

Rapport for arbeidet med likestilling og mangfold (ARP-rapport)

Sparebanken Øst 2025

Del 1

- Andel kvinner fordelt på stillingsnivå
- Kønnsdelt statistikk for lønn i Sparebanken Øst
- Deltidsarbeid og midlertidig ansatte i Sparebanken Øst
- Likestilling foreldrepermisjon i Sparebanken Øst
- Sykefravær i Sparebanken Øst

Del 2

- Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering
- Rapportering på likestilling, sykefravær og arbeidsmiljø i AS Financiering

INNLEDNING

Sparebanken Øst vil være en attraktiv arbeidsgiver for kompetente og ansvarsbevisste mennesker. Sparebanken Øst har ambisjon om å tiltrekke seg relevant kompetanse uavhengig av alder, kjønn, etnisitet eller funksjonsevne. Banken vil tilrettelegge for interessante utfordringer, arbeidsoppgaver og karrieremuligheter. Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og utvikling.

Sparebanken Øst skal være en arbeidsplass der medarbeidere opplever et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og der den enkeltes rettigheter blir ivaretatt på en anstendig måte. Banken mener at mangfold på arbeidsplassen kan bidra til å skape prestasjonsmiljøer som kan forbedre både drift og utvikling av banken.

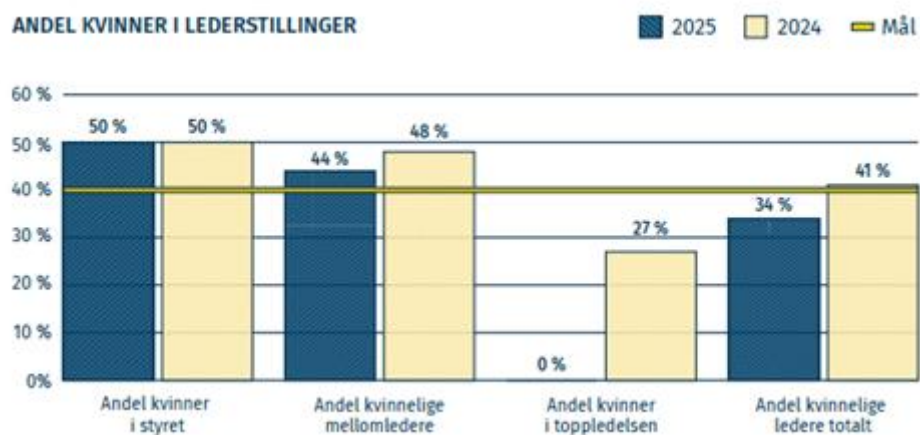
I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har banken en lovpålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP). Denne rapporten beskriver status i Sparebanken Øst samt hvordan banken jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

I del 1 redegjør vi for følgende forhold:

- Andel kvinner fordelt på stillingsnivå
- Kønnsdelt statistikk for lønn i Sparebanken Øst
- Deltidsarbeid og midlertidig ansatte i Sparebanken Øst
- Likestilling foreldrepermisjon i Sparebanken Øst
- Sykefravær i Sparebanken Øst

I del 2 beskriver vi hvordan vi jobber for å opprettholde og utvikle et høyt nivå på likestilling og mangfold, og for å hindre diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i Sparebanken Øst



Andel kvinner fordelt på stillingsnivå i Sparebanken Øst

ANDEL KVINNER FORDELT PÅ STILLINGSNIVÅ	2025	2024
Andel kvinner i styret	50 %	50 %
Andel kvinnelige mellomledere	44 %	48 %
Andel kvinner i toppledelsen*	0 %	27 %
Andel kvinnelige ledere totalt	34 %	41 %

*Inkludert CEO, leder Etterlevelse og leder Risikostyring.

Ved utgangen av 2025 hadde Sparebanken Øst (morbank) 185 fast ansatte, hvorav 57 % kvinner og 43 % menn. Banken har som mål å oppnå en kjønnsbalanse på 40–60 % samlet på alle ledernivåer over tid. Andelen var under mål i 2025 mot innenfor i 2024.

Målet er over flere år oppfylt for andel kvinnelige ledere totalt, andel kvinnelige mellomledere og andel kvinner i styret. I 2025 har andelen kvinnelige ledere totalt gått noe ned sammenlignet med året før som følge av endringer i sammensetningen av ledergruppen. For mellomledernivået og styret er målet fortsatt oppfylt.

Kjønnsdelt statistikk for lønn i Sparebanken Øst

	Kjønn				Lønnsforskjeller (i snitt) Kvinner andel av menns ytelser oppgis i prosent			
	Antall kvinner		Antall menn		Avtalt lønn/fastlønn		Avtalt lønn inkludert forsikring, firmabil, ev. utbetalt bonus, pensjon	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Totalt alle ansatte	105	100	80	75	75 %	75 %	73 %	73 %
Totalt alle ansatte uten toppledelsen	105	97	70	66	92 %	88 %	93 %	88 %
Alle ledere inkl. toppledelsen	15	16	29	23	71 %	67 %	70 %	66 %
Toppledelsen uten CEO	0	3	9	8	0 %	64 %	0 %	65 %
Mellomledere	15	13	19	14	99 %	89 %	102 %	89 %
Bedriftsrådgivere / Kunderådgivere	42	40	36	36	96 %	90 %	96 %	91 %

Til beregning av lønnsforskjeller er det delt opp i avtalt fastlønn og i avtalt fastlønn inkludert ulike tillegg som firmabil, bonus og andre goder for regnskapsåret 2025. Ved inndeling i stillingsnivåene er det vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Av personvern hensyn oppgis ikke grupper som er så små at enkeltansattes personlige forhold kan avsløres. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i banken har gått ned det siste året. At kvinners lønn i gjennomsnitt likevel utgjør en lav andel av menns lønn når man ser alle ansatte samlet, skyldes dagens sammensetning av toppledergruppen. For ansatte utenfor toppledelsen har kvinners andel av menns lønn økt siden 2024. Samtidig er det fortsatt en overvekt av kvinner i bankens lavest lønnede stillinger.

Deltidsarbeid og midlertidig ansatte i Sparebanken Øst

LIKESTILLINGSRAPPORT		2025	2024
Antall ansatte totalt		185	175
Kvinneandel		57 %	57 %
Mannsandel		43 %	43 %
Deltidsansatte kvinner		8 %	6 %
Deltidsansatte menn		3 %	2 %
Midlertidige stillinger kvinner		0	0
Midlertidige stillinger menn		1	0

I 2025 arbeidet 21 medarbeidere (8 %) i Sparebanken Øst deltid. I 8 av disse tilfellene er bakgrunnen for deltidarbeid enten at arbeidstaker er delvis ufør, eller at arbeidstaker selv har søkt om redusert arbeidstid i henhold til Arbeidsmiljøloven § 10-2. Dette er i tråd med vårt ønske om å tilrettelegge for

ansatte som har nedsatt funksjonsevne eller som av andre grunner har et særlig behov for fast eller midlertidig redusert arbeidstid. Sparebanken Øst har ni studenter som er ansatt på deltid. 4 medarbeiderne som jobbet deltid, har selv søkt om dette og fått det innvilget. Med bakgrunn i dette kan det konkluderes med at det ikke finnes ufrivillig deltidsarbeid i Sparebanken Øst.

Sparebanken Øst benytter midlertidige ansettelser i svært liten utstrekning og i all vesentlighet kun ved vikariater. Vi har en god tradisjon for å tilby ungdom og studenter arbeidstrening som ferievikarer. Banken har for tiden en midlertidig ansatt som jobber i et prøveprosjekt hos våre konseptbanker.

Likestilling foreldrepermisjon i Sparebanken Øst

Uttak foreldrepermisjon	Antall i permisjon		Gjennomsnitt antall uker	
	2025	2024	2025	2024
Menn	3	4	38	12
Kvinner	8	8	89	20
Totalt	11	12	127	32

Permisjon uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon

Antall som tok permisjon uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon	2025	Perm totalt		2024	Perm totalt	
Kvinner	4	8	50 %	2	8	25 %
Menn	0	3	0 %	0	4	0 %

Antall som tok gradert foreldrepermisjon	2025	Perm totalt		2024	Perm totalt	
Kvinner	1	8	13 %	0	8	0 %
Menn	1	3	33 %	1	4	25 %

Redusert stillingsprosent for å ta seg av barn

Redusert stillingsprosent for å ta seg av barn	2025	Ansatte med barn under 10 år		2024	Ansatte med barn under 10 år	
Kvinner	2	30	7 %	2	25	8 %
Menn	0	26	0 %	0	26	0 %

I 2025 tok 3 menn og 8 kvinner ut foreldrepermisjon. Gjennomsnittlig antall uker hvert år reflektere ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut da permisjonen kan gå over to kalenderår.

Fedre i Sparebanken Øst tar hovedsakelig kun ut den lovbestemte fedrekvoten. Statistikken viser at det er mødrene som stort sett tar ut fellesperioden. I 2025 var det 4 kvinner og ingen menn som tok ut ulønnet permisjon i forbindelse med foreldrepermisjonen. Menn i Sparebanken Øst møtes med

samme grad av forståelse og tilrettelegging dersom de velger å ta ut større del av permisjonen og det aksepteres også at fedre kan ta ut ulønnet permisjon.

Sykefravær i Sparebanken Øst

	2025			2024		
Sykefravær /egenmeldt/ legemeldt)	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær
Menn	3,1 %	17 016	532	2,3 %	16 261	381
Kvinner	6,2 %	22 184	1 368	7,6 %	21 928	1 675
Totalt	4,8 %	39 200	1 900	5,4 %	38 189	2 056
Fravær pga. syke barn (samlet antall dagsverk)	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær
Menn	0,9 %	5 980	53	1,0 %	6 210	61
Kvinner	1,3 %	6 900	87	4,6 %	6 670	310
Totalt	1,1 %	12 880	140	2,9 %	12 880	371

Banken har god kontroll på sykefraværet og gode rutiner for oppfølging av sykemeldte. En del av kvinners sykefravær er knyttet til svangerskap. Kvinner har flere sykedager enn menn for å være hjemme med sykt barn.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering

Vårt mål er at likestillingsarbeidet skal være en integrert del av bankens drift.

Partssamarbeid er en viktig del av bedriftskulturen i Sparebanken Øst. Dette sikrer et godt arbeidsmiljø, effektiv drift og medbestemmelse for de ansatte. En betydelig andel av bankens ansatte er organisert i Finansforbundet. Banken er medlem av Finans Norge og følger norske lover og regelverk, samt tariffavtaler.

Vårt arbeid med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering, er forankret i flere av bankens styrende dokumenter, bl.a.:

- HMS Policy
- Policy for mangfold og inkludering
- Regler for god opptreden i Sparebanken Øst

Sparebanken Øst har en etablert rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Alle ansatte skal ha mulighet til å varsle på en trygg og sikker måte.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnspolitikken i banken skal bidra til at banken kan rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere. Det skal betales lik lønn for arbeid av lik verdi og lønnspolitikken skal ivareta både faglige og ledelsesmessige karriereveier.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Lokale lønnstillegg gis etter årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse. Lønnstilleggene beslattes i Ansettelsesutvalget som er et partssammensatt utvalg bestående av tre representanter fra ledelsen, to tillitsvalgte fra Finansforbundet og en representant fra de ansatte.
- Det er tariffestet en automatisk lønnsregulering på ett lønnstrinn for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst fem måneders foreldrepermisjon.
- Banken forskutterer foreldrepenger, sykepenger og gir lønnsytelse ut over 6G ved foreldrepermisjon og under sykdom, uavhengig av kjønn.
- Fra fylte 64 år har ansatte i henhold til tariffavtale rett til 1 time kortere daglig arbeidstid.

Rekruttering

Bankens mål med rekruttering er å sikre ansettelse av riktig kompetanse gjennom en profesjonell rekrutteringsprosess.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Alle ansettelser innenfor lønnsregulativet foretas av Ansettelsesutvalget, herunder også lønnsfastsettelse.
- Banken har strukturerte ansettelsesprosesser der HR deltar sammen med rekrutterende ledere og der DNV-sertifiserte tester benyttes.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Sparebanken Øst vil være en attraktiv arbeidsgiver for kompetente og ansvarsbevisste mennesker. Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og utvikling. Banken har god tradisjon for å rekruttere ledere internt.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Alle nyansatte gjennomgår et onboardingsprogram som kalles BankSmart. Gjennom programmet blir nyansatte kjent med banken og kulturen og de får en tilpasset opplæring. Nyansatte i kundeposisjon gjennomgår et eget program som kalles BankStart. BankStart er en sentral opplæring med varighet på en måned og består av klasseromsundervisning, e-læring og tester.
- Sparebanken Øst er tilsluttet Finansnæringens autorisasjonsordninger (FinAut). Ansatte i kundeposisjon vil være autoriserte og gjennomgår årlige faglige oppdateringer for å holde autorisasjonen ved like.
- Vi tilbyr kompetansehevende tiltak for alle ansatte tilpasset rolle og behov.
- Alle ansatte følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler og kvartalsvis eller månedlige oppfølgingssamtaler.

Tilrettelegging

Sparebanken Øst har en rekke velferdsordninger for å sikre god tilrettelegging.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Fleksibel arbeidstid og hjemmekontorordning.
- Behandlingsforsikring som gir rask utredning og behandling.
- Velferdspermisjon med lønn for tilfeller av omsorgsbehov i nær familie, dødsfall, tilvenning i barnehage og SFO og liknende.
- Bedriftshelsetjeneste som bistår med arbeidsplassvurderinger ved behov.
- Omfattende tilrettelegging ved sykefravær.

Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Sparebanken Øst ønsker å legge til rette for at ansatte får en god balanse mellom arbeid og fritid.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Banken har en fleksitidsordning med kjernetid mellom kl. 09:00-15:00, og en ytre ramme for ordinær arbeidstid fra kl. 07:30 – 18:00. Innenfor disse rammene kan ansatte selv disponere sin arbeidstid.
- Banken har redusert arbeidstid i sommerhalvåret med en time som gjelder fra midten av mai til og med august.
- Banken har innført en ekstra ferieuke for ansatte med små barn i alderen to til ni år.
- Banken har en klar målsetning om at møteaktivitet skal foregå innenfor normal arbeidstid.
- Ansatte som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med full lønn inntil en time per dag i barnets to første leveår.

Tiltak mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Sparebanken Øst aksepterer ikke mobbing og trakassering. Vi har nulltoleranse for verbal, fysisk og seksuell trakassering. Alle ansatte har varslingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven dersom man blir kjent med trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Følgende tiltak er en del av den daglige driften:

- Ansatte skal ha mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Det er lagt til rette for intern varslingsplikt, og varslingsplikt skal behandles med respekt og tas på alvor. Den ansatte skal få tilbud om personlig støtte og veiledning, og skal vernes mot gjengjeldelse som en reaksjon på at det er varslet.
- Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser der det stilles spørsmål rundt mobbing og trakassering.
- Banken gjennomfører konflikthåndteringskurs for ansatte som kan bli utsatt for truende kunder.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det er nedsatt en egen arbeidsgruppe som jobber med likestilling og mot diskriminering. Arbeidsgruppen består i tillegg til representant fra ledelsen og HR av hovedtillitsvalgt og hovedverneombud. Arbeidsgruppen gjennomfører en risikoanalyse, analyserer årsaker, utarbeider- og iverksetter tiltak og evaluerer resultater av arbeidet i henhold til fire-trinns metoden fra Bufdir. Arbeidsgruppen rapporterer sitt arbeid til Samarbeids- og miljøutvalget (SAMU) og til bankens styre.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

- Finansielle tjenester er vurdert som en samfunnskritisk funksjon. Et endret trusselbilde medfører at banken må håndtere personellsikkerhet på en slik måte at virksomhetens og kundenes verdier er tilstrekkelig beskyttet. Adekvate risikovurderinger i forbindelse med rekruttering er derfor nødvendig, da særlig i

forhold til søkere fra land med forhøyet risiko. Banken har i tillegg et nødvendig krav om gode norskkunnskaper skriftlig og muntlig.

- Vi ser at det er en økende tendens til sykefravær hos gravide kvinner. Sykefravær, permisjoner, gradert stillingsprosent ved små barn og omsorgsoppgaver generelt øker risikoen for at dette påvirker lønnsutviklingen samt karriereutvikling og utviklingsmuligheter hos kvinner.
- I medarbeiderundersøkelser eller via varslingskanaler er det ikke fremkommet saker rundt fordommer knyttet til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk. Vi erkjenner likevel at det kan eksistere fordommer eller mangel på kunnskap innen dette feltet.

Tiltak som vil bli gjennomført i 2026

- Arbeidsgruppen som jobber med likestilling og mot diskriminering vil igangsette kompetansehevende tiltak innenfor risikovurderinger og personellsikkerhet.
- HR vil utarbeide systematikk for strukturert oppfølging av gravide og sikre god informasjon rundt rettigheter og konsekvenser ved permisjoner og deltidsarbeid.
- Arbeidsgruppen som jobber med likestilling og mot diskriminering vil etablere tiltak for økt kunnskap og bevissthet hos ledere og ansatte på tematikk innenfor likestilling og mangfold.
- Alternative metoder for å innhente opplysninger om ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet skal vurderes.
- Bankens samspillsregler skal tydeliggjøres.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Sparebanken Øst har allerede på plass omfattende tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I 2026 vil vi fortsette dette gode samarbeidet mellom ledelsen og representanter fra de ansatte.

Rapportering på likestilling hos AS Financiering

Kjønnsdelt statistikk for lønn i Sparebanken Øst

	Kjønn				Lønnsforskjeller (i snitt) Kvinner andel av menns ytelser oppgis i prosent			
	Antall kvinner		Antall menn		Avtalt lønn/fastlønn		Avtalt lønn inkludert forsikring, firmabil, evt. utbetalt bonus, pensjon	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Totalt alle ansatte	12	10	7	6	69 %	75 %	75 %	70 %
Totalt alle ansatte uten toppledelsen	12	9	3	2	97 %	131 %	103 %	137 %

Andel kvinner fordelt på stillingsnivå

	2025	2024
Andel kvinnelige ledere totalt	0 %	20 %
Ledernivå 1 (CEO)	0 %	0 %
Ledergruppen	0 %	25 %
Andel kvinner i styret	43 %	40 %

Likestillingsrapport

LIKESTILLINGSRAPPORT	2025	2024
Antall ansatte totalt (årsverk)	19	16
Kvinneandel	63 %	63 %
Mannsandel	37 %	38 %
Deltidsansatte kvinner	5 %	0 %
Deltidsansatte menn	0 %	6 %
Midlertidige stillinger kvinner (årsverk)	0 %	0 %
Midlertidige stillinger menn (årsverk)	0 %	0 %

AS Financiering har én ansatt som jobber frivillig deltid. Én ansatt i AS Financiering tok ut foreldrepermisjon i 2025. Videre har ingen tatt ut permisjon uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon. Det er ikke innrapportert fraværsdager grunnet syke barn i 2025.

Sykefravær og arbeidsmiljø i AS Financiering

Sykefravær	2025			2024		
	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær	Andel	Mulige dagsverk	Antall dagsverk fravær
Menn	3,6 %	1 470	53	3,7 %	1 192	44
Kvinner	9,0 %	2 602	234	9,2 %	2 316	212
Totalt	7,1 %	4 072	288	7,3 %	3 508	256

Sykefraværet i AS Financiering er i 2025 noe lavere enn sykefraværet i 2024. Fraværet er under kontroll og det vurderes ikke å være behov for tiltak ut over ordinær sykefraværsoppfølging. Arbeidsmiljøet anses som godt.