



Redegjørelse for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering 2022

Rapportering i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet har de siste årene gjennomgått to fusjoner. SpareBank 1 BV fusjonerte med Sparebanken Telemark i 2021 og ble SpareBank 1 Sørøst-Norge. I 2021 ble SpareBank 1 Modum innfusjonert i SpareBank 1 Sørøst-Norge. 2020-kolonnen viser kun tall fra SpareBank 1 BV, mens 2021 viser tall fra SpareBank 1 Sørøst-Norge (tidligere SpareBank 1 BV og tidligere Sparebanken Telemark). 2022 viser tall fra alle de tre fusjonerte selskapene. Konserntallene viser tall fra morbank og datterselskaper samlet.

Om ikke annet er spesifisert er tallene i rapporten per 31.12.2022. Sykefravær rapporteres gjennom året. Symbolet «-» indikerer manglende historikk.

Kjønnsbalanse i virksomheten

Ansatte totalt	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Antall ansatte totalt ¹⁾	649	552	354	448	385	240
Antall årsverk ¹⁾	626,2	533,0	343,9	431,6	377,8	236,0
Andel kvinner	57 %	59 %	57 %	56 %	55 %	55 %
Andel menn	43 %	41 %	43 %	44 %	45 %	45 %

Ledere	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Andel kvinner i konsernledelsen (nivå 2)	30 %	38 %	33 %	30 %	38 %	33 %
Andel kvinner ledernivå 3-4	42 %	37 %	35 %	39 %	31 %	32 %
Andel kvinnelige ledere totalt	41 %	-	-	38 %	-	-

Styret	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Andel kvinner i styret	23 %	26 %	40 %	44 %	43 %	43 %

1. Ansatte i Grenland Gruppen AS, som ble kjøpt opp av SpareBank 1 Regnskapshuset AS i november 2022, er ikke inkludert i antall ansatte eller årsverk.

Per 31.12.2022 var det 649 antall ansatte i konsernet – fordelt på 448 ansatte i morbank og 201 i datterselskaper. Andelen kvinner totalt i konsernet er 57 %, mens kvinneandelen blant ledere er 41 %. Kvinneandelen blant ledere er høyere i konsernet totalt, enn i morbank. Andel kvinner i styret i morbank er 44 %, mens den på konsernnivå er på 23 %. Totalt sett er kvinner underrepresentert på ledernivåer i SpareBank 1 Sørøst-Norge. Vi vil fremover jobbe for bedre kjønnsbalanse på alle ledernivåer i hele konsernet.

Alderssammensetning i virksomheten

Ansatte totalt	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Ansatte under 30 år	10 %	9 %	11 %	8 %	6 %	11 %
Ansatte 30-50 år	45 %	42 %	45 %	43 %	40 %	41 %
Ansatte over 50 år	45 %	49 %	44 %	49 %	54 %	48 %

Ledere	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Andel ledere - under 30 år	1 %	-	-	0 %	-	-
Andel ledere - 30-50 år	45 %	-	-	41 %	-	-
Andel ledere - over 50 år	54 %	-	-	59 %	-	-

Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Ledere	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gjennomsnittslønn kvinner	1.084.791	1.021.060	951.515	1.002.547	1.008.166	950.500
Gjennomsnittslønn menn	1.187.239	1.056.596	1.047.620	1.106.125	1.006.312	1.020.625
Kvinner lønn i % av menns lønn	91 %	97 %	91 %	91 %	100 %	93 %

Øvrige ansatte	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gjennomsnittslønn kvinner	609.775	564.029	558.606	595.105	572.238	537.881
Gjennomsnittslønn menn	744.624	686.678	681.197	677.295	643.726	619.289
Kvinner lønn i % av menns lønn	82 %	82 %	82 %	88 %	89 %	87 %

Kvinner tjener mindre enn menn i SpareBank 1 Sørøst-Norge. Kjønnforskjellene i lønn er noe mindre på ledernivå enn på medarbeidernivå. Vi ser de samme trendene i morbank, som for konsernet totalt. Å arbeide systematisk for likelønn er en av målsetningene for konsernet mot 2025.

Foreldrepermisjon fordelt på kjønn

Foreldrepermisjon	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon	12	10	6	7	5	5
Antall menn som tok ut foreldrepermisjon	8	4	2	3	2	1
Gjennomsnittlig antall uker kvinner	34	31	31	34	34	31
Gjennomsnittlig antall uker menn	10	15	14	14	20	14

Heltid – deltid fordelt på kjønn

Deltid	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Andel deltid kvinner	5,5 %	6,0 %	-	4,7 %	3,7 %	-
Andel deltid menn	1,1 %	0 %	-	1,5 %	0 %	-

Sykefravær

Sykefravær (gjennom året)	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Eget sykefravær	5,1 %	4,3 %	4,0 %	5,4 %	2,8 %	2,7 %

Vi ser en økning i sykefravær fra 2021 til 2022. Denne økningen er tydeligst i morbank, hvor sykefraværet har økt fra 2,8 % til 5,4 %.

Turnover og rekruttering

Turnover	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Totalt	7,8 %	6,8 %	6,0 %	7,9 %	5 %	4,6 %

Nyansettelser	Konsern			Morbank		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Under 30 år	22	17	9	17	8	6
30 – 50 år	37	11	11	24	5	5
Over 50 år	5	1	1	0	0	0
Totalt	64	29	21	41	13	11

Vi ser en økning i turnover i 2022, både for morbank og konsernet totalt. Vi ansatte totalt 64 nye medarbeidere i konsernet i 2022, hvorav 41 av disse ansettelsene var i morbank. Dette er en markant økning fra tidligere år.

Del 2: Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

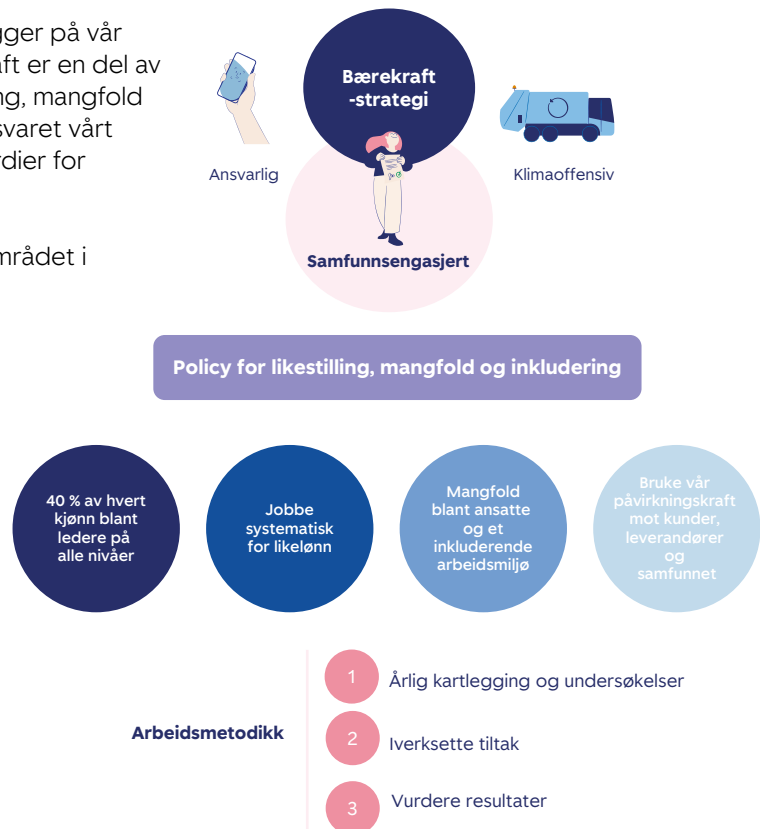
Rammeverk og målsetninger

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 personalhåndbok, 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 konsenssatsningsområdet 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 % 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 2022, eller som del av daglig drift

Kategori	Tiltak	Beskrivelse	Formål	Relatert målsetning
Rekruttering	Kompetansebasert rekruttering	Vi har satt kompetansebasert rekruttering i system. Vi definerer kompetanser som er viktige for en rolle, og disse kompetansene står sentralt gjennom hele rekrutteringsprosessen, fra jobbanalyse, annonsering, testing, intervjuer og utvelgelse.	Redusere risikoen for ubevisste preferanser og diskriminering i rekruttering	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Rekruttering	Ansiktsløft stillingsannonser	HR har hatt tett dialog med marked og rekrutterende ledere, for å gi stillingsannonser et nytt utseende og innhold. Språkbud og kravspesifikasjon skal være enda bedre tilpasset rollen det søkes om.	Appellere til søkere som ellers kanskje ikke ville søkt	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Rekruttering	Pilot anonyme CVer	I 2022 valgte vi å kjøre en pilot med anonyme CVer for å se om dette hadde noen effekt på utvelgelsesprosessen. Dessverre så var ikke rekrutteringsverktøyet vi bruker tilrettelagt slik at arbeidet mot anonymiseringen kunne automatiseres. Dette ble derfor et manuelt arbeid som var svært tidkrevende, og vi fikk ikke sett effekten av anonyme CVer. Inntil videre, videreføres tiltaket ikke.	Redusere risikoen for ubevisste preferanser og diskriminering i screening av kandidater	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Rekruttering	Vurdere kandidater av begge kjønn til ledende stillinger	Rekrutteringsstrategien vår krever at kandidater av begge kjønn (dersom søkere) alltid skal vurderes til ledende stillinger. Den best kvalifiserte kandidaten er nødvendigvis ikke den med lengst erfaring, men den som i tillegg til kvalifikasjoner kan bidra med mangfold til teamet. I noen tilfeller vil dette være kvinner, mens i andre tilfeller vil det være menn.	Bidra til bedre kjønnsbalanse blant ledere og mangfoldige team	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Rekruttering	Krav til leverandører innen rekruttering	Ved utvelgelse av eksterne rekrutteringsbyråer vi skal samarbeide med ved rekruttering til ledende stillinger, er forholdet til sosial bærekraft og mangfold innført som del av utvelgelseskriteriene.	Påvirke våre leverandører i positiv retning, og sikre at rekrutteringsprosessen bidrar til mangfold	Bruke vår påvirkningskraft mot kunder, leverandører og samfunnet
Karriere og utvikling	Signert Kvinner i Finans Charter	I desember 2022 signerte vi Kvinner i Finans Charter, hvor vi forplikter oss til å bidra til formålet om å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge. Som et resultat har vi satt et mål om å ha 40 prosent av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer og ansvaret for å følge opp arbeidet mot dette målet er dedikert til konsernsjefen.	Ansvarliggjøre oss selv i likestillingsarbeidet og sikre transparens utad	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	Evalueringsprosjekt av kontorer	I forbindelse med fusjonen mellom Sørøst-Norge og Modum er det i 2022 igangsatt et arbeid for å evaluere og tilpasse alle kontorene våre til morgendagens standard. Å være en attraktiv arbeidsplass er et av målene, og sosial bærekraft og det psykososiale på arbeidsplassen er på agendaen i dette prosjektet. Arbeidet vil fortsette i 2023.	Sikre standardisert utforming av arbeidsplassen og legge til rette for et godt arbeidsmiljø	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og kultur	Pulsmålinger arbeidsglede	I påvente av ny medarbeiderundersøkelse, har vi i 2022 valgt å sende ut flere mindre pulsmålinger til ansatte på tema arbeidsglede. Vi så en økning i score fra 7,3/10 til 7,6/10 gjennom året, som vi mener er et godt utgangspunkt for videre arbeid med kultur.	Måle medarbeiderengasjement	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Tilrettelegging, balanse jobb og familieliv	Forskningsprosjekt motivasjon og jobbstilfredshet	Deltakelse i forskningsprosjekt i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge med tema arbeidsrelatert helse, motivasjon og jobbstilfredshet. Gjennom prosjektet ble ansatte introdusert for ulike metoder for jobbstilfredshet, og forskningen undersøker hvilken effekt jobbstilfredshet har på motivasjon og om enkelte har bedre effekt av jobbstilfredshet enn andre.	Få et bedre grunnlag for å sette velfungerende tiltak på arbeidsplassen som har effekt på opplevelse av balanse mellom jobb og familieliv	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Tilrettelegging, balanse jobb og familieliv	Hjemmekontor og fleksible ordninger	Vi har i 2022 videreført ordningen fleksibelt arbeidssted til en formalisert hjemmekontorordning med skriftlig avtale, som gir ansatte muligheten til å arbeide fra hjemmekontor inntil 2 dager i uken. Vi tilbyr også fleksible arbeidstidsløsninger, kortere arbeidstid om sommeren, samt redusert arbeidstid for ansatte med barn i barnehage (første barnehageår).	Tilby ansatte fleksibilitet for bedre å tilrettelegge for balanse mellom jobb og familieliv	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Lønns- og arbeidsvilkår	Gjennomført lønnsanalyse	Det er gjennomført et omfattende analysearbeid hvor hele lønnsområdet i morbank er kartlagt, for å avdekke potensielle skjevheter. Analysen viser funn på overordnet nivå, avdelingsnivå og internt i de store stillingsgruppene, samt knyttet til ulike forhold som kjønn, alder, utdanningsnivå og ansiennitet.	Få bedre innsikt i nåsituasjon på lønnsområdet for å kunne fatte bedre beslutninger rundt videre tiltak på området	Jobbe systematisk for likelønn

Handlingsplan for 2023

Kategori	Tiltak	Beskrivelse	Formål	Relatert målsetning
Rekruttering	Kompetansebasert rekruttering	Videreutvikle kompetansebasert rekruttering. Innføre mangfoldsvurdering (av teamet) hos rekrutterende leder som del av jobbanalysen.	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
Karriere og utvikling	Kjønnsbalanse på ledernivåer	For å sikre at vi beveger oss mot målet om å ha 40 prosent av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer, delegeres ansvaret med å sette mål og følge opp mot dette målet, til hvert enkelt forretningsområde.	Sikre positiv utvikling mot målsetning	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Karriere og utvikling	Talentutvikling	Utarbeide internt program for talentutvikling, som er særlig rettet mot kvinnelige talenter.	Systematisere arbeidet med å fremme kvinnelige talenter	40 % av hvert kjønn blant ledere på alle nivåer
Arbeidsmiljø og kultur	Mangfoldskompetanse	Utvikle og gjennomføre obligatorisk modul (e-læring) for mangfold og inkludering for alle ansatte, og innarbeide temaene som del av lederutviklings- og medarbeiderskapsprogrammet vårt. Invitere inn eksterne foredragsholdere.	Øke mangfoldskompetanse og bevissthet rundt viktigheten av mangfold og inkludering i hele konsernet	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og kultur	Temperaturmålinger i organisasjonen på mangfold og inkludering	I 2023 innføres Winningtemp, en dynamisk medarbeiderundersøkelse hvor spørsmål sendes ut hver uke til ansatte. Egne spørsmål om mangfold og inkludering implementeres. Temperaturmålingene vil følges opp månedlig av leder.	Måle opplevelse av mangfold og inkludering hos alle ansatte gjennom året	Mangfold blant ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø
Lønn og arbeidsvilkår	Vurdere utjevningspott lønn	Det skal vurderes om det skal settes av en egen pott til utjevning av lønn i 2023 (kilde: Lønnsanalyse).	Bidra til å redusere forskjeller i lønn	Jobbe systematisk for likelønn
Lønn og arbeidsvilkår	Utjevning av lønn i lokalt lønnsoppgjør	De lokale lønnsoppgjørene skal innrettes slik at lederne har lønn som et reelt virkemiddel, ikke bare til å differensiere og belønne de som virkelig fortjener det, men også til utjevning av lønn i egne team. Det bør være rom for begge deler, og lederne må få tydelige retningslinjer for prioritering.	Bidra til å redusere forskjeller i lønn	Jobbe systematisk for likelønn