

Redegjørelse for likestilling og mangfold

Januar 2026



Innhold

INNHold

1. BAKGRUNN OG FORMÅL.....	2
2. Tilstand for kjønnslikestilling	2
2.1 Kjønnsbalanse i banken.....	2
2.2 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper	2
2.3 Heltid og deltid fordelt på kjønn.....	3
2.4 Foreldrepermisjon.....	3
2.5 Rekruttering og turnover.....	3
3. Vårt arbeid med likestilling og mangfold.....	4
Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak.....	5

1. BAKGRUNN OG FORMÅL

Romerike Sparebanks arbeid for Likestilling og mangfold er forankret i vår forretningsstrategi og i Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet Kap. 12 om Likestilling og mangfold.

2. TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Banken hadde ved utgangen av 2025, 89 ansatte hvorav 56 prosent var kvinner og 44 prosent var menn. Vi hadde en mannlig innleid vikar via bemanningsbyrå som erstatter for ansatt i foreldrepermisjon.

Per 31.12.25 var kjønnsbalansen i bankens øverste ledelse på 67 prosent kvinner og 33 prosent menn, tilsvarende året før. På mellomledernivå var det en liten oppgang i kvinnelige mellomledere til 33 prosent kvinner og 67 prosent menn. Det er et mål for banken frem mot 2030 å ha minst 40/60 prosent kjønnsfordeling i ledende stillinger med personalansvar i banken. Pr. 31.12.2025 var fordelingen 47 prosent kvinner og 53 prosent menn.

I banken generelt har vi en kvinneandel på 57 prosent.

Bankens styre består av 4 kvinner og 4 menn.

2.1 Kjønnsbalanse i banken

Kjønnsbalanse	2025	2024	2023	2022	2021
Antall kvinner	51	43	44	44	33
Antall menn	38	34	30	28	19
Kvinneandel	57 %	56 %	59 %	61 %	66 %
Andel kvinnelige ledere	47 %	44 %	27 %	33 %	50 %

2.2 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

I ledelsen er kvinners lønn 117 prosent av menns lønn ved utgangen av 2025. I mellomlederstillinger er kvinners lønn 95 prosent av menns lønn. Blant rådgiverstillinger, dvs. stillinger som inkluderer blant annet kunderådgivere og rådgivere antihvitvask, er kvinners lønn 92 prosent av menns lønn ved utgangen av året. Ser vi på alle stillingskategorier under ett, går lønnsforskjellen ned, fra 89 prosent i 2023 til 95 prosent i 2025.

Alle ansatte i banken, unntatt øverste ledelse, omfattes av kollektive forhandlingsavtaler. Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, og lokale lønnstillegg gis ut fra årlige vurderinger og kriterier som er nedskrevet i kollektive avtaler. Lik lønn for likt arbeid praktiseres så langt som mulig. Banken praktiserer en bonusordning som er et likt kronebeløp for alle ansatte, inkludert ledelsen. Selv om gjennomsnittslønnen i banken er høyere for menn enn for kvinner viser kartleggingen at forskjellene holder seg relativt stabilt. Ledelsen har et godt samarbeid med tillitsvalgte, også i forbindelse med ansettelser og lønnsoppgjør, og likelønn er alltid et tema.

Kvinners andel av menns lønn i prosent på stillingsnivå	2025	2023	2022	2021
Nivå 1 - Ledergruppe	117 %	133 %	127 %	141 %
Nivå 2 - Mellomledere	95 %	90 %	88 %	97 %
Nivå 3 - Rådgivere dagligbank, PM, BM, Forsikring, Sparing og ViS*	92 %	94 %	90 %	84 %
Nivå 4 - Administrasjon	92 %	97 %	97 %	97 %
Alle stillingskategorier	95 %	89 %	82 %	91 %
*Dagligbank, Personmarked, Bedriftsmarked, Forsikring og AHV				

2.3 Heltid og deltid fordelt på kjønn

Alle våre 89 ansatte jobber 100 prosent heltid.

Antall ansatte fordelt på alder og kjønn 2025					
Alder	Deltid		Heltid		Totalt
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Under 30 år	0	0	8	5	13
30-39 år	0	0	5	15	20
40-49 år	0	0	17	6	23
50-59 år	0	0	5	18	23
Over 60 år	0	0	3	7	10
Totalt	0	0	38	51	89

2.4 Foreldrepermisjon

I løpet av kalenderåret 2025 tok kvinnelige ansatte i gjennomsnitt ut 21 uker foreldrepermisjon. Ingen mannlige ansatte var ute i foreldrepermisjon i løpet av året. Tallet viser ikke den totale permisjonen som er tatt ut, da foreldrepermisjonen kan gå over to kalenderår. Alle ansatte som var i foreldrepermisjon i løpet av året var fortsatt ansatt etter permisjonen. Alle ansatte i foreldrepermisjon mottar full lønn utover 6G mens de er i foreldrepermisjon.

Som et middel for å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, er det tariffestet en lønnsregulering for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders svangerskapspermisjon.

2.5 Rekruttering og turnover

Turnoverprosenten i 2025 var på 1,2 prosent. Det ble rekruttert 13 nye medarbeidere i banken i løpet av året. En ansatt gikk over til ny stilling internt i banken. En ansatt sluttet i banken i løpet av 2025, og to medarbeidere gikk av med alderspensjon etter hhv. 50 og 44 år i banken. I 2025 besto våre nyansettelser av 31 prosent menn og 69 prosent kvinner.

Vi streber mot en kjønnsbalanse i avdelinger der vi har overvekt av det ene kjønn, selv om kompetanse til å fylle stillingen vil veie tyngst.

Nyansettelser 2025					
	Deltid		Heltid		
Alder	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Totalt
Under 30 år	0	0	1	1	2
30-39 år	0	0	0	2	2
40-49 år	0	0	3	2	5
50-59 år	0	0	0	4	4
Over 60 år	0	0	0	0	0
Totalt	0	0	4	9	13

3. VÅRT ARBEID MED LIKESTILLING OG MANGFOLD

Ansatte er bankens viktigste ressurs og sammen skal vi skape en attraktiv arbeidsplass med høyt engasjement og utvikling. Romerike Sparebank skal være en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold.

Vårt arbeid med likestilling og mangfold er forankret i bankens etiske retningslinjer, personalhåndbok og HMS håndbok. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har likestilling på agendaen og banken har innarbeidede varslingsrutiner. I bankens medarbeiderundersøkelse kartlegges observert diskriminering.

Medarbeiderne i Romerike Sparebank skal gjenspeile mangfoldet blant kundene våre. Vi jobber for å ha et mangfold i kompetanse og full likestilling, og legger vekt på dette i rekrutteringsprosesser og i utvikling av medarbeidere. Banken har signert for Kvinner i finans Charter, og med det har vi blant annet forpliktet oss til å sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå.

Vi skal ha en kultur preget av åpenhet og psykologisk trygghet. Verdiane våre; Personlig, Engasjert og Lokal, inviterer ansatte til å være seg selv, og ha tillit til å kunne si hva de mener. I våre etiske retningslinjer har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel. Vi har omsorg for hverandre og behandler kollegaer og kunder med respekt, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsgrad, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, livssyn eller kulturell og sosial bakgrunn. I medarbeiderundersøkelsen i 2025 rapporterte en medarbeider at hen hadde lagt merke til diskriminering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene, og at dette gjaldt alder.

Banken har livsfasepolitiske tiltak som skal ta hensyn til medarbeidere i ulike faser i livet og karrieren, og for at ansatte skal kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og fritid. Vi har en fleksitidsavtale som gir ansatte mulighet for en noe individuelt tilpasset arbeidstid. Alle ansatte i banken har digitale arbeidsverktøy som gir fleksibilitet til behovstilpasset hjemmekontor.

For å ivareta yngre arbeidstakere har vi i særavtaler nedfelt at ansatte med barn har krav på 3 dager permisjon med lønn i forbindelse med planleggingsdager i barnehage og grunnskole til og med 2. klasse, og at ansatte fra og med fylte 64 år kan jobbe i 80 prosent stilling mot 100 prosent lønn.

Det gjennomføres seniorsamtale med alle ansatte fra og med det året ansatte fyller 60 år. I samtalen snakkes det om hvilke tanker den ansatte har med tanke på pensjon og hva som kan motivere den ansatte til å være i arbeid frem til ordinær pensjonsalder.

REDEGJØRELSE FOR PLANLAGTE OG IGANGSATTE TILTAK

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Likestilling	Signert Kvinner i Finans Charter	Være bevisste på å opprettholde andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner	Bevissthet rundt kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser og i kompetanseutvikling	Minimum 40/60% fordeling av kjønn på leder- og mellomledernivå	Igang satt	Adm. banksjef og HR
	Jevn fordeling av begge kjønn i alle avdelinger	Jobbe for en jevn fordeling av kjønn i alle avdelinger. Begrense sårbarhet.	Utjevning av kjønnsbalanse i avdelinger	Økt bevissthet om viktigheten av kjønnsbalanse i alle avdelinger	Pågående	Ledelse og HR
	Ansatte med barn i barnehagealder og til og med 2. klasse i grunnskole har rett til 3 dager permisjon med lønn ifm. planleggingsdager	Tiltrekke oss yngre arbeidstakere og være en attraktiv arbeidsgiver for småbarnsforeldre.	Være en attraktiv arbeidsgiver for ansatte med små barn	Personalgode	Igang satt	HR
	Rett til full lønn under foreldrepermisjon (utover folketrygdlovens begrensning på 6G)	Sikre likelønn ved foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Personalgode Likelønn	Igang satt	HR
	Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis 1,7 % tillegg i lønn ved gjeninntredelse	Sikre lønnsutvikling også blant ansatte som tar ut foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Personalgode Likelønn	Igang satt	HR

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold	Fra fylte 64 år har heltidsansatte rett til 1 time kortere daglig arbeidstid til 100% lønn	Ansatte i alle livsfaser skal ivaretas og få mulighet til å være aktive i jobb	Ansatte som nærmer seg pensjonsalder står lengre i jobb. Tilfredshet med å bli ivarettatt i en livsfase	Beholde verdifull kompetanse og bidra til at ansatte kan stå lengre i jobb	Igang satt	HR og leder
	Arbeidsgiverprofilering	Synliggjøre banken som arbeidsgiver, hvem vi er og vår rolle i lokalmiljøet.	Skaper stolthet og tilhørighet	Attraktiv arbeidsgiver	Igang satt	HR og Kommunikasjon
	Lederutviklingsprogram i samarbeid med Avonova Census	Kompetanseheving for ledere	Felles forståelse, samhold og kompetanseheving	Kompetanseutvikling	Igang satt	Adm.banksjef/HR i samarbeid med Avonova Census
	Kompetansekartlegging	Attraktiv arbeidsplass Engasjerte, kompetente og tilfredse medarbeidere	Bidra til å inspirere til målrettet kompetanseutvikling	Kompetanseutvikling	Pågående	HR
	Medarbeiderundersøkelse	Årlig undersøkelse for å ta temperaturen på engasjement og kultur blant ansatte og Romerike Sparebank som arbeidsgiver	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Tilfredse og engasjerte medarbeidere, kultur- og kompetanseutvikling	Gjennomført høsten 2025. Følges opp både på overordnet nivå og i hvert team.	Ledere og HR i samarbeid med Avonova Census

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold	Onboarding av nyansatte og ansatte som bytter stilling internt	Styrke en god og felles onboarding for nye medarbeidere	Nye ansatte får raskere forståelse for banken og et nettverk blant andre ansatte	Attraktiv arbeidsgiver med engasjerte og inkluderte medarbeidere	Pågående	Ledere og HR
	Pulsmålinger	Kvartalsvise undersøkelser for å ta tempen på hvordan de ansatte har det	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Tilfredse medarbeidere, kultur- og kompetanseutvikling	Pågående	HR Ledelse
	Inkluderende Arbeidsliv (IA)	Ivareta mangfold, arbeid med sykefravær. Utvidet antall egenmeldingsdager.	Gir mulighet for mestring og å fungere godt i stillingen. Tilrettelegge ved sykefravær.	Økt mangfold og samfunnsansvar	Igang satt	HR Ledere
	Bruk av Teams	Ivareta enklere kommunikasjon, kultur og kompetanseutvikling på tvers av lokasjoner og mulighet for hybridkontor	Mulighet for samhandling på tvers av lokasjoner og at alle er med	Kompetanseutvikling Bærekraftig Samhandling mellom lokasjoner	Igang satt	IKT
	Jobbe for en spredt fordeling av alder i banken	Kompetanseoverføring mellom aldersgrupper. Nyttiggjøre oss kunnskap som seniorer har	Beholde kompetansen i banken	Kompetanseoverføring. Sikre at nyttig informasjon og kompetanse ikke går tapt	Igang satt og planlagt	Ledere og HR

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold og inkludering	Samarbeid med Norasonde - arbeidsinkludering	Inkludering i arbeidslivet og ta vårt ansvar for inkludering	Positivt bidrag til arbeidsmiljøet og et godt samfunnsbidrag	Være med på forebygging av utenforskap og bidra til at flere får en mulighet i arbeidslivet.	Planlagt	HR
	Kantinedrift Tilrettelagt arbeidstrening	Kantine er bra for arbeidsmiljøet. Samarbeid med Norasonde som samfunnsaktør er bra for lokalmiljøet og samfunnet for øvrig.	Bra for arbeidsmiljø. Stolthet over egen arbeidsplass. Viktig samfunnsbidrag. Inkludering i arbeidslivet.	Samfunnsbidrag Bærekraft Forebygge utenforskap og gi flere en mulighet i arbeidslivet.	Igang satt	HR