

Policy for likestilling, mangfold og inkludering i SpareBank 1 Sørøst-Norge

Revisjonshistorikk

Dato	Beskrivelse	Dokumenteier
12.01.2023	Behandlet av konsernledelsen	Marianne Thorsdal
19.01.2023	Vedtatt av styret	Marianne Thorsdal
07.03.2023	Behandlet av revisjonsutvalget	Marianne Thorsdal
09.03.2023	Vedtatt av styret	Marianne Thorsdal
23.09.2024	Behandlet av konsernledelsen	Konserndirektør HR og Organisasjonsutvikling
26.09.2024	Vedtatt av styret	Konserndirektør HR og Organisasjonsutvikling

Innholdsfortegnelse

1. Formål og målsetninger	4
2. Definisjoner	4
3. Overordnede føringer og myndighetskrav	5
4. Rammeverk og prinsipper for styring og kontroll av likestilling, mangfold og inkludering	5
4.1. Overordnede styringsdokumenter	5
4.2. Omfang	6
4.3. Ansvar og roller	6
4.4. Måling av risiko	7
5. Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering	7
5.1. Det interne perspektivet	7
5.2. Påvirkningskraften vår eksternt	8
6. Rapportering	8
7. Henvisninger	9
8. Vedlikehold	9

1. Formål og målsetninger

I SpareBank 1 Sørøst-Norge skal vi arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Vi skal utnytte potensialet i mangfoldet vårt gjennom et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle ansatte respekterer likeverd og har like muligheter. Riktig mobilisering av mangfoldet vårt kan gjøre oss bedre i stand til å skape og selge produkter og tjenester til en stadig mer mangfoldig kundemasse, og redusere risikoen vår gjennom bedre beslutningsprosesser. Et godt forankret likestillings-, mangfolds- og -inkluderingsarbeid vil være med å bidra til at SpareBank 1 Sørøst-Norge fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Å ha fokus på dette området er i tråd med vår visjon og våre verdier og vil gi oss bedre forutsetninger for å skape verdier for våre kunder og lokalsamfunnet vi er en del av.

Vi ser på arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering som en integrert del av samfunnsansvaret vårt, og en mulighet til å også påvirke positivt utover egen virksomhet. Policy for likestilling, mangfold og inkludering bygger på vår overordnede konsernstrategi, der sosial bærekraft er en del av konsernsatsningsområdet på bærekraft. I SpareBank 1 Sørøst-Norge sin Policy for bærekraft 5.2 heter det:

«Vi kan og vil bidra til likestilling, mangfold og forsvarlige arbeidsforhold både som stor arbeidsgiver i vårt markedsområde, som stor kunde hos mange leverandører, og i arbeidet med bedriftskundene og fondsleverandørene våre.»

Våre overordnede målsetninger er som følger:



Formålet med Policy for likestilling, mangfold og inkludering er å beskrive SpareBank 1 Sørøst-Norge sitt syn på likestilling, mangfold og inkludering. Policyen skal sette retning for arbeidet vårt på dette området, både i egen virksomhet, i investeringer og overfor kunder, leverandører, øvrige partnere og samfunnet ellers.

2. Definisjoner

Likestilling betyr at alle personer skal ha like rettigheter og like muligheter.

Mangfold er sammensetningen av forskjeller i og mellom mennesker. Eksempelvis kan dette være alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

Mangfoldskompetanse er kompetanse for å forstå og utnytte likheter og ulikheter mellom mennesker.

Mangfoldsledelse er en måte å lede på for å optimalt benytte potensialet i mangfoldet i organisasjonen. Det betyr å ha kunnskap om ulike grupper, ha fleksibilitet og evne til å forstå ulike perspektiver og handlemåter, benytte et språk for å bygge felles identitet og fremme gjensidig respekt, forstå sammenhengen mellom mangfold og verdiskapning, og ha kompetanse til å kunne

bruke potensialet i mangfoldet i oppgaveløsning.

Inkludering er en prosess som gir et miljø der mennesker føler seg respektert, støttet og verdsatt.

Likelønn refererer til prinsippet om at kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dette betyr at lønn skal fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer.

Utenforskap betyr å stå utenfor arbeid og utdanning. I Norge regnes utenforskap ofte som innbyggere som er arbeidsledige, på ulike tiltak, trygdede eller mottar sosialstønad mellom 15-75 år. Samtidig er det flere i denne gruppen som er pensjonister, som ikke er naturlige å ta med i utenforskapet.

3. Overordnede føringer og myndighetskrav

Policy for likestilling, mangfold og inkludering bygger på norske lover og internasjonalt anerkjente rammeverk. Følgende instanser/lover gir viktige føringer og prinsipper som må legges til grunn for god styring av likestilling, mangfold og inkludering:

- Arbeidsmiljøloven
- Likestilling – og diskrimineringsloven
- Regnskapslovens §§ 3-3 c og 3-3 b
- EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- FNs Global Compact
- EUs klassifiseringssystem for bærekraftig økonomisk aktivitet – sosial taksonomi
- Åpenhetsloven
- Norsk Standard for Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018)
- Kvinner i Finans Charter

4. Rammeverk og prinsipper for styring og kontroll av likestilling, mangfold og inkludering

4.1. Overordnede styringsdokumenter



4.2. Omfang

Policy for likestilling, mangfold og inkludering skal legges til grunn for beslutninger og det daglige arbeidet i hele konsernet, og gjelder for alle i SpareBank 1 Sørøst-Norge - styret, konsernsjef, konsernledelsen, ledere og alle øvrige medarbeidere samt våre datterselskaper.

4.3. Ansvar og roller

Styret

Styret skal fastsette policy for likestilling, mangfold og inkludering, og skal forsikre seg om at den blir kommunisert og forstått av organisasjonen.

Konsernsjef

Konsernsjefen har ansvaret for å påse at policy fastsatt i styret implementeres i organisasjonen. Videre har konsernsjef ansvar for å følge opp arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering, og fremgang mot målene.

Konsernledelsen

Konsernledelsen skal bære ansvaret for likestilling, mangfold og inkludering ut i organisasjonen og skal vise et sterkt engasjement som overføres til resten av organisasjonen. Overordnede målsetninger på området skal forankres i konsernledelsen.

Bærekraft

Avdeling Bærekraft har ansvar for å utarbeide bærekraftstrategi og Policy for bærekraft som er førende for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. Avdelingen er også ansvarlig for å holde konsernet oppdatert på lover og regler, relevante bransjestandarder og -initiativer gjeldende sosial bærekraft. Den har ansvaret for å identifisere og vurdere risiko knyttet til sosial bærekraft, samt utarbeide, gjennomføre, evaluere og rapportere på mål og tiltak.

HR og Organisasjonsutvikling

HR og Organisasjonsutvikling er faglig ansvarlig for det interne aspektet av likestilling, mangfold og inkludering, og har herunder ansvaret for å holde konsernet oppdatert på lover og regler, relevante bransjestandarder og -initiativer innenfor dette området. Enheten er også ansvarlig for at risiko blir identifisert og vurdert, og at mål og tiltak blir utarbeidet, gjennomført, evaluert og rapportert i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten. Likestilling og mangfold skal alltid være fokus i rekrutteringsprosesser, og mangfoldsledelse skal være en integrert del av prosesser knyttet til lederutvikling.

Ledere

Ledere i konsernet er ansvarlige for at rammeverk, mål og tiltak innenfor likestilling, mangfold og inkluderingsområdet er kjent og etterlevs av de ansatte. De skal overføre sitt engasjement til øvrige ansatte, og utøve mangfoldsledelse i praksis. Likestilling og mangfold skal alltid være fokus i rekrutteringsprosesser.

Medarbeidere

Alle medarbeidere har et selvstendig ansvar for at de til daglig forstår og etterlever gjeldende rammeverk. De har plikt til å informere om trakassering eller diskriminering jfr. Policy for forebygging og håndtering av interne misligheter og Standard for varsling av kritikkverdige forhold.

Valgkomite

Valgkomiteen har som ansvar å avgjøre innstilling på valg av medlemmer til bankens styrende organer. Sammensetningen av medlemmene i disse organene skal blant annet være kjønnsbalansert og følge lovpålagte krav, samt krav som fremgår av bankens vedtekter.

4.4. Måling av risiko

For å sikre at vi jobber systematisk med området likestilling, mangfold og inkludering, både internt og eksternt, skal vi årlig gjennomføre analyser på området i form av kartlegginger og risikovurderinger. Risikovurderingene skal gjennomføres med bred involvering fra organisasjonen, og det skal tilstrebes at både deltakerne og teamet som er involvert i å fasilitere risikovurderingene i seg selv representerer et mangfold. Basert på funn i analysene, skal det besluttes egnede tiltak, som overføres til en årlig handlingsplan for å sikre iverksettelse, oppfølging og fremgang mot målene våre.

5. Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

5.1. Det interne perspektivet

SpareBank 1 Sørøst-Norge skal være en inkluderende arbeidsplass hvor alle ansatte respekterer tanken om likeverd og bidrar aktivt til et inkluderende arbeidsmiljø. Vi legger vekt på at alle skal kunne være seg selv, føle tilhørighet og ha plass i et fellesskap, og mener dette skaper psykologisk trygghet og er kjernen i et inkluderende arbeidsmiljø. Hos oss skal vi nå våre mål gjennom inkludering, samspill og trivsel på arbeidsplassen. Alle grupper ansatte skal ha like muligheter til karriere og faglig utvikling. Vi skal også støtte opp under den enkeltes mulighet til å kunne kombinere privatliv og et aktivt yrkesliv i størst mulig grad, og vi skal legge til rette for at de ansattes behov knyttet til de ulike livsfasene blir ivaretatt på en god måte.

Vi ønsker en bedriftskultur basert på åpenhet, tillit og trygghet og aksepterer ingen form for diskriminering eller forskjellsbehandling for eksempel på grunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, politisk standpunkt, seksuell legning eller nedsatt funksjonsevne. Vi har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Nulltoleransen gjelder verbal, fysisk, psykisk og alle former for seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester.

I SpareBank 1 Sørøst-Norge verdsetter vi mangfold. For oss handler mangfold om mer enn etnisk bakgrunn, kjønn, alder, seksuell legning og funksjonsevne. Mangfold er summen av ulike personligheter med forskjellig bakgrunn, erfaring, kultur, evner, perspektiver og interesser. For å kunne utnytte potensialet i mangfoldet vårt skal vi kartlegge mangfoldet, mangfoldskompetansen og mangfoldsmodenheten i organisasjonen. Utnytter vi potensialet i mangfoldet vårt, vil det sette oss i bedre stand til å forstå våre kunders behov, gi gode kundeopplevelser og skape fremtidsrettet innovasjon og utvikling. Vi skal jobbe aktivt med våre ledere og medarbeidere for å skape gode holdninger og øke bevisstheten rundt hvilken verdi mangfold gir.

En viktig arena for å fremme likestilling, like muligheter og arbeide for økt mangfold internt er rekruttering. Rekrutteringsprosessene våre skal ha en kompetansebasert tilnærming i alt fra jobbanalyse, til annonsering, screening, testing, strukturerte intervjuer og utvelgelse. Dette er et viktig verktøy for å unngå ubevisst diskriminering og ubevisste preferanser og skal bidra til at kandidater blir sett og anerkjent for sin kompetanse uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn eller funksjonsevne.

SpareBank 1 Sørøst-Norge har som mål å utjevne lønnsforskjellene og oppnå likelønn innen 2035. Dette krever en fokusert og kontinuerlig innsats på flere ulike områder, og utviklingen i lønnsgapet vil følges opp tett.

5.2. Påvirkningskraften vår eksternt

Som en betydelig finansaktør har SpareBank 1 Sørøst-Norge stor påvirkningskraft eksternt, og vi skal bruke denne kraften til å påvirke våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere i positiv retning. Vi er også pålagt å følge forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger¹ for våre kunder.

I SpareBank 1 Sørøst-Norge jobber vi aktivt med å gi like muligheter for våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere. Våre personkunder skal ha like muligheter ved låneinnvilgelse uavhengig av for eksempel kjønn, og lik oppfølging etter inngått låneavtale, for å sikre økonomisk likestilling i hjemmet. God kontroll og styring på privatøkonomien er viktigere enn noen gang i 2024, og vi skal jobbe aktivt for å forebygge betalingsvansker og øke kunnskap om økonomi og sparing, for å forebygge psykiske belastninger på grunn av økonomiske utfordringer. Tiltak som skolebesøk fører også til økt kunnskap om økonomi og sparing i ung alder, og bidrar til å få privatøkonomi inn som fag på skolene og en ny generasjon med bedre kunnskap om privatøkonomi.

Som sparebank har vi kunder både i distriktet og byene, i ulike aldre, og i ulike samfunnslag. I utformingen av produktene og tjenestene våre skal vi være oss bevisst de sosiale virkningene av det grønne skiftet. For eksempel kan krav til renovering av boliger medføre investeringer unge, lavtlønte eller folk i områder med lave boligpriser ikke kan tilfredsstille.

Alle kunder skal ha like muligheter hos oss uavhengig av funksjonsevne, språk, etnisitet og alder. Digitalbanken skal tilfredsstille krav til universell utforming og ulike språk (inkludert blindespråk), og det skal finnes et helhetlig tilbud for de ikke-digitale for å kunne yte lik service til alle kundegrupper.

Gjennom kunnskapsdeling og god dialog vil SpareBank 1 Sørøst-Norge bidra til at aktører vi samarbeider med jobber aktivt med, likestilling, mangfold og inkludering. Vi skal bruke vår påvirkningskraft til å bidra til at våre bedriftskunder, leverandører og samarbeidspartnere oppfyller lovkravene i regnskapsloven, likestillings- og diskrimineringsloven og åpenhetsloven. På denne måten vil vi bidra til at bedriftskunder, leverandører og samarbeidspartnere får kjønnsbalanse i styret og ledelsen, forhindrer diskriminering og gir like muligheter, avdekker risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter i sin verdikjede, samt setter tiltak for å redusere og unngå denne risikoen.

SpareBank 1 Sørøst-Norge har som mål å redusere utenforskapet i vårt markedsområde mot 2035, siden dette er en ekstra stor samfunnsutfordring her². Dette krever en aktiv tilnærming til hvordan vi deler ut sponsor- og gavemidler, og prioriterer tiltak som bidrar til økt integrering og inkludering. Gjennom samarbeid med eierstiftelsene til banken om bevilgninger til inkluderings tiltak, inkluderende tjenestetilbud til eksisterende og potensielle kunder, og sponsorat til verdiprosjekter vil vi bidra til et mer inkluderende samfunn. SpareBank 1 Sørøst-Norge skal også bruke påvirkningsmuligheten vår til å bidra til å skape og sikre arbeidsplasser, ved å øke bevisstheten om temaet hos egne ansatte og hos bedriftskunder, og velge lokale leverandører der det er hensiktsmessig.

6. Rapportering

Rapporteringsplikten skal bidra til å synliggjøre vår status på likestillings-, mangfolds- og likeverdarbeidet herunder hvilke tiltak og aktiviteter som er planlagt, iverksatt og gjennomført i konsernet.

¹ [Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske \(IKT\)-løsninger - Lovdata](#)

² Konjunktur Sørøst (2023), «En høy andel utenforskap i Sørøst-Norge», 17.10.23, <https://www.konjunktursorost.no/artikler/en-hoey-andel-utenforskap-i-soeroest-norge>

- Konsernet rapporterer årlig på arbeidet med sosial bærekraft i henhold til EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Kvinner i Finans Charter og Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) gjennom årsrapporten.
- Konsernet gjennomfører aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen drift i tråd med åpenhetsloven, og redegjør for disse årlig.
- Konsernet rapporterer kvartalsvis på bærekraftsrisiko, som del av konsernets ordinære risikorapportering til konsernledelse og styre. Denne rapporteringen skal inneholde informasjon om status for strategiarbeidet og tiltak for å iverksette strategien, regulatoriske endringer og eventuelle tilhørende oppdateringer av retningslinjer og rutiner, og eventuelle hendelser eller medieomtale som vedrører bærekraftsområdet.
- Konsernet rapporterer iht. Policy for eierstyring og selskapsledelse og avlegger årlig redegjørelse om prinsipper og praksis i samsvar med regnskapsloven § 3-3 b.

7. Henvisninger

Policy for bærekraft

Policy for forebygging og håndtering av interne misligheter

Policy for eierstyring og selskapsledelse

Standard for varsling av kritikkverdige forhold

Vedtekter for SpareBank 1 Sørøst-Norge

8. Vedlikehold

Policyen skal revideres minst en gang per år. Revidert forslag til policy skal forelegges bankens styre for vurdering og beslutning minimum årlig.