

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

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	5
4.3. Ansvar og roller	6
4.4. Måling av risiko	6
5. Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering	7
5.1. Det interne perspektivet	7
5.2. Påvirkningskraften vår eksternt	7
6. Rapportering	8
7. Henvisninger	8
8. Vedlikehold	8

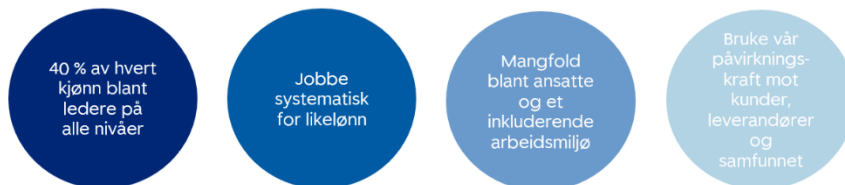
1. Formål og målsetninger

I SpareBank 1 Sørøst-Norge skal vi arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Vi skal ha mangfold der alle ansatte respekterer likeverd, like muligheter og bidrar aktivt til et inkluderende arbeidsmiljø. 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 mot 2025 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 like rettigheter, muligheter og ansvar, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion og seksuell orientering.

Mangfold beskriver grupper som består av personer med ulike individuelle kjennetegn som kjønn, alder, etnisk bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell bakgrunn, men det brukes også om forskjeller i perspektiv, atferd, identitet erfaring og interesser.

Inkludering betyr å høre til, ha en plass og delta på like vilkår, ha like muligheter for å lykkes, og reell innflytelse på felleskapets regler og hvordan samfunnet virker.

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
- Global Reporting Initiatives (GRI) standard for bærekraftrapportering
- FNs Global Compact
- EUs klassifiseringssystem for bærekraftig økonomisk aktivitet – sosial taksonomi
- EUs Non-Financial Reporting Directive (NFRD)
- Åpenhetsloven

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.

HR og Organisasjonsutvikling

HR og Organisasjonsutvikling er ansvarlig for å holde konsernet oppdatert på lover og regler, relevante bransjestandarder og -initiativer. I tillegg ansvaret for å identifisere risiko og vurdere risiko, utarbeide tiltak og mål, gjennomføre, evaluere og rapportere på tiltak og måloppnåelse. Likestilling og mangfold skal alltid være fokus i rekrutteringsprosesser.

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. 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 avgj 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, for å unngå homogenitet i vurderingene. 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 like muligheter 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. 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. Mangfoldige team skaper innovasjon og utvikling, og setter oss i bedre stand til å forstå våre kunders behov og gi gode kundeopplevelser. Vi skal jobbe aktivt med våre ledere og medarbeidere for å skape gode holdninger og øke bevisstheten rundt hvilken verdi mangfold gir. Dette vil bidra til å skape et inkluderende arbeidsmiljø, hvor mangfold sees på som en mulighet, og ikke et hinder. For å sikre at vi beveger oss i riktig retning, skal vi måle opplevelsen av inkludering blant ansatte gjennom jevnlig medarbeiderundersøkelser.

Det er dokumentert at jevnere kjønnsfordeling styrker kjernen i bankers økonomiske bærekraft, gjennom økt lønnsomhet, færre misligholdte lån og mer finansiell stabilitet, fordi beslutningsprosessene ikke preges av gruppetenkning. Det er derfor viktig for SpareBank 1 Sørøst-Norge med likestilling både i ledelsen og andre roller samt sørge for at alle kjønn har lik tilgang til lederstillinger. Kvinner i Finans Charter har som formål å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge. Ved å signere charteret skal vi tydeliggjøre vår ambisjon om å nå målet vårt om å ha minst 40 % kvinner og 40 % menn blant ledere på alle nivåer innen 2025. Likestilling handler om mer enn bare kjønn. Vi er opptatt av at alle grupper ansatte har like muligheter til å lykkes. Vi skal jobbe systematisk for likelønn.

En viktig arena for å fremme likestilling og arbeide for økt mangfold internt er rekruttering. Rekrutteringsprosessene våre skal ha en kompetansebasert tilnærming i alt fra jobbanalyse, til annonsering, testing og strukturerte intervjuer. 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.

5.2. Påvirkningskraften vår eksternt

Det eksterne perspektivet er vel så viktig som det interne. Som en betydelig finansaktør har SpareBank 1 Sørøst-Norge stor påvirkningskraft, og vi skal bruke denne kraften til å påvirke våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere i positiv retning. Vi skal stille krav til likestilling, mangfold og inkludering til de største aktørene vi jobber med, og fremme likestilling blant våre kunder gjennom produkter og tjenester vi leverer.

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.

- Konsernet rapporterer årlig på arbeidet med sosial bærekraft i henhold til Global Reporting Initiative (GRI), 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. Henvvisninger

Policy for bærekraft
Policy for forebygging og håndtering 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.