Bærekraftsrapport 2022

SPAREBANKEN ØST | 180. DRIFTSÅR

SPAREBANKEN ØST

Innhold

Overordnet mål 3

Sparebanken Østs bærekraftarbeid 4

Retningslinjer banken støtter 5

Hva som er viktig og hva vi kan påvirke 6

Vesentlighetsanalyse 6

Redusere egne og finansierte utslipp 7

Klima og miljørisiko i porteføljen 8

Bærekraftig kapitaltilgang, lån og produkter 9

Økonomisk og bærekraftig kompetanse 9

Lokal næringsutvikling og innovasjon 10

Eget energibruk 10

Ressurseffektivisering og avfallshåndtering 12

Naturmangfold 12

Menneskerettigheter, mangfold og inkludering 13

Mangfold og inkludering 14

Ansvarlig verdikjede 18

Risiko for brudd på menneskerettigheter i porteføljen 19

Gaver til allmennyttige formål 19

Ansvarlig rådgivning og kompetanseutvikling av ansatte 20

Arbeidsmiljø og sikkerhet 21

Arbeid mot økonomisk kriminalitet og beskyttelse av personvern 23

Forebygge økonomisk kriminalitet og korrupsjon 24

Informasjonssikkerhet og personvern 25

GRI-indikatorer 26

Vedlegg

Vedlegg 1: Allmennyttige gaver 27

Vedlegg 2: Eierstyring og selskapsledelse 31

Vedlegg 3: Note 37 – Pensjonsforpliktelser 32

Overordnet mål

Netto nullutslipp innen år 2050

Netto nullutslipp betyr å kutte klimagassutslippene til så nær null som mulig, med eventuelle gjenværende utslipp absorbert fra atmosfæren, for eksempel av hav og skog. Energisektoren er kilden til rundt tre fjerdedeler av klimagassutslippene i dag og har nøkkelen til å avverge de verste effektene av klimaendringer. Banken har som mål å redusere egne og finansierte utslipp og har vedtatt målsettingen om netto nullutslipp innen år 2050. Banken vil fremover jobbe med å fastsette måltall, konkretisere tiltak og rapportere på klimautslipp.

Sparebanken Østs bærekraftarbeid

Bærekraft er innlemmet i alle deler av forretningen og understøtter våre strategiske ambisjoner om å skape gode kundeopplevelser, sikre etterlevelse og levere på finansielle mål. Vi skal primært bruke positiv påvirkning, men kan også velge å ikke finansiere enkelte selskaper eller næringer som ikke er i tråd med vår strategi.

FNs bærekraftmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. De består av totalt 17 mål og 169 delmål. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn. Sparebanken Øst prioriterer fire av disse målene og omtaler senere i rapporten inn hvordan vi arbeider for å etterleve ambisjonene:

GOD UTDANNING

Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle.

ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST

Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

STOPPE KLIMAENDRINGENE

Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem.

FRED, RETTFERDIGHET OG VELFUNGERENDE INSTITUSJONER

Fremme fredelige og inkluderende samfunn for å sikre bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle, og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer.

Begrepet «bærekraftig utvikling» ble brukt for første gang i 1987 i FN-rapporten «Vår felles framtid». Bærekraftig utvikling er der definert som «utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge framtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov».

Bærekraft omhandler tre dimensjoner: klima- og miljømessig bærekraft, sosial bærekraft og økonomisk bærekraft. Når vi snakker om klima- og miljødimensjonen av bærekraftig utvikling, handler det om å ta vare på naturen og klimaet. Den sosiale delen av bærekraft handler om å sikre at alle mennesker får et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv. Den økonomiske dimensjonen handler om å sikre økonomisk trygghet for mennesker og samfunn.

Retningslinjer banken støtter

I tråd med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES), viser denne delen av rapporten vårt kontinuerlige arbeid med å kartlegge og beskrive vesentlige ikke-finansielle temaer og påvirkningen disse har for virksomheten i Sparebanken Øst. Les mer om NUES i kapittel *Eierstyring og selskapsledelse*.

Sparebanken Øst rapporterer etter GRI-standarden (Global Reporting Initiativ). Retningslinjer fra Oslo Børs for ESG-rapportering henviser til denne standarden. Rapporteringen er utarbeidet på best mulig måte ut ifra forutsetningene som gjelder for Sparebanken Øst. Det kan være områder i rapporten som ikke fullt ut oppfyller alle kravene fra GRI-standarden per i dag. Bankens bærekraftrapportering vil derfor være under utvikling fremover.

UN Global Compact er et frivillig initiativ lansert av FN i 2000 for å oppmuntre bedrifter over hele verden til å ta i bruk bærekraftige og sosialt ansvarlige retningslinjer og praksis. Initiativet gir et rammeverk for bedrifter til å innrette sine strategier og operasjoner med universelle prinsipper om menneskerettigheter, arbeidskraft, miljø og antikorrupsjon, og for å iverksette tiltak som fremmer samfunnsmål. Selskaper som slutter seg til UN Global Compact forplikter seg til å implementere initiativets ti prinsipper i sin forretningsdrift og rapportere om deres fremgang. Sparebanken Øst har blitt medlem av UN Global Compact, og hvordan vi etterlever prinsippene er beskrevet i rapporten.

Sparebanken Øst støtter anbefalingene fra Task-Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) og jobber for å inkludere dette rammeverket i bankens arbeid og rapportering om klimarisiko. For å nå vårt mål om netto nullutslipp innen 2050 har banken meldt seg inn i PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). Medlemskapet sikrer banken verdifull innsikt om klimakartlegging og banken vil i 2023 rapportere på klimagassutslipp i næringsporteføljen.

Under hvert tema i rapporten har vi ført opp hvilke regler og retningslinjer som treffes innenfor området.

GRI

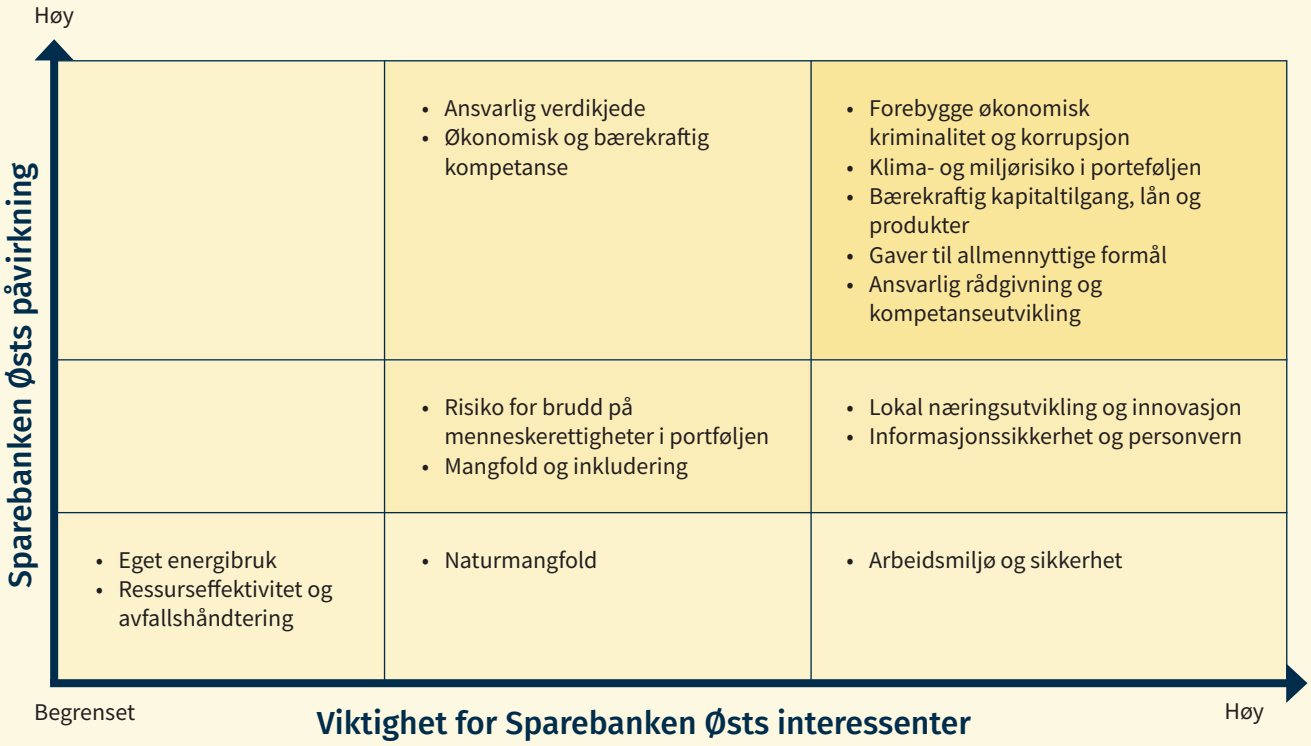
PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

UN GLOBAL COMPACT

Hva som er viktig og hva vi kan påvirke

For å kunne prioritere de områdene hvor banken faktisk kan gjøre en forskjell, har Sparebanken Øst gjennomført en vesentlighetsanalyse.



Vesentlighetsanalysen vil være grunnlag for vårt arbeid fremover. Hvordan vi prioriterer tiltak og innlemmer bærekraft i vår virksomhet vil være tuftet på vår visjon, ambisjon, langsiktige mål og verdier og dermed i vår overordnede strategiske plattform. Vesentlighetsanalysen beskriver temaer der Sparebanken Øst mener vi har en mulighet til å påvirke våre interessenter, samt hvor stor grad av viktighet dette kan ha for samfunnet, kunder og ansatte. Vesentlighetsanalysen vil bli oppdatert årlig, mens prioritering, implementering og kommunikasjon vil skje løpende gjennom året.

Områder vi kan bidra til en bærekraftig fremtid

- **Redusere egne og finansierte utslipp**
- **Menneskerettigheter, mangfold og inkludering**
- **Arbeid mot økonomisk kriminalitet og beskyttelse av personvern**

Redusere egne og finansierte utslipp

Dette området omhandler vår evne til og tiltak for å redusere klimagassutslippene som banken skaper direkte gjennom virksomheten, samt utslippene skapt av selskaper og prosjekter som vi finansierer.

Gjennom tiltak skal Sparebanken Øst bidra til å dempe vår innvirkning på klimaendringer og støtte overgangen til en lavkarbonøkonomi.

Innenfor dette området skal banken bidra til vårt mål om netto nullutslipp innen 2050, og banken vil fremover fastsette måltall og konkretisere tiltak innenfor hvert område.

Sparebanken Øst arbeider innenfor følgende områder:

- Klima og miljørisiko i porteføljen
- Bærekraftig kapitaltilgang, lån og produkter
- Økonomisk og bærekraftig kompetanse
- Lokal næringsutvikling og innovasjon
- Eget energibruk
- Ressurseffektivisering og avfallshåndtering
- Naturmangfold

Klima- og miljørisiko i porteføljen

Som sparebank er vår største mulighet for påvirkning gjennom tett dialog med våre næringskunder og støtte de i å ta bærekraftige valg.

Sparebanken Øst har kartlagt alle næringskunder med lån for bærekraftrisiko. Med bærekraftrisiko mener vi risiko innenfor områdene miljø, sosiale forhold og selskapsstyring. Alle nye næringskunder blir også fortløpende kartlagt, uavhengig om de har behov for finansiering eller ikke. Kundene kategoriseres med enten lav, moderat eller høy bærekraftrisiko.

Årsaker til at kunder havner under høy bærekraftsrisiko:

1. **Lav oppmerksomhet**
   Kunden har lite oppmerksomhet på bærekraft og/eller kunden vil i stor grad kunne påvirkes av klimaendringer
2. **Fysisk risiko**
   Kunden har eiendom som er oppført i et område hvor det er avdekket risiko for naturhendelser eller fysisk risiko. Ved utgangen av 2022 viser kartleggingen at det er få kunder med høy bærekraftrisiko i bankens næringsportefølje.

Bærekraftrisiko næringskunder 2022	Eiendom, kjøp, salg og eiendomsforvaltning	Øvrig bransje	Totalt
Lav risiko	38,0 %	23,7 %	60,3 %
Moderat risiko	12,4 %	21,5 %	33,9 %
Høy risiko	4,8 %	1,0 %	5,8 %

Tabellen over viser at det er 5,8 % kunder med høy risiko i bankens næringsportefølje. De fleste av disse er kunder med eiendom som ligger i et område som NVE (Norges vassdrag- og energidirektorat) har definert for klimarisiko, eksempelvis flom eller kvikkleireskred.

På flere av eiendommene er det utført tiltak som gjør at risikoen kan settes ned fra høy risiko til moderat eller lav. Dermed anser vi at det reelle antallet kunder med høy risiko utgjør 2,8 % av kundemassen.

Banken har avstått fra finansiering av prosjekter med utgangspunkt i vurderinger av fysisk klimarisiko. Vi vil som hovedregel ikke ta inn nye kunder som har høy bærekraftrisiko, og vi skal jobbe med risikodempende tiltak mot de kundene vi allerede har i bankens portefølje.

Sparebanken Øst finansierer ingen karbonintensive næringer som olje, gass eller shipping. Banken har definert hvilke sektorer og aktiviteter som banken ikke ønsker å finansiere i fremtiden, dette gjelder; kullutvinning eller energiproduksjon basert på kull, kontroversielle våpen, tobakk, pornografi, skiferolje og -gass, oljesand/tjæresand og olje og gassutvinning i Arktis. En mer detaljert beskrivelse av disse sektorene kan finnes på bankens bærekraftside på oest.no.

Innenfor vannforbruk har banken en ambisjon om å sikre at kundene ikke har et uforholdsmessig høyt vannforbruk eller skaper forurensing av vannkilder. Gjennom samarbeidet med kundene skal banken, der hvor det er aktuelt, etterstrebe kundene å redusere vannforbruk.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
GRI-indikator	201-2, 303-5
PCAF	Måle klimagassutslipp
TCFD	Netto nullutslipp innen 2050, vurdering av klimarisiko

Bærekraftig kapitaltilgang, lån og produkter

Sparebanken Øst har ved utgangen av 2022 et lån på ca. 270 millioner fra Nordic Investment Bank (NIB). Dette lånet finansierer grønne aktiva som er i tråd med NIBs bærekraftkriterier. Banken har etablert grønt rammeverk for utstedelse av grønne obligasjoner og finansiering av grønne utlån. Og i januar 2023 har banken utstedt sin første grønne obligasjon med fortrinnsrett. Etableringen av et grønt rammeverk er en del av bankens strategi hvor vi ønsker å bruke det grønne obligasjonsmarkedet til å bidra til grønn omstilling. Vårt rammeverk er tredjepartsverifisert av Cicero.

Som sparebank er vår påvirkningskraft størst gjennom tett dialog med våre næringskunder og støtte de i å ta bærekraftige valg. Banken har også som mål å etablere nye produkter og tjenester som understøtter våre ambisjoner.

Til privatkunder tilbyr vi grønt boliglån og grønt førstehjemslån. For å kunne få grønt boliglån må kunden oppfylle ett eller flere av bankens krav: BREEAM-NOR Sertifisering (minimum Very good), energimerke A eller B, eller at boligen er Svanemerket. Tilleggskrav til Grønt førstehjemslån er at boligen må være kundens første kjøp, uansett bank, og at kunden selv skal bo i boligen. Gjennom bankens datterselskap AS Financiering tilbyr vi grønt billån. Grønt billån tilbys der bilen er hybrid- eller elbil.

Andelen hybrid- og elbiler som finansieres er stigende. Av nye billån i 2022 utgjorde cirka 24 prosent lån til rene elbiler, en økning på drøyt 42 prosent fra året før.

ANDEL ELBILER FORDELT PÅ NYE LÅN OG SAMLET PORTEFØLJE

2020		2021		2022	
Nye lån	Portefølje	Nye lån	Portefølje	Nye lån	Portefølje
15 %	12 %	17 %	15 %	24 %	20 %

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
TCFD	Tilgang på grønn kapital, grønne produkter
PCAF	Netto nullutslipp i porteføljen

Økonomisk og bærekraftig kompetanse

Gjennom året har alle ansatte og styret i banken gjennomført flere bærekraftkurs. Særlig våre næringskunder vil merke økte krav, lovreguleringer og retningslinjer direkte til seg og sin bedrift, og vi ønsker å være en sparringspartner for kundene innen bærekraftområdet. I tillegg har det blitt avholdt flere kurs internt om ESG- og klimarisiko, spesifikt rundt klimarisiko, overgangsrisiko og fysisk risiko. Arbeidet med å heve bærekraftkompetansen i alle bankens avdelinger vil være et pågående arbeid. Les mer om kompetanse under *Ansvarlig rådgivning og kompetanseutvikling s. 20*.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 4 og 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
GRI	Indikator 404
PCAF	Netto nullutslipp i porteføljen
TCFD	Ansattes kompetanse innen ESG- og klimarisiko

Lokal næringsutvikling og innovasjon

Sparebanken Øst er en regional sparebank med stor tilstedeværelse i lokalmarkedet. Bankens lokalmarked defineres som Eiker og Drammen. I dette området er vi en stor arbeidsgiver som tilbyr arbeid innenfor mange ulike fagområder og stillingsnivåer. Det er viktig for Sparebanken Øst at vi gjennom vår rolle som tilbyder av kompetansearbeidsplasser også samarbeider med mange næringer og næringsaktører om utviklingsprosjekter i lokalsamfunnene. Banken har også et langt og positivt forhold til offentlige aktører når nærings- og samfunnsutviklingsprosjekter skal diskuteres eller igangsettes. Bankens rolle som tilbyder av finansielle tjenester til næringslivet skaper økt konkurranse på produkter og service som på sikt kan bidra til økt næringsutvikling og innovasjon. Vi har fagkunnskap, lokalkunnskap og kjennskap som bidrar til at banken gjennom kunnskapsutveksling med næringslivet, også innen bærekraft, kan bidra til utvikling.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8
GRI-indikator	413-1

Eget energibruk

Et av bankens prioriterte bærekraftmål er å bidra til å stoppe klimaendringene. Banken forbruker energi til drift av teknisk utstyr og oppvarming av lokaler. Vi har ingen tilvirkningsprosesser som er svært energikrevende. For å kompensere for våre utslipp har vi kjøpt opprinnelsesgaranti på all elektrisitet banken benytter på våre kontorer. På to av våre kontorer benytter vi i tillegg fjernvarme. Bankens energiforbruk oppfattes å være relativt beskjedent.

Scope 1

- **Transport:** Her er det inkludert bensin-, diesel- og elektrisitetsforbruk for firmabiler og vaktmesterbiler. For firmabiler har banken per i dag kun informasjon om beløpet brukt på drivstoff og strøm, derfor er det benyttet en snittpris på 20,7 kroner per liter bensin og 21,2 kroner per liter for diesel. For strøm er det benyttet en snittpris på 2 kr/kWh. Det er vanskelig å vite hvor mye bilene benyttes i arbeidssammenheng, men det er benyttet en forutsetning om at 15 prosent av bruken er tilknyttet arbeid. For karbonutslippet knyttet til elbiler er det benyttet en konservativ residual miks som tilsvarer 402 g CO2/kWh.

Scope 2

- **Fjernvarme:** For to av bankens kontorer (Bragernes og Vestfossen) benyttes fjernvarme til oppvarming. For kontoret i Vestfossen er det benyttet en utslippsfaktor på 12,3 g CO2/kWh som er oppgitt av leverandør. For kontoret på Bragernes har ikke leverandør oppgitt tall for 2022, derfor er faktoren for 2020 på 18 g CO2/kWh benyttet i både 2021 og 2022.

- **Elektrisitet:** Sparebanken Øst har kjøpt opprinnelsesgaranti på all elektrisitet som benyttes på våre lokasjoner, og beregninger er derfor basert på en markedsbasert metode. Ved kjøp av opprinnelsesgarantier dokumenterer våre leverandører at elektrisiteten kommer fra fornybare kilder og dermed at bankens strømforbruk ikke har noe utslipp.

Scope 3

- **Flyreiser:** Sparebanken Øst har kontornettet lokalisert i østlandsområdet, og dermed er det lite behov for flyreiser for intern møtevirksomhet. Banken har med sin geografiske beliggenhet på det sentrale Østlandet nærhet til de fleste av bankens samarbeidspartnere og kontakter. Banken forsøker dessuten å benytte digitale møteplattformer for å effektivisere møtegjennomføring samt redusere utslipp ved flyreiser. For flyreiser er det lagt til grunn en utslippsfaktor på 0,24 kilo CO2/km.

- **Transport ansatte:** Transport ansatte omfatter kilometergodtgjørelse til ansatte som har reist i arbeidet. For bensinbiler er det benyttet en faktor på 2,31 CO2/km, mens for dieselbiler er det benyttet en faktor på 2,69 CO2/km. For elbiler er det benyttet en faktor som tilsier 0,2 kWh/km. Da banken ikke har kontroll på opprinnelsesgarantier for denne strømmen, er det lagt til grunn en konservativ residual miks som tilsvarer 402 g CO2/kWh. Residual miks er den strømmiksen som er igjen etter at all strøm med kjøpt opprinnelsesgaranti er «brukt opp».

- **Utlånsaktiviteten:** Se eget avsnitt «Klima- og miljørisiko i porteføljen» s. 8.

		2021		2022	
Kategori	**Enhet**	**Antall enheter**	**Utslipp**	**Antall enheter**	**Utslipp**
Transport - firmabiler, vaktmesterbiler			**(tCO2e)**		**(tCO2e)**
Bensin	Liter	102	0,2	106	0,2
Diesel	Liter	3.475	9,3	3.502	9,4
Elbil	kWh	7.043	2,8	5.312	2,1
Scope 1 totalt			**12,3**		**11,7**
Fjernvarme Norge					
Fjernvarme Bragernes	kWh	336.080	6,0	259.700	4,7
Fjernvarme Vestfossen	kWh	51.128	0,7	49.561	0,6
Fjernvarme totalt	kWh	387.208	6,7	309.261	5,3
Elektrisitet Norge					
Elektrisitet totalt	kWh	1.270.519	0,0	1.134.450	0,0
Scope 2 totalt			**6,7**		**5,3**
Fly					
Fly Norge	Km	3.352	0,8	12.620	3,0
Fly Norden	Km	3.866	1,0	4.276	1,0
Fly Europa	Km	0		8.948	2,1
Km godtgjørelse ansatte					
Bensin	Liter	1.709	3,9	1.957	4,5
Diesel	Liter	1.009	2,7	986	2,6
Elbil	kWh	1.387	0,6	5.119	2,1
Scope 3 totalt			**9,0**		**15,3**
Utslipp totalt			**28,0**		**32,3**

I tabellen ser vi at våre utslipp har økt noe fra 2021 til 2022. Økningene har kommet i Scope 3 som handler om reising og drivstoff. Forklaring er at i 2021 var det mye hjemmekontor og lite reiseaktivitet blant bankens ansatte.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
GRI-indikator	302-1, 305-1, 305-2, 305-3
PCAF	Måle klimagassutslipp, netto null utslipp innen 2050
TCFD	Mål og metoder

Ressurseffektivitet og avfall

Sparebanken Østs direkte klimapåvirkning gjennom egen drift, antas å være relativt beskjeden sett opp mot utslipp, ressursbruk og avfall som skapes indirekte gjennom vår kundeportefølje. Ved bankens selveide lokasjoner gjennomføres kildesortering. Avfallet som produseres på de mindre kontorene der vi leier lokale, er hovedsakelig papir, våtorganisk og restavfall. Her er det også kildesortering på de aller fleste lokasjoner, men avvik kan forekomme. Banken vil fremover sette krav til nye utleiere om at kildesortering er på plass.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
GRI-indikator	306-3
PCAF	Klimagassutslipp

Naturmangfold

Naturmangfold er alle de ulike variasjonene av liv som finnes i naturen, som planter, dyr og organismer. Menneskeskapt påvirkning handler i hovedsak om utnyttelse av naturressurser, areal og utslipp av klimagasser. Sparebanken Øst ønsker å være en positiv bidragsyter til bevaring av det lokale artsmangfoldet rundt oss. Fremover vil vi identifisere våre egne målsettinger og tiltak, hvor banken kan utgjøre en forskjell, for å bevare naturmangfoldet.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 13
UN Global Compact	Prinsipp 7-9
PCAF	Måle utslipp
TCFD	Strategi, risiko, mål og metoder

Menneskerettigheter, mangfold og inkludering

Menneskerettigheter er de grunnleggende rettighetene og frihetene som alle individer har krav på, uavhengig av kjønn, alder, religion, legning, nasjonalitet eller hvor i verden de bor.

Eksempler på menneskerettigheter inkluderer retten til liv, frihet fra diskriminering, ytringsfrihet og retten til arbeid og utdanning. Mangfold refererer til variasjonen av egenskaper som gjør individer unike, for eksempel deres bakgrunn, perspektiver og erfaringer. Inkludering refererer til den aktive og forsettlige innsatsen for å skape et miljø der alle individer føler seg verdsatt, respektert og støttet.

Bedrifter har et ansvar for å respektere menneskerettighetene i sin virksomhet og i hele leverandørkjeden. De bør også strebe etter å skape mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser, der alle blir behandlet med rettferdighet og respekt, og alle stemmer blir hørt.

Sparebanken Øst arbeider innenfor følgende områder:

- Mangfold og inkludering
- Ansvarlig verdikjede
- Risiko for brudd på menneskerettigheter i porteføljen
- Gaver til allmennyttige formål
- Ansvarlig rådgivning og kompetanseutvikling av ansatte
- Arbeidsmiljø og sikkerhet

Mangfold og inkludering

Sparebanken Øst mener at mangfold på arbeidsplassen kan bidra til å skape prestasjonsmiljøer som kan forbedre både drift og utvikling av banken. Sparebanken Øst har ambisjon om å tiltrekke seg relevant kompetanse uavhengig av alder, kjønn, etnisitet eller funksjonsevne.

Tilstand for kjønnslikestilling

Banken har en egen strategi som omhandler mennesker og organisasjon. I denne er det nedfelt at banken skal arbeide for likestilling og mangfold på alle områder. Strategien besluttes årlig ved styrets strategisamling. Sparebanken Øst følger norsk lovgivning som blant annet forbyr diskriminering. Like muligheter er i tillegg beskyttet av sentrale og lokale avtaler med arbeidstakerorganisasjonene. Varsler om kritikkverdige forhold behandles av bankens etikkutvalg. Det har ikke vært noen rapporterte hendelser til etikkutvalget knyttet til diskriminering i 2022.

Banken har heller ikke mottatt klager på diskriminering i forbindelse med rekrutteringer i løpet av 2022. En kartlegging av situasjonen innen likestilling og diskriminering viste at likestillingen i banken på de fleste områder er god. Målt over alle lederstillinger er 41 prosent av lederne i banken kvinner. Ved behov for å erstatte personer i toppledelsen skal det søkes å finne minst en kvinnelig kvalifisert kandidat som kan være med i ansettelsesprosessen. Bakgrunnen er at banken i 2022 kun hadde én kvinne i toppledelsen.

LIKESTILLINGSRAPPORT

	2021	2022
Antall ansatte totalt (årsverk)	164	161
Kvinneandel	64 %	62 %
Mannsandel	36 %	38 %
Deltidsansatte kvinner	7 %	7 %
Deltidsansatte menn	1 %	1 %
Midlertidige stillinger kvinner (årsverk)	3	1
Midlertidige stillinger menn (årsverk)	1	1

ANDEL KVINNER FORDELT PÅ STILLINGSNIVÅ

	2021	2022
Antall kvinnelige ledere	40 %	41 %
Ledernivå 1 (CEO)	0 %	0
Toppledelsen	11 %	14 %
Mellomledere	52 %	48 %
Bedriftsrådgiver/Kunderådgivere	63 %	61 %
Andel kvinner i styret	50 %	50 %

Deltidsarbeid og midlertidig ansatte

I 2022 var det 16 medarbeidere (9,8 %) i Sparebanken Øst som arbeidet deltid. I 11 av disse tilfellene er bakgrunnen for deltidsarbeid enten at arbeidstaker er delvis ufør, eller at arbeidstaker selv har søkt om redusert arbeidstid i henhold til Arbeidsmiljøloven § 10-2.

De resterende 5 ansatte som jobbet deltid hadde selv søkt og fått dette innvilget. Ansatte i deltid er kontaktet i løpet av året med forespørsel om de ønsket fulltidsjobb. Med bakgrunn i dette kan det konkluderes med at det ikke finnes ufrivillig deltidsarbeid i Sparebanken Øst.

Banken ønsker som utgangspunkt heltidsstillinger, men legger til rette for deltid både der det følger av lov og for å inkludere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

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.

DELTIDSARBEID OG MIDLERTIDIG ANSATTE

	Per 31.12.21	Per 31.12.22
Menn	14 %	14 %
Kvinner	86 %	86 %

Likestilling mellom kjønn og lønn

En kartlegging av likestilling basert på kjønn, der ansatte ble delt opp i ulike stillingskategorier og stillingsnivåer, ga ingen indikasjoner på at det forekommer diskriminering basert på lønn i banken. Avvikene som ble avdekket kan forklares med objektive og gode grunner for forskjellene. For eksempel forklares avvik med ulik erfaringsbakgrunn og faktisk kompetanse.

Årsaken til nedgang i kvinnelige mellomlederes lønn mot menn fra 2021 – 2022 kan forklares med at vi har ansatt flere menn enn kvinner i leder- og fagstillinger siste år, og at nyansatte har kommet inn på høyere lønn.

KVINNERS LØNN I % MÅLT MOT MENN

	2021	2022
Alle ansatte	72 %	70 %
Alle ansatte uten toppledelsen	90 %	84 %

STATUS LIKESTILLING LØNN, KVINNERS LØNN I % MÅLT MOT MENN

(Inkl. forsikring, firmabil, utbetalt bonus og pensjon)

	2021	2022
Toppledelsen eks. CEO	89 %	69 %
Mellomledere	98 %	88 %
Kunderådgivere/bedriftsrådgivere	90 %	90 %

Likestilling foreldrepermisjon

Foreldrepermisjonen er tredelt der en del er forbeholdt far, en del er forbeholdt mor, og resten kan fordeles ut fra foreldrenes eget ønske. Vi ser at fedre i Sparebanken Øst, i tråd med tendensen i Norges befolkning, kun tar ut den lovbestemte fedrekvoten. Det er mødrene som tar ut den valgfrie kvoten. Det er også mødrene som tar ut ulønnet permisjon i forbindelse med fødsel. Menn i Sparebanken Øst skal oppleve at de møtes med samme grad av forståelse og tilrettelegging dersom de velger å ta ut større del av permisjonen som kvinnelige ansatte gjør, og at det aksepteres at også fedre kan ta ut ulønnet permisjon. Holdningsskapende arbeid rundt dette skal ivaretas ved onboarding av nye ledere spesielt og i lederopplæring generelt.

UTTAK FORELDREPERMISJON

Uttak foreldrepermisjon	Totalt antall dagsverk		% av antall mulige dagsverk	
	2021	2022	2021	2022
Menn	344	304	7 %	7 %
Kvinner	569	821	10 %	14 %

PERMISJON UTEN LØNN I FORBINDELSE MED FORELDREPERMISJON

	2021			2022		
	Uten lønn	Permisjon totalt	Andel permisjon uten lønn	Uten lønn	Permisjon totalt	Andel permisjon uten lønn
Menn	0	8	0 %	0	6	0 %
Kvinner	1	7	14 %	4	9	44 %

GRADERT FORELDREPERMISJON

	2021			2022		
	Gradert	Permisjon totalt	Andel gradert permisjon	Gradert	Permisjon totalt	Andel gradert permisjon
Menn	2	8	25 %	2	6	33 %
Kvinner	0	7	0 %	0	9	0 %

REDUSERT STILLINGSPROSENT FOR Å TA SEG AV BARN

	2021			2022		
	Ansatte med barn under 12 år	Antall med redusert stilling	% andel med redusert stilling	Ansatte med barn under 12 år	Antall med redusert stilling	% andel med redusert stilling
Menn	21	0	0 %	19	0	0 %
Kvinner	25	2	8 %	25	2	8 %

Sykefravær

Tabellen nedenfor viser sykefraværet i banken de siste to årene. Vi ser at sykefraværet har økt sammenliknet med tidligere år. Det har sammenheng med at det i 2022 var langt mindre hjemmekontor og generelt smittevern i samfunnet, enn i 2021, som medførte høyere grad av sykdom blant bankens ansatte.

Banken har god kontroll på sykefraværet og gode rutiner for oppfølging av sykemeldte. Det vurderes ikke å være behov for å sette inn ytterligere tiltak for å redusere fraværet.

Som i samfunnet ellers, ser vi et generelt høyere sykefravær hos kvinner enn hos menn. En del av kvinners sykefravær er knyttet til svangerskap. Kvinner har flere sykedager enn menn for å være hjemme med sykt barn. Holdningsskapende arbeid rundt dette skal ivaretas ved onboarding av nye ledere spesielt og i lederopplæring generelt.

SYKEFRAVÆR

	2021			2022		
	Per 31.12.21	Mulige dagsverk	Antall dagsverk	Per 31.12.22	Mulige dagsverk	Antall dagsverk
Menn	0,73 %	13.560	99	2,14 %	14.600	313
Kvinner	5,43 %	23.707	1.278	8,19 %	22.377	1.832

FRAVÆR PGA. SYKE BARN

	2021			2022		
	Per 31.12.21	Mulige dagsverk	Antall dagsverk	Per 31.12.22	Mulige dagsverk	Antall dagsverk
Menn	0,89 %	4.830	43	1,21 %	4.370	53
Kvinner	1,77 %	5.750	102	3,81 %	5.750	219

Kombinering av arbeid og familieliv

Sparebanken Øst ønsker å legge til rette for at ansatte får en god balanse mellom arbeid og fritid. For å legge til rette for økt fleksibilitet, har banken 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. Sparebanken Øst er en av få arbeidsgivere som har innført en ekstra ferieuke for ansatte med små barn. Ordningen gjelder for ansatte med barn fra 2 til 9 år. Banken har i tillegg opprettholdt ordningen med redusert arbeidstid i sommerhalvåret. Ordningen med redusert arbeidstid, til 6,5-timers arbeidsdag, gjelder fra midten av mai til og med august.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering

En kartlegging av kjønnslikestilling, i samarbeid med tillitsvalgte, avdekket ingen store avvik. Denne vil likevel danne grunnlag for tilpasninger og justeringer. Ansettelser (både eksterne og interne), behandles i bankens ansettelsesutvalg. Utvalget består av tre representanter fra ledelsen, to tillitsvalgte i banken fra Finansforbundet og en representant fra de ansatte. Utvalget har søkelys på mangfold, likestilling og lik lønn for likt arbeid ved ansettelser. Utvalget får foruten informasjon om innstilt kandidat også tilgang til søkerlister i sitt arbeid. Utvalget behandler og beslutter lønnsfastsettelser for stillinger som er omfattet av finansnæringens lønnsregulativ. De lokale lønnsforhandlingene blir også behandlet og besluttet i ansettelsesutvalget.

Mangfold

Sparebanken Øst har som ambisjon å være en attraktiv arbeidsplass for medarbeidere uavhengig av alder, kjønn, etnisitet eller funksjonsevne. Banken har utarbeidet retningslinjer for mangfold og likestilling. Vi har foretatt justeringer i våre stillingsannonser i den hensikt at annonsen skal treffe alle kvalifiserte søkere.

En stor gruppe ansatte i banken er organisert i Finansforbundet. Banken er medlem av Finans Norge og følger norske lover. Arbeid av barn og ungdom er regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 11 og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Vi har nedfelt i våre interne retningslinjer hvordan vi skal ta vare på ansatte, både i ansettelsesprosessen og mens de jobber hos oss. Banken har publisert Regler for god opptreden som også omtaler diskriminering; Sparebanken Øst skal fremme respekt for menneskeverdet ved å oppfordre til mangfold i arbeidslivet. Vi skal erkjenne likheter, men også verdsette ulikheter for å få frem det beste for både kundene og Sparebanken Øst.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8
UN Global Compact	Prinsipp 1-6
Åpenhetsloven	Arbeidstakerrettigheter
GRI- indikator	401-3, 405-1, 405-2, 406-1
FNs menneskerettigheter	Artikkel nr. 23

Ansvarlig verdikjede

Ny *Leverandør- og partnerstrategi* ble vedtatt i 2022. Strategien sier at Sparebanken Øst for neste strategiperiode har som mål å kartlegge status for bærekraftnivå hos bankens største og viktigste leverandører og partnere. Resultatet av kartlegging skal gjennomgås og behandles internt i banken. Resultatet av dette arbeidet forventes å gi tydelig innspill og retning til hvilke krav banken kan og bør stille til sine samarbeidspartnere i tiden fremover. Vår ambisjon er å handle med leverandører som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Leverandører av varer og tjenester til Sparebanken Øst må tilfredsstille bankens verdier og krav til bærekraft og ansvarlighet gjennom hele verdikjeden. Leverandører som opererer innenfor sektorer hvor banken anser at det er risiko for brudd på disse verdiene og kravene, avkreves en egenerklæring hvor det bekreftes og avkreftes ulike forhold. Tiltaket skal bidra til at leverandøren gjøres oppmerksom på bankens krav og videre bidra til å sikre at leverandøren har oppmerksomhet på og forståelse for at brudd på menneske- eller arbeidsrettigheter, negativ miljøpåvirkning eller korrupsjon vil få konsekvenser for samarbeidet med banken.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon. Sparebanken Øst har foretatt aktsomhetsvurderinger av leverandørene i henhold til rapportering på Åpenhetsloven, og også for å etterleve vår egen Leverandør- og partnerstrategi. Vi har gått gjennom alle bankens avtaler, og sett på bankens evne til å påvirke, og leverandørenes påvirkning på bankens drift. Leverandørene er vurdert for risiko for brudd på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon. Leverandørene har enten tilgjengeliggjort informasjon på sine nettsider, eller besvart spørsmål direkte fra banken. Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene vil være på plass innen juni 2023. Vi vil jobbe med bevisstgjøring hos våre eksisterende leverandører, og sette krav til nye leverandører.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8
UN Global Compact	Prinsipp 1-6
Åpenhetsloven	Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden
GRI-indikator	308-2
TCFD	Bærekraft i leverandørkjeden

Risiko for brudd på menneskerettigheter i porteføljen

Sparebanken Øst har en næringsportefølje bestående av norske selskaper som driver sin virksomhet i Norge. Kundenes virksomhet er dermed regulert av norsk lov. Vi anser, på bakgrunn av dette, at risikoen for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter hos våre kunder er lav. For å avdekke eventuelle brudd, gjør banken en kartlegging sammen med kundene om forholdet til menneske- og arbeidstakerrettigheter i forbindelse med kredittprosessen. Analysene er innlemmet i kredittsystemene. Vår ambisjon er å rapportere på funnene i kartleggingen og eventuelle oppfølgende tiltak som er iverksatt på bakgrunn av dette. Gjennom vårt medlemskap i UN Global Compact tar banken et tydelig standpunkt i forhold til menneskerettigheter. Hele 6 av de 10 prinsippene vi forplikter oss til å støtte omhandler menneske- og arbeidstakerrettigheter.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8 og 18
UN Global Compact	Prinsipp 1-2
Åpenhetsloven	Menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter

Gaver til allmennyttige formål

En del av bankens avkastning avsettes hvert år til allmennyttige gaver. Over tid vil disse midlene bli tilført organisasjoner og prosjekter med formål om å støtte dugnadsånd, idealister og andre samfunnsnyttige formål. Tiltak som er rettet spesielt mot barn, ungdom og svake grupper prioriteres.

Det vises til vedlegg 1, *«Allmennyttige gaver»*.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 16
UN Global Compact	Prinsipp 1-6
GRI-indikator	413-1

Ansvarlig rådgivning og kompetanseutvikling

Den teknologiske utviklingen, konkurransesituasjonen, regulatoriske forhold og kundenes forventninger øker virksomhetens kompleksitet. Dette medfører endrede krav til kompetanse i alle bankens avdelinger og fagområder. Kontinuerlig utvikling av ansattes kompetanse er et satsningsområde for å nå våre strategiske mål og for å kunne betjene kundene våre på en best mulig måte. Vi må også knytte til oss kompetanse gjennom rekruttering og samarbeid. Bankens tilslutning til Finansnæringens autorisasjonsordninger (FinAut) er et viktig ledd i å sikre at våre medarbeidere har den nødvendige kompetanse og etikk i kundebehandlingen. Andelen medarbeidere som var autorisert innenfor de ulike autorisasjonsordningene kommer frem av tabellen nedenfor.

Ansatte i Bedriftsmarkedet skal være autorisert i kreditt. Ansatte i Privatmarkedet skal være autorisert i kreditt, skadeforsikring og personforsikring. Utvalgte ansatte i privatmarkedet skal fra 2022 være autoriserte i skadeforsikring næring og personforsikring næring. Mange er autorisert i sparing og investering, men dette er ikke lenger et generelt krav da banken ikke yter individuell investeringsrådgivning.

Nedgangen i andel autoriserte forklares med at banken i 2022 har ansatt mange nye rådgivere som ikke er rekruttert fra bank og som dermed ikke var autorisert ved ansettelse. Disse vil få opplæring og bli autorisert i løpet av første arbeidsår i banken.

Gjennom året er det gjennomført en rekke kompetansehevende tiltak. Alle ansatte har gjennomgått opplæring innen bærekraft, innen forebygging av økonomisk kriminalitet, antihvitvask og antikorrupsjon samt ny finansavtalelov. Det gjennomføres løpende intern lederopplæring i ulike aktuelle tema. I 2022 har det vært fokus på oppfølging av sykefravær, medarbeidersamtalen og leders rolle ved oppfølging av nyansatte. I kunderettet virksomhet er det gjennomført kurs i salgsledelse for ledere og salgstrening for rådgivere. De ulike fagområdene og fagpersonene i banken deltar jevnlig på kurs og webinarer for å sikre kompetanseutvikling i tråd med bankens behov og markeds- og samfunnsutviklingen.

I 2022 har vi jobbet med å utvikle og forbedre vårt onboardingsprogram for nyansatte, slik at alle nyansatte får nødvendig kunnskap og innsikt i bankens historie, strategi og verdier samt våre rammebetingelser. I tillegg må alle nyansatte gjennomføre tilpasset fag- og systemopplæring, opplæring innen antihvitvask og terrorfinansiering, samt opplæring innenfor IT-sikkerhet.

Banken har en rekke håndbøker og et omfattende instruksverk. Gjennom året er det jobbet med kvalitetssikring av disse verktøyene slik at kompetanse sikres i organisasjonen. Strukturering og kvalitetssikring av nødvendig læring og utvikling er et viktig område for Sparebanken Øst.

Antall klager i Finansklagenemnda kan være en indikator på kvaliteten i vår rådgivning til privatkunder, som utgjør hoveddelen av bankens kundemasse. Banken mottok tre klager i 2022, noe vi vurderer som svært lavt sett i forhold til antall kunder med kundeforhold til Sparebanken Øst.

Banken bidrar med finansiell kompetanse til lokalmiljøet gjennom skoleprosjekt. Les mer om skoleprosjektet i vedlegg 1, *Allmennyttige formål*.

ANDEL AUTORISERTE ANSATTE (FINAUT)

	Bedriftsmarked		Privatmarked	
	2021	2022	2021	2022
Kreditt	44 %	60 %	53 %	48 %
Sparing og investering	56 %	67 %	55 %	44 %
Skadeforsikring			55 %	57 %
Personforsikring			45 %	47 %
Skadeforsikring næring				67 %
Personforsikring næring				67 %

ANTALL KLAGER I FINANSKLAGENEMNDA

	2020	2021	2022
Antall	8	8	3

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8 og 16
UN Global Compact	Prinsipp 1-6
GRI-indikator	417-2, 404-2
Åpenhetsloven	Arbeidstakerrettigheter
FNs menneskerettigheter	Artikkel nr. 26

Arbeidsmiljø og sikkerhet

Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i banken skal være slik at alle arbeidstakere får en positiv opplevelse av arbeidssituasjonen. Sparebanken Øst gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i banken, og har over flere år benyttet Humetrica Organisasjonsanalyse (HOA). Organisasjonsanalysen er godt dokumentert, basert på 30 års erfaring og benyttes av en rekke norske organisasjoner. Tilbakemeldingene gir banken god innsikt i små og store forbedringsområder der banken kan sette inn målrettede tiltak for å skape forbedring. Samtidig gir det banken mulighet til å bevare og videreutvikle de positive faktorene i arbeidsmiljøet.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2022 var svært god og vi ser en positiv utvikling på flere områder. Dette viser at målrettede tiltak har påvirket arbeidsmiljøet positivt og har medført økt stolthet blant ansatte i banken.

God oppfølging og utvikling av ansatte er viktig for banken. Gjennom året er det jobbet strukturert med medarbeideroppfølging. Strategier og resultatpresentasjoner tilgjengeliggjøres i digitale presentasjoner for å sikre god og ensartet informasjon om mål, forventninger og resultater.

Banken ivaretar pålagte helse-, miljø- og sikkerhetskrav på en systematisk måte gjennom blant annet vedtatt instruksverk og i nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Ettervern i forbindelse med ran inngår som en del av bankens totale HMS arbeid og ivaretas av en særskilt etterverngruppe. Det har ikke vært ran i banken i 2022. Det er gjennomført brannvernopplæring ved bankens hovedkontor på Bragernes og i Hokksund. Bankens vaktmestere har deltatt på brannvernlederkurs og har gjennomført internkontroll ved alle våre lokasjoner. Kurs i konflikts- og situasjonsmestring for ansatte i kundeposisjon blir gjennomført vinteren 2023. Banken har ikke gjennomført oppsigelsesprosesser.

Hendelsene i 2022 knyttes til enkeltsituasjoner hvor kunder har oppført seg truende eller aggressivt mot våre ansatte. Hendelsen er blitt håndtert av bankens HR-avdeling hvor det er blitt identifisert tiltak for å ivareta de involverte. Det blir også gitt tilbud om bistand fra bedriftshelsetjenesten. Ingen av hendelsene i 2022 har medført at ansatte har redusert sin arbeidsdeltakelse eller hatt behov for ytterligere oppfølging.

Alle personskader meldes inn til NAV. Med personskader menes ulykker eller fysiske skader på de ansatte, som har inntruffet på arbeidsplassen og som har blitt håndtert av bankens HR-avdeling.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

	2020	2021	2022
Snittscore	76,2	75,5	82,0
Er stolt over å jobbe i Sparebanken Øst	66,0	64,5	80,1
Anbefaler Sparebanken Øst som arbeidsgiver	60,7	63,1	80,0

RAPPORTERTE HENDELSER INNENFOR ANSATTE OG ARBEIDSMILJØ

	2020	2021	2022
Hendelser	4	5	3

INNRAPPORTERTE PERSONSKADER

	2020	2021	2022
Personskader	3	1	0

Bankens turnover

Bankens turn-over varierer over tid. Balansen mellom fornyelse av organisasjonen, opprettholdelse av relevant erfaring og viktig kompetanse samt å være en attraktiv arbeidsgiver i markedet også for nye generasjoner, er viktig. I perioder vil bankens alderssammensetning medføre økt andel medarbeidere som avslutter sitt arbeidsforhold for å gå over til pensjonstilværelsen. Arbeidsledigheten i Norge har vært lav de siste årene, med et betydelig antall ledige stillinger. Knapphet på arbeidskraft, kombinert med at bankens ansatte er attraktive for andre bedrifter, har ført til stigende turnover.

Oversikten under viser avgang og tilgang fordelt på alder og kjønn. Det er ikke hensiktsmessig å rapportere på geografisk tilhørighet, da banken kun har medarbeidere på østlandsområdet. For å få mer kunnskap om hvorfor medarbeidere velger å slutte hos oss, gjennomføres sluttsamtaler.

NYANSATTE OG TURNOVER

	2020				2021				2022			
	Totalt		Eks. pensjonister		Totalt		Eks. pensjonister		Totalt		Eks. pensjonister	
	Antall	**%**	**Antall**	**%**	**Antall**	**%**	**Antall**	**%**	**Antall**	**%**	**Antall**	**%**
Nyansatte	**21**	**12**			**29**	**17**			**37**	**22**		
Kvinner	11	6			14	8			16	10		
Menn	10	6			15	9			21	13		
Nyansatte under 30 år	**3**				**13**				**11**			
Kvinner	2				6				5			
Menn	1				7				6			
Nyansatte mellom 30-50 år	**16**				**16**				**21**			
Kvinner	8				8				10			
Menn	8				8				11			
Nyansatte over 50 år	**2**								**5**			
Kvinner	1								1			
Menn	1								4			
Turnover	**21**	**12**	**13**	**8**	**31**	**19**	**22**	**13**	**38**	**23**	**33**	**20**
Kvinner	13	8	8	5	14	8	10	6	18	11	15	9
Menn	8	5	5	3	17	10	12	7	20	12	18	11
Turnover under 30 år	**1**		**1**		**8**		**8**		**6**		**6**	
Kvinner					3		3		3		3	
Menn	1		1		5		5		3		3	
Turnover mellom 30 og 50 år	**10**		**10**		**11**		**11**		**24**		**24**	
Kvinner	7		7		6		6		10		10	
Menn	3		3		5		5		14		14	
Turnover over 50 år	**10**		**2**		**12**		**3**		**8**		**3**	
Kvinner	6		1		5		1		5		2	
Menn	4		1		7		2		3		1	

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 8 og 16
UN Global Compact	Prinsipp 1-6
GRI-indikator	401-1
Åpenhetsloven	Arbeidstakerrettigheter

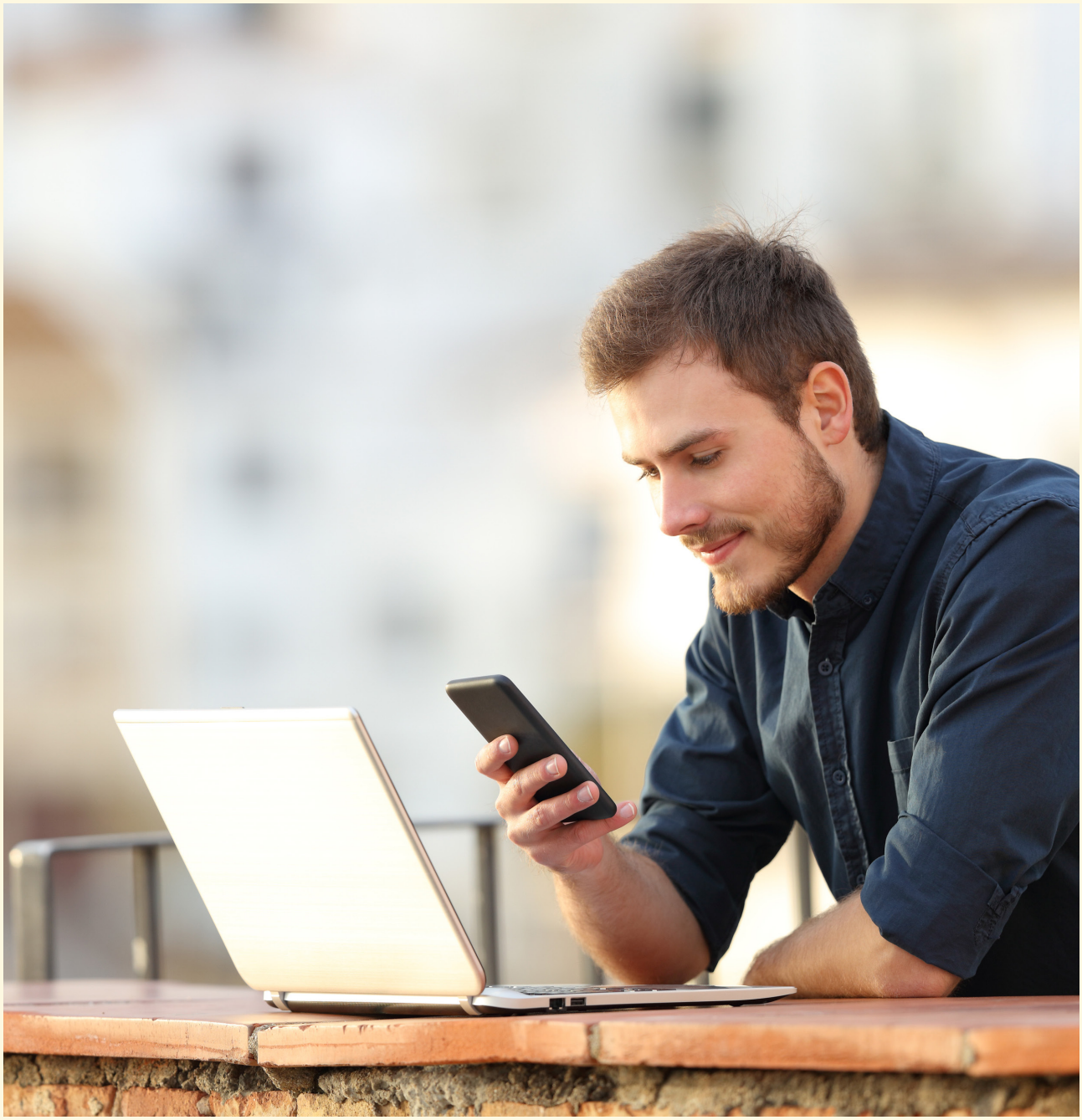
Arbeid mot økonomisk kriminalitet og beskyttelse av personvern

Økonomisk kriminalitet refererer til ulovlige aktiviteter som involverer bruk av det finansielle systemet for kriminell vinning, hvitvasking av penger, bedrageri og finansiering av terrorisme.

Sparebanken Øst har et ansvar for å forebygge og avdekke økonomisk kriminalitet for å beskytte sine kunder og opprettholde integriteten til det finansielle systemet.

Sparebanken Øst arbeider innenfor følgende områder:

- Forebygge økonomisk kriminalitet og korrupsjon
- Informasjonssikkerhet og personvern



Forebygge økonomisk kriminalitet og korrupsjon

Som finansinstitusjon har Sparebanken Øst et stort ansvar for å avdekke og forhindre økonomisk kriminalitet. Økonomisk kriminalitet, som for eksempel hvitvasking, korrupsjon, terrorfinansiering og bedrageri, har negative konsekvenser for kunder, samfunnet og banken selv. Sparebanken Øst arbeider systematisk for å forhindre at våre tjenester blir benyttet til slik ulovlig aktivitet.

I dette arbeidet inngår blant annet ansvaret for å kjenne identiteten til våre kunder, kartlegge eierstrukturer, innhente informasjon om hvordan kundens midler er ervervet samt kartlegge hvordan kundene tenker å benytte bankens tjenester. Det gjennomføres regelmessig opplæring av alle ansatte og bankens styremedlemmer. Vi innfører nye arbeidsformer og tekniske løsninger som, i tillegg til økt kompetanse, er nødvendig for å nå våre målsettinger.

Sparebanken Øst har interne etiske retningslinjer, samt «Regler for god opptreden». Disse omfatter alle i organisasjonen, inkludert styret. I bankens etikkutvalg, som består av hovedtillitsvalgt, advokat, HR-sjef, viseadministrerende direktør og administrerende direktør, behandles etiske retningslinjer, varsler og kritikkverdige forhold. I 2022 ble det ikke mottatt varsler eller meldt om saker som kan defineres som korrupsjon. Banken har dessuten et rapporteringsansvar om mistenkelige transaksjoner eller hendelser til Økokrim, der det i 2022 ble rapportert 87 saker.

ANTALL TRANSAKSJONER MELDT TIL ØKOKRIM

	2020	2021	2022
Antall transaksjoner	69	61	87

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 16
UN Global Compact	Prinsipp 10
GRI-indikator	205-1, 205-2, 205-3
Åpenhetsloven	Forebygge økonomisk kriminalitet og korrupsjon

Informasjonssikkerhet og personvern

Sparebanken Øst tar informasjons- og IT-sikkerhet på største alvor. Ansvar for informasjons- og IT-sikkerhet er forankret i bankens toppledergruppe og det er etablert IT-sikkerhetsstrategi samt styringssystem for informasjonssikkerhet.

Banken har et godt samarbeid med Nordic Financial Cert (NFCert) og god dialog med bankens leverandører av tekniske tjenester i dette arbeidet. Banken har personvernombud og det er etablert rutiner og instruks for hvordan kunder kan klage, rapportere om hendelser, be om innsyn i registrerte personopplysninger og be om å få overført registrerte personopplysninger til en annen behandlingsansvarlig. Rettighetene er beskrevet i bankens personvernerklæring som ligger på oest.no/personvern. Banken registrerer og vurderer avvik relatert til behandling av personopplysninger med rapportering til Datatilsynet etter vurdering. I løpet av 2022 ble det ikke fattet vedtak om eller gitt bøter til banken for brudd på informasjonssikkerheten eller personvernet. Sparebanken Øst er heller ikke kjent med at det er rapportert noen formelle klager på banken til Datatilsynet for brudd på personvern de siste fem årene.

Personopplysningsloven gir generelle bestemmelser om behandling av personopplysninger, det vil si opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til en fysisk person. Sparebanken Øst benytter personvernerklæringer, for både kunder og ansatte. Vi har også eget personvernombud. Alle ansatte har lovpålagt taushetsplikt, i henhold til finansforetaksloven § 9-6 og § 9-7, og signerer erklæring om taushet ved ansettelse.

REGLER OG RETNINGSLINJER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 16
UN Global Compact	Prinsipp 10
GRI-indikator	418-1
Åpenhetsloven	Informasjonssikkerhet
FNs Menneskerettigheter	Artikkel nr. 12

GRI-indikatorer

BÆREKRAFTOMRÅDER SPAREBANKEN ØST – GRI-INDIKATORER

FNs bærekraftmål	Mål nr. 16	Sidehenvisning
102-18	Selskapsstyring	**side 31 (Vedlegg 2)**
205-1, 205-2, 205-3	Forebygge økonomisk kriminalitet og korrupsjon	**side 24**
201-2, 303-5	Klima og miljørisiko i porteføljen	**side 8**
201-3	Pensjon	**side 43 (Vedlegg 3)**
302-1, 305-1, 305-2, 305-3	Energibruk	**side 10**
306-3	Ressurseffektivitet og avfall	**side 12**
308-2	Ansvarlig verdikjede	**side 18**
401-1	Arbeidsmiljø og sikkerhet	**side 21**
404-2, 417-2	Ansvarlig rådgivning og kompetanseutvikling	**side 20**
405-1	Kjønnsfordeling av ulike nivåer	**side 14**
405-2	Likestilling mellom kjønn og lønn	**side 15**
405-1, 405-2, 406-1	Mangfold og inkludering	**side 14**
417-2	Økonomisk og bærekraftig kompetanse	**side 9**
413-1	Lokal næringsutvikling og innovasjon	**side 10**
413-1	Gaver til allmennyttige formål	**side 27 (Vedlegg 1)**
418-1	Informasjonssikkerhet og personvern	**side 25**

Allmennyttige gaver

Sparebanken Øst har et bankende hjerte for lokalsamfunnet. I vår 180 års historie har vi alltid sett verdien av å bidra til å støtte og utvikle samfunnet rundt oss.

Sparebanken Øst er en selveiende stiftelse og vår egenkapital består av en stor andel grunnfond. Grunnfondet kan føres direkte tilbake til vår opprinnelse i 1843 da 261 innbyggere i Eger Præstegjæld stilte nødvendig kapital til rådighet for å etablere Egers Sparebank. Kapitalen har med tiden vokst fra 309 speciedaler, 1 ort og 12 skilling til et betydelig større beløp. Langsiktig strategi og god bankdrift over mange år har bidratt til at grunnfondet ved utgangen av 2022 utgjør 2,4 milliarder kroner. Avkastningen på denne kapitalen er med på å sikre bankens soliditet slik at vi kan opprettholde og videreutvikle bankens virksomhet.

En del av avkastningen avsettes hvert år til allmennyttige gaver. Over tid vil disse midlene bli tilført organisasjoner og prosjekter med formål om å støtte dugnadsånd, idealister og andre samfunnsnyttige formål. Tiltak som er rettet spesielt mot barn, ungdom og svake grupper prioriteres. De siste fem årene er avsatt til sammen 383 millioner kroner til allmennyttige gaver.

Spire

Gjennom «Spire» støtter banken en rekke lag, foreninger, stiftelser og kultur- og humanitære organisasjoner som hovedsakelig er tuftet på frivillighet.

Sparebanken Øst er opptatt av langsiktige samarbeid med mange av mottakerne for å sikre forutsigbarhet og utvikling av aktivitetstilbudene. Det er spesielt viktig for de mange idrettslagene banken har samarbeidet med i utallige år. Banken har også støttet ulike prosjekter sammen med Frelsesarmeen i Drammen og Øvre Eiker. Frelsesarmeen har som overordnet mål å hjelpe mennesker med ulike behov, som et supplement til de offentlige hjelpeapparatene.

Frivillige organisasjoner bidrar til kompetanse, læring og inkludering og gir folk i alle aldre anledning til å møtes, engasjere seg og være en del av et fellesskap. De bidrar også til at mange barn og unge kan ta del i et bredt aktivitetstilbud. Ved å støtte frivillige organisasjoner legger Sparebanken Øst til rette for en bedre livskvalitet for mange av innbyggerne våre og en mer bærekraftig fremtid for kommende generasjoner.

Spekter

Som en del av «Spekter» samarbeider banken med Ungt Entreprenørskap om privatøkonomisk bevisstgjøring for 10. klassinger. Der får skoleelevene kunnskap om gode sparevaner. Vi bidrar til å informere om generelle økonomiske forhold som kan være viktig å tenke på når man skal studere videre eller ta steget ut i arbeidslivet. I tillegg gir Sparebanken Øst ut magasinet «Verdier» som har spesielt god nytteverdi for ikke-digitale grupper. Dette er en viktig del av bankens mål om finansiell inkludering for alle samfunnsgrupper. Informasjonsbladet gir leserne innsikt og gode råd rundt privatøkonomi, samt relevant innhold om byutvikling, kulturelle og idrettslige prosjekter og teknologisk utvikling.

Sparebanken Øst er bygget på visjonen om å oppmuntre til sparsomhet og god økonomisk styring. Det er en viktig del av vår sparebankidentitet. Ved å dele av vår kompetanse, kan vi bidra til bedre økonomisk innsikt i samfunnet.

Minner

Sparebanken Øst har i mange år tatt samfunnsansvar gjennom å kjøpe, bevare og forvalte bevaringsverdige bygninger. Vi har også sørget for innkjøp og fremvisning av historiske gjenstander og kunst. Banken har blant annet gitt gaver til kjøp og oppussing av ærverdige Tingstua i Øvre Eiker og innkjøp av en rekke glass av historisk verdi fra Nøstetangen Glassverk.

Bevaringen av den lokale historien er av samfunnsmessig interesse og bidrar til å sikre både nåværende og kommende generasjoner verdifull kunnskap om det som har vært med på å forme lokalsamfunnene.

Sprang

Gjennom stipendordningene i «Sprang» støtter banken unge mennesker som ønsker å satse innen idrett og kultur, og som ikke fanges opp av en organisasjon. Støtten skal bidra til at mottakerne kan utvikle sitt talent.

Unge mennesker som får støtte til å utvikle sine ferdigheter og interesser kan gå videre til å gjøre en viktig innsats i samfunnet og bidra til å øke mangfoldet i samfunnet. «Sprang» har som mål å bidra til å skape en mer engasjert og aktiv ungdomsgenerasjon og inspirere unge til å ta ansvar for sine egne liv og å delta aktivt i lokalsamfunnet, noe som kan bidra til å skape et mer positivt samfunn.

Agenda Øst

Vi er også opptatt av å samle folk rundt gode kulturopplevelser. Banken har blant annet en lang tradisjon med å arrangere gratis julekonserter. Dette er et tilbud til alle som ønsker, uavhengig av kundeforhold til banken. Sparebanken Øst er også samarbeidspartner for den populære familieforestillingen «Jakten på Juleskurken» i Drammens Teater. Banken har blant annet gitt bort gratisbilletter til familier gjennom barnevern og lokale veldedige organisasjoner. Slik gir vi flere muligheten til å ta del i kulturelle opplevelser.

Kunst og kultur kan inspirere folk til å tenke annerledes og å utforske nye ideer, noe som kan bidra til å skape en mer kreativ og innovativ befolkning. Sparebanken Øst tror at kulturelle opplevelser har en positiv effekt på folkehelsen og den generelle deltakelsen i lokalsamfunnet. Som samarbeidspartner ønsker banken også å bidra til økonomisk vekst i kulturnæringen, som kan bidra til å skape arbeidsplasser og et bredere tilbud.

Eierstyring og selskapsledelse

Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

Eierstyring og selskapsledelse i Sparebanken Øst bidrar til å sikre ansattes, innskyternes, egenkapitalbeviseiernes og andre eksterne parters interesser i Sparebanken Øst. Eierstyring og selskapsledelse er styrets overordnede ansvar og skal sikre at organer og funksjoner fungerer i henhold til regelverket og at virksomheten styres på en effektiv og målrettet måte over tid.

Styringen av Sparebanken Øst er fundamentert på vedtatt visjon, idegrunnlag, mål, strategier og kjerneverdier, se avsnitt «Bankens strategi» i årsberetning for 2022, herunder sparebankens etiske regelverk som er vedtatt av styret. Reglene innledes med følgende:

«Sparebanken Øst og sparebankene ellers spiller en sentral rolle i det moderne samfunn. Vi er mer enn andre virksomheter avhengige av tillit fra alle grupper. Tillit har selvfølgelig ikke bare med soliditet og lønnsomhet å gjøre, men også holdninger og den atferd vi som bank viser. Vi kan ikke fungere uavhengig av våre omgivelser. Vi må ha aksept i markedet. For å oppnå dette må ikke vårt etiske nivå kunne trekkes i tvil. Det etiske nivået i Sparebanken Øst er ditt ansvar. Det er selvfølgelig også ledelsens og tillitsvalgtes ansvar. Ledere bestemmer gjennom sin atferd hvor høyt listen skal legges, men ledere alene kan ikke sørge for høy etisk standard. Alle er med på å påvirke det etiske nivået i banken. Det er vår felles utfordring. Vi i Sparebanken Øst stiller krav om lojalitet, redelighet og åpenhet hos ledere og medarbeidere. Det er rom for uenighet i interne diskusjoner og forberedelser, men etter at vedtak er fattet, forventes det at samtlige ansatte holder seg lojalt til dette».

Styringen ivaretas av sparebankens valgte organer og funksjoner tillagt styringsansvar. Grunnlaget for effektiv og målrettet drift av Sparebanken Øst er solid kompetanse innen sparebankens kjernevirksomhet med en hensiktsmessig organisering basert på henholdsvis person- og bedriftsmarkedsaktiviteter, finans, IT og innfordring. Sparebanken har videre juridisk kompetanse internt. Rammeverket for styring av sparebanker er lagt i et omfattende lov- og forskriftsverk. Regelverket består av spesialregler for finansforetak som på en rekke områder er vesentlig mer omfattende enn generelle selskapsrettslige regler og anbefalinger rettet mot aksjeselskaper generelt. Spesialreglene omfatter blant annet krav til tilsyn, konsesjon, virksomhetens art, egenkapital og utbytte, styrende organers sammensetning og ansvar, risikostyring og kontroll og forhold knyttet til oppkjøp, sammenslåinger med videre.

Sparebanken Øst praktiserer et «følg eller forklar»-prinsipp i forhold til anbefalingen (NUES), så der det foreligger avvik fra NUES vil dette bli kommentert. Vi tar i denne sammenheng hensyn til at sparebanker er selveiende stiftelser og at styringsstrukturen og sammensetningen av styringsorganene i vesentlig grad skiller seg fra aksjeselskaper. Presentasjoner, kvartalsrapporter, vedtekter med mer er å finne på www.oest.no, under «Om oss».

Note 37 – Pensjonsforpliktelser

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) er pliktig, og konsernet har ordninger som tilfredsstiller disse kravene. Sparebanken Øst har både innskuddsplaner og ytelsesplaner.

Ytelsesordningene i konsernet er lukkede ordninger. Nyansatte får pensjon basert på en innskuddsordning

Ytelsesbasert pensjonsordning

Sparebanken Øst har kollektiv pensjonsordning i Storebrand Livsforsikring AS. Ordningen er ytelsesbasert og dekker alderspensjon til ordningens medlemmer og ektefelle- og barnepensjoner til medlemmenes etterlatte. Den ytelsesbaserte ordningen omfatter i dag 185 personer, 49 aktive, 115 alderspensjonister og 21 som er helt eller delvis uføre med premiefritak iht. uføregraden. Ordningen er lukket. Pensjonsforpliktelsene er regnskapsført i samsvar med IAS 19, som krever at nåverdien av pensjonsforpliktelsene fratrukket markedsverdien av pensjonsmidlene innregnes i balansen. Aktuarmessige utregninger blir foretatt hvert år på bakgrunn av informasjon gitt av banken.

Innskuddsbasert ordning

Fra 1. januar 2007 innførte Sparebanken Øst en innskuddsbasert ordning for alle nyansatte i banken. Ordningen administreres av Storebrand Livsforsikring AS. Det innbetales 5 % av lønn opptil 7,1G og 8 % av lønn mellom 7,1G og 12G. Innbetalt beløp forvaltes i ulike Storebrand-fond.Den innskuddsbaserte ordningen omfatter ved utgangen av året 124 ansatte, hvorav 7 uføre. Premiene for disse blir løpende betalt og kostnadsført på regnskapslinjen lønn og personalkostnader.

Datterselskap

AS Financiering har en kollektiv ytelsesordning som omfatter 15 personer, 7 aktive og 8 uføre/pensjonister. Ordningen er lukket. 13 ansatte har innskuddsbasert ordning, hvorav 1 ufør. Sparebanken Øst Eiendom AS har en ytelsesbasert ordning som omfatter 1 pensjonist. Ordningen er lukket. 2 ansatte tilsvarende 1,2 årsverk har innskuddsbasert ordning. Øst Prosjekt AS har ingen ansatte.

Driftspensjoner

Konsernet har egne pensjonsavtaler for 8 personer for lønn utover 12G, hvorav samtlige ikke lenger er ansatt i konsernet. Disse driftspensjonene er tatt hensyn til i beregningene fra aktuar.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Morbank er tilsluttet AFP-ordningen som er en kollektiv pensjonsordning for tariffestet sektor i Norge. AFP-ordningen er basert på et trepartsamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten. Staten dekker 1/3 av pensjonsutgiftene til AFP, mens tilsluttede foretak dekker 2/3. Foretak som deltar i AFP-ordningen er solidarisk ansvarlig for det som skal utbetales til de arbeidstakere som til enhver tid fyller vilkårene. Alle morbankens ansatte er medlemmer i ordningen.

Regnskapsmessig er ordningen å anse som en ytelsesbasert flerforetaksordning. Banken er ikke i stand til å identifisere sin andel av ordningens underliggende økonomiske stilling og resultat med tilstrekkelig grad av pålitelighet, og på denne bakgrunn regnskapsføres ordningen som en innskuddsordning. Dette innebærer at forpliktelser fra AFP-ordningen ikke er balanseført. Premier til ordningen kostnadsføres når de påløper.

Tilskudd til AFP-ordningen inngår i regnskapslinjen «lønn og andre personalkostnader» og utgjorde 1,8 mill. kroner i 2022 og 1,9 mill. kroner i 2021. For 2023 er tilskuddet estimert til 2,0 mill. kroner.

For å ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) må den ansatte (medlemmet) oppfylle flere vilkår. Blant annet må medlemmet på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i et foretak tilsluttet ordningen, medlemmet må ha vært sammenhengende ansatt de siste tre år og vært ansatt i et foretak tilsluttet ordningen i 7 av de siste 9 årene. AFP-ordningen gir ansatte et livsvarig påslag til alderspensjon i folketrygden.

Ordningen administreres av Fellesordningen for AFP som også fastsetter og krever inn premie. Premien skal fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og dessuten gi grunnlag for opplegg av et pensjonsfond.

I 2022 utgjorde premien 2,6 % av lønn mellom 1G og 7,1G. For 2023 er premiesatsen uendret og vil utgjøre 2,6 %. Premiemodellen baserer seg på faktisk utbetalt lønn.

Det foreligger en underdekning i ordningen. Ved eventuell avvikling av ordningen har foretakene som deltar i ordningen plikt til fortsatt premiebetaling for dekning av pensjonsutbetalinger til arbeidstakere som er tiltrådt eller som fyller vilkårene for avtalefestet pensjon på avviklingstidspunktet.

I januar 2020 ble overgangstillegget i finansnæringen avklart. Overgangstillegget er en midlertidig ekstraytelse til ansatte som går av med AFP og slutter i arbeid. Ordningen gjaldt i utgangspunktet kun for årskullene 1955 til og med 1960 og skulle lukkes for nye deltagere ved utgangen av 2022. Ved hovedforhandlingene i 2022 ble ordningen endret, og det er nå enighet mellom partene om at ordningen lukkes for nye deltakere i 2024 og avsluttes i 2034. Ordningen har sitt virkningstidspunkt fra 1. januar 2019 og for å få rett til tillegget kan den ansatte ikke ha høyere inntekt enn 6G i gjennomsnitt over de siste tre år før uttak. Utbetalingstid er fra tidligst 62 år frem til fylte 72 år, ytelsens størrelse utgjør 0,15G årlig, flatt gjennom hele utbetalingsperioden og ordningen avsluttes i 2034. Ved utgangen av 2022 er det 12 personer som får utbetaling innunder ordningen. Ytterligere 23 personer har rett til å kreve overgangstillegg innenfor ordningens varighet ved utgangen av 2024. Det er i 2022 utbetalt 0,2 mill. kroner i overgangstillegg. Fremtidig forpliktelse knyttet til overgangstillegget er i løpet av 2022 netto økt med 0 ,4 mill. kroner og utgjør 4,0 mill. kroner ved utgangen av 2022. Forpliktelsen er regnskapsført under «annen gjeld» i balansen.

SPAREBANKEN ØST