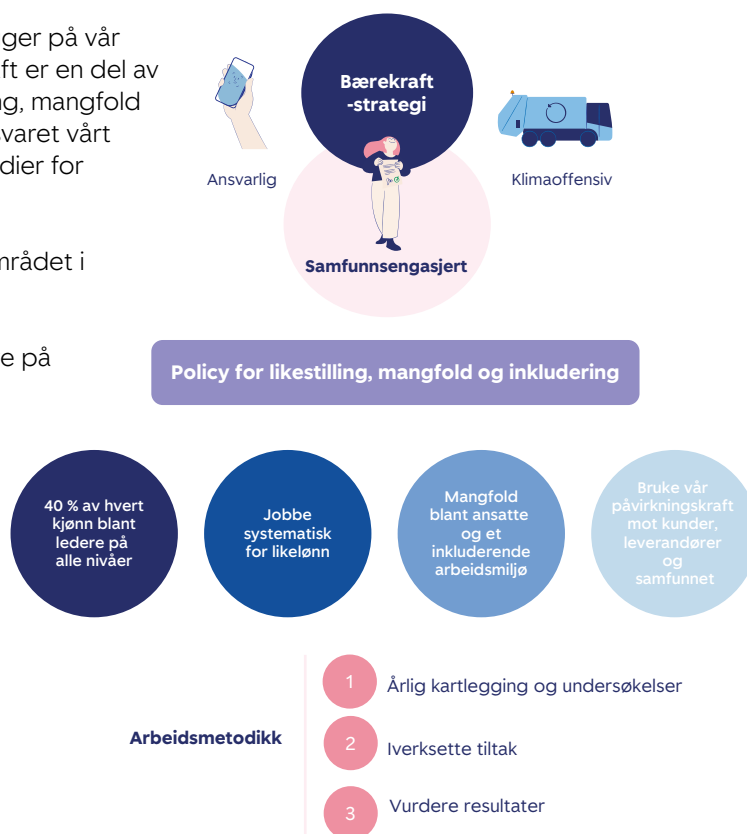
Rammeverk og målsetninger

SpareBank 1 Sørøst-Norge har etablert et rammeverk for å sikre at vi jobber systematisk for å fremme likestilling, mangfold og inkludering og hindre diskriminering. Vi har utarbeidet en egen policy for likestilling, mangfold og inkludering som beskriver vårt syn og setter retning for arbeidet vårt på dette området. Policy for bærekraft og policy for etikk, gode holdninger og god forretningsskikk er også med på å danne grunnlaget for rammeverket vårt. I tillegg har vi en egen personalthåndbok, HMS-håndbok og vi har etablert standard for varsling av kritikkverdige forhold.

Policy for likestilling, mangfold og inkludering bygger på vår overordnede konsernstrategi, der sosial bærekraft er en del av konsernsatsningsområdet på bærekraft. Likestilling, mangfold og inkludering er en integrert del av samfunnsansvaret vårt og vil gi oss bedre forutsetninger for å skape verdier for våre kunder og lokalsamfunnet vi er en del av.

Vi har fire overordnede målsetninger på dette området i strategiperioden frem mot 2025:

- Vi skal ha 40 prosent av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
- Vi skal jobbe systematisk for likelønn
- Vi skal ha mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
- Vi skal bruke vår påvirkningskraft mot kunder, leverandører og samfunnet



Slik jobber vi

1. Årlig kartlegging og undersøkelser

For å identifisere, analysere og vurdere risiko for diskriminering og hindre for likestilling, mangfold og inkludering, gjennomfører vi risikovurderinger med bred involvering i organisasjonen. Vi kartlegger også kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, og kjønnsforskjeller når det kommer til deltidsarbeid, foreldrepermisjon og sykefravær.

2. Iverksette tiltak

Basert på funn i risikovurderinger og analyser, besluttes egnede tiltak. Tiltakene overføres til en handlingsplan som skal sikre iverksettelse og oppfølging. Overordnede mål og større tiltak forankres i konsernledelsen.

3. Vurdere resultater

Resultater av tiltakene evalueres løpende, men også gjennom de årlige risikovurderingene.

Beskrivelse av tiltak iverksatt i 2023

Kategori	Tiltak	Beskrivelse	Formål	Relatert målsetning
Rekruttering	Mangfold i rekrutterings-teamet	Det er nedfelt i en egen standard at mangfold skal være et kriterium ved sammensetningen av rekrutteringsteamet i den enkelte rekrutteringssak.	Hindre at vi ansetter de som er like som oss selv	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Rekruttering	Mangfoldsvurdering som del av rekrutteringsprosessen	Vi har innført mangfoldsvurdering som en integrert del av rekrutteringsprosessen. Rekrutterende leder skal foreta en mangfoldsvurdering av egen avdeling som del av jobbanalysen når det skal utlyses stillinger.	Øke bevissthet hos ledere rundt hvilken verdi mangfold kan gi. Sikre at rekrutteringsprosessene våre bidrar positivt til mangfold	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Rekruttering	Analyse av søkermasse	Vi har kartlagt søkermasser, hvem som er innkalt til intervju og endelige kandidater for å få en bedre forståelse av hvor mye mangfold vi har tiltrukket oss, og hvor mye mangfold vi faktisk har rekruttert.	Få bedre innsikt i hvor mye mangfold vi har rekruttert	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Karriere og utvikling	Kjønnsbalanse på ledernivåer	For å sikre at vi beveger oss mot målet om å ha 40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer, er oppfølgingsansvaret delegert til hvert enkelt forretningsområde.	Sikre positiv utvikling mot målsetning	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Karriere og utvikling	Talentutvikling	Vi har igangsatt et talentprogram. Talentprogrammet har 65 % kvinnelige deltakere, og er et målrettet tiltak for å sikre at kvinner får gode utviklingsmuligheter i Sørøst-Norge. Slike tiltak er viktige for å få flere kvinner inn i lederroller.	Systematisere arbeidet med å fremme kvinnelige talenter	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Karriere og utvikling	Deltakelse Female Future	En av våre kvinnelige ledere deltar i Female Future – NHOs nasjonale lederutviklingsprogram for kvinnelige talenter høsten 2022 og våren 2023. Vi mener dette er en viktig arena for å løfte og systematisk utvikle våre kvinnelige talenter. Vi har en ambisjon om videre deltakelse i programmet fremover.	Utvikle våre kvinnelige talenter	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Arbeidsmiljø og kultur	Temperaturmålinger på mangfold og inkludering	Vi har i 2023 innført Winningtemp, som er en dynamisk medarbeiderundersøkelse hvor spørsmål sendes ut hver uke til ansatte. Undersøkelsen har en egen modul som omhandler mangfold og inkludering. Temperaturmålingene følges opp månedlig av leder i temperaturmøter med avdelingen.	Måle opplevelse av mangfold og inkludering hos alle ansatte gjennom året	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og kultur	Mangfoldskompetanse	Vi har utviklet og gjennomført en obligatorisk modul (e-læring) om mangfold og inkludering for alle ansatte. Vi har gjennomført et medarbeiderskapsprogram, med fokus på blant annet psykologisk trygghet. I tillegg har vi gjennomført Agenda Bærekraft, en uke med felles aktiviteter og læring for alle ansatte, hvor årets tema var sosial bærekraft. Uken inkluderte temaer som mangfold og inkludering på arbeidsplassen, utenforskap, og digital og finansiell inkludering.	Øke mangfoldskompetanse og bevissthet rundt viktigheten av mangfold og inkludering i hele konsernet	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og kultur	Mangfoldsforum	I 2023 har vi planlagt, besluttet og etablert et mangfoldsforum med deltakere på tvers i konsernet. Forumet vil være en arena for gode diskusjoner, og vil ha formell oppstart i 2024.	Øke bevissthet, åpne for dialog og forankre mangfoldsarbeidet ut i organisasjonen.	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Lønns- og arbeidsvilkår	Lokalt lønnsoppgjør – bevisstgjøring lønnsforskjeller	Lederne ble i lokalt lønnsoppgjør i 2023 tilsendt en oversikt som viste lønnsforskjeller i eget team, både før og etter årets fordeling. Selv om ikke årets lokale lønnsoppgjør bidro til å redusere lønnsforskjeller nevneverdig, var det et viktig ledd i bevisstgjøringen av ledere.	Bidra til å redusere lønnsforskjeller	Jobbe systematisk for likelønn
Lønns- og arbeidsvilkår	Utjevningsspott lønn	1 % av årets lønnsoppgjør ble avsatt til en utjevningsspott, som skulle bidra til å utjevne forskjeller i sammenliknbare stillingsgrupper. 75 % av utjevningsspotten gikk til kvinner.	Bidra til å redusere lønnsforskjeller	Jobbe systematisk for likelønn
Lønns- og arbeidsvilkår	Sykefraværseminar for ledere	I samarbeid med Bedriftshelsetjenesten har det blitt gjennomført webinarer for ledere med personalansvar med tema sykefraværsoppfølging.	Sette ledere i bedre stand til å følge opp sykefravær	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø

Foreløpig handlingsplan for 2024

Kategori	Tiltak	Beskrivelse	Formål	Relatert målsetning
System og styring	Revidere policy – ekstern påvirkningskraft	Vår policy for likestilling, mangfold og inkludering skal revideres i 2024, og det skal settes flere målbare KPI'er som vi kan styre etter. Det vil bli et særlig fokus på hvordan vi kan påvirke ut mot kunder, leverandører og samarbeidspartnere.	Jobbe mer målrettet på det eksterne perspektivet	Bruke vår påvirkningskraft mot kunder, leverandører og samfunnet
Karriere og utvikling	Talentutvikling	Talentutviklingsprogrammet fortsetter i 2024.	Systematisere arbeidet med å fremme kvinnelige talenter	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Arbeidsmiljø og kultur	Mangfolds-kompetanse	Som et ledd i bevisstgjøringen rundt mangfold og inkludering, er det laget et opplegg for ledere som bygger videre på e-læringene på mangfold og inkludering som ble implementert i 2023. Det handler om å sette kunnskap ut i praksis ved å ha gode samtaler og diskusjoner i egne avdelinger rundt dette temaet.	Øke mangfoldskompetanse og bevissthet rundt viktigheten av mangfold og inkludering i hele konsernet	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og kultur	Mangfolds-forum	Mangfoldsforum har formell oppstart i 2024 og det vil avholdes møter kvartalsvis.	Øke bevissthet, åpne for dialog og forankre mangfoldsarbeidet ut i organisasjonen.	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø