



# 2021

## Mangfold og like muligheter for våre medarbeidere

Likestilling- og mangfoldrapport

# VÅRE VERDIER:

Engasjert  
Relevant &  
Dyktig



SpareBank 1 Hallingdal Valdres  
Tlf. 03202  
[www.sb1.no](http://www.sb1.no)



## INNHold

<b>Aktivitets- og redegjørelsesplikt</b>	<b>5</b>
<b>Oversikt over våre ansatte</b>	<b>6</b>
Heltidskultur og fleksibilitet	6
Aldersfordeling	6
Ansiennitet blant våre ansatte	7
<b>Kjønnslikestilling</b>	<b>8</b>
Oversikt over foreldreperm. og fravær syke barn/ barnepasser sykdom	8
Uttak av foreldrepermisjon	9
Oversikt over sykefravær og skader/ ulykker	9
<b>Lønssystem</b>	<b>11</b>
Prestasjons- og resultatlønn	11
Pensjonsordninger, forsikringer, m.m.	11
Lønnsrapport	12
<b>Rekruttering</b>	<b>13</b>
<b>Turnover</b>	<b>14</b>
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	<b>14</b>
<b>Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	<b>15</b>
<b>Arbeidsmiljø - samarbeid</b>	<b>16</b>
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	<b>17</b>
<b>Universell utforming</b>	<b>18</b>
<b>Etiske retningslinjer</b>	<b>18</b>
<b>Veien videre - planlagte tiltak</b>	<b>19</b>
Rekruttering	19
Heltidskultur og fleksibilitet	19
Sykefraværsoppfølging	19
Organisasjonsundersøkelse	20
Universell utforming	20
Forsterke arbeidet vårt for et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø	20

**Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene**

I SpareBank 1 Hallingdal Valdres skal det være reell likestilling, og vi ønsker et mangfold blant våre ansatte. Det betyr at kvinner, menn, samt medarbeidere fra ulike kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Våre ledere skal jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold. Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer skal ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår. Vi skal legge til rette for at balansen mellom arbeid, hjem og fritid oppleves som god for alle medarbeiderne. Konsernet ønsker også å hjelpe sine arbeidstakere til å opprettholde en god helse gjennom godt tilrettelagte arbeidsplasser, godt arbeidsmiljø og ved å stimulere til fysisk aktivitet.

Virksomheten har et omfattende og robust rammeverk på organisasjonsområdet som skal sørge for at arbeidstakerne sine rettigheter blir oppfylt:

- personl håndbok, HMS-håndbok, sikkerhetshåndbok og IA-avtale
- interne avtalefestede utvalg – ansettelsesutvalg og forhandlingsutvalg
- arbeidsmiljøutvalg
- møte mellom ledelsen og tillitsvalgte
- verneombudsordning og bedriftshelsetjeneste
- etiske retningslinjer
- rutine for bekymringsmeldinger, varslingskanal, rutine for konflikthåndtering
- opplæringsprogram og utdanningsavtale og behandlingsrutine for søknader om utdanningsstøtte
- jevnlig organisasjonsundersøkelser
- jevnlig oppfølgingssamtaler med leder
- samlinger for nyansatte
- seniorpolitikk

I tillegg gjør konsernet tiltak for at både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet skal være bra.

Konsernet sitt HMS-system er vedlikeholdt i 2021.



## Aktivitets- og redegjørelsesplikt

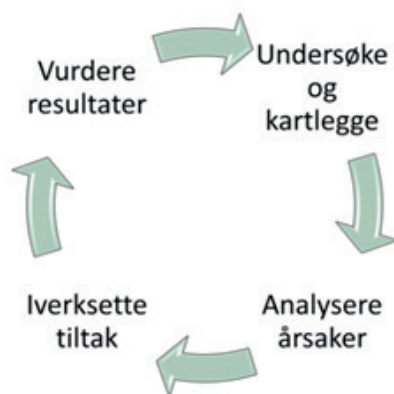
Konsernet skal arbeide målrettet for å fremme likestilling, sikre like forhold og å hindre diskriminering som følge av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person.

Både likestillings- og diskrimineringsloven og regnskapsloven stiller krav til vår aktivitets- og redegjørelsesplikt vedr. likestilling og ikke-diskriminering. Vi ønsker med denne rapporten å gi et godt innblikk i situasjonen i konsernet når det gjelder mangfold, likestilling og ikke-diskriminering.

I samarbeid med bankens hovedtillitsvalgt er det gjennomført en 4 trinns arbeidsmetodikk bestående av:

1. Kartlegge risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Vurdere årsaker til identifiserte risikoer/ hindrer
3. Iverksette egnede tiltak og mål
4. Evaluere resultatet av punkt 1) til 3)

Hele rapporten fra dette arbeidet blir gjennomgått av styret.





## Oversikt over våre ansatte

Ved utgangen av året hadde konsernet 173 hel- og deltidsansatte. Samlet årsverk ved utgangen av året var på 162 (mot 166 i 2020).

Ansatte og årssverk	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Antall ansatte totalt	95	173	100	173
Antall årsverk	93	166	97	162

### Heltidskultur og fleksibilitet

Vi har ikke kjennskap til at noen av våre ansatte har ufrivillig deltidsstilling. Alle deltidsansatt har på eget, selvstendig initiativ søkt om midlertidig eller fast stillingsreduksjon. Ønske om deltid er ofte begrunnet med ønske om mer tid til omsorg for små barn og/ eller familie, ønske om en nedtrapping fremfor fulltidspensjonering eller at man kombinerer jobben i konsernet med eksempelvis privat næringsvirksomhet (landbruk/ skogbruk), samt i noen tilfeller som følge av helsesituasjon.

Kvinner ønsker i større grad enn menn redusert arbeidstid. Konsernet har således en overvekt av kvinner i deltidsstillinger. 88 % av de som har redusert stilling er kvinner. I 2021 hadde 34 av konsernets ansatte en redusert stilling, hvor de fleste har dette som en midlertidig ordning. Totalt sett er det 20 % av konsernets ansatte mot (12 % av bankens ansatte) som hadde avtale om redusert stilling i 2021.

Vårt ønske er å opprettholde en heltidskultur med lik arbeidstid for alle innenfor den enkelte virksomhet. Vi har en fleksitidsordning som kan benyttes av alle, samtidig som vi fortsatt ønsker å gi de som har behov for redusert stilling i en periode mulighet for det.

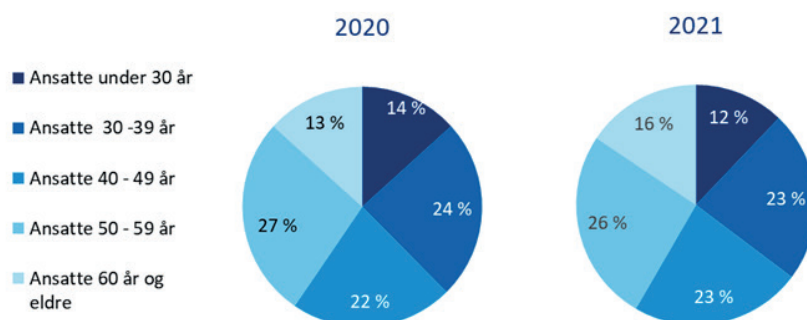
I konsernet har vi liten bruk av midlertidige ansettelse. Pr. 31.12.2021 så har vi kun tre midlertidig stillinger i konsernet, hvor den ene er tilknyttet en lærlingekontrakt og to studenter som er på timebasert kontrakt hos oss ved siden av studiene.

### Aldersfordeling

I konsernet er det en relativ god aldersfordeling.

De største ansattgruppene finner man i intervallene 30-39, 40-49 og 50-59 år, med henholdsvis 23 %, 23 % og 26 % av de ansatte. De over 60 år er også en relativ stor gruppe (16 %). De siste årene har konsernet derfor økt rekrutteringen i forkant av at ansatte i denne gruppen oppnår pensjonsalder de kommende årene.

Konsernet er både stolt og glad for at 12 % av de ansatte er under 30 år. Dette er i stor grad unge fra Hallingdal og Valdres som har kommet tilbake etter gjennomført høyere utdanning. Det er viktig for konsernet å bidra med attraktive stillinger i regionen vår.



Aldersfordeling	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Ansatte under 30 år	15 %	14 %	10 %	12 %
Ansatte 30 -39 år	17 %	24 %	21 %	23 %
Ansatte 40 - 49 år	23 %	22 %	24 %	23 %
Ansatte 50 - 59 år	33 %	27 %	26 %	26 %
Ansatte 60 og eldre	13 %	13 %	19 %	16 %
Gj.snitt alder	46 år	45 år	47 år	45 år

### Ansiennitet blant våre ansatte

I banken har våre ansatte en gjennomsnittlig ansiennitet på 14 år (mot 11 år i konsernet). Senere i rapporten vil det fremkomme at vi har lav turnover, og vi er opptatt av å tilby gode utviklingsmuligheter. Vi har derfor en stor andel ansatte med lang ansiennitet. Dette i kombinasjon med mange nyansettelser de siste årene. Vi er stolte over at vi samtidig oppleves som en attraktiv arbeidsplass både for nyutdannede, de som er i tidlig yrkeskarriere og de som ønsker en videre karrieremulighet.

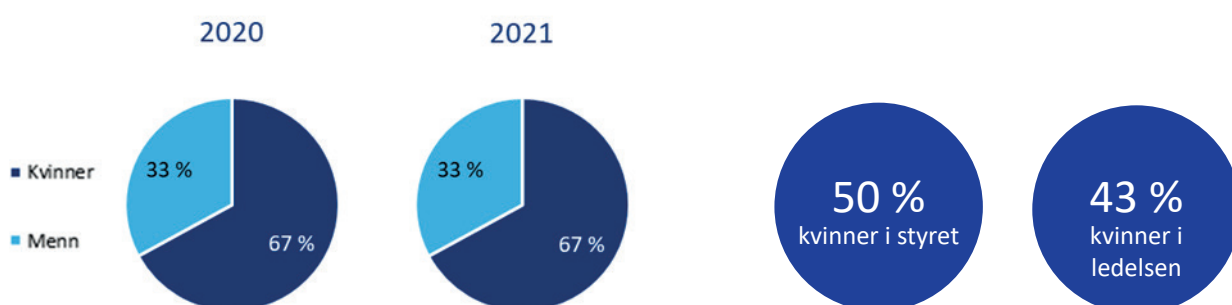
Vi har derfor et relativt godt mangfold i arbeidstokken vår, også når det gjelder ansiennitet.

Aldersfordeling	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Ansatte med 0 - 5 års ansiennitet	35 %	40 %	35 %	38 %
Ansatte med 6 - 10 års ansiennitet	17 %	20 %	14 %	17 %
Ansatte med 11 - 20 års ansiennitet	25 %	24 %	27 %	27 %
Ansatte med 21 - 30 års ansiennitet	8 %	8 %	11 %	9 %
Ansatte med mer enn 30 års ansiennitet	15 %	8 %	13 %	8 %
Gj.snitt ansiennitet	14 år	11 år	14 år	11 år



## Kjønnslikestilling

Vi har en høy kvinneandel i konsernet med 67 % kvinner. Kjønnsfordelingen i konsernstyret er god med 50 % av hvert kjønn. Av konsernets 23 ledere, så er 43 % kvinner, men her er kjønnsfordelingen litt ulik fra selskap til selskap.



Kjønnslikestilling	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Kvinneandel	61 %	67 %	63 %	67 %
Mannsandel	39 %	33 %	37 %	33 %
Andel kvinner i lederstillinger	25 %	42 %	35 %	43 %
Andel kvinner i styret	50 %		50 %	

### Oversikt over foreldrepermisjon og fravær med syke barn/ barnepasser sykdom

Våre ansattes uttak av foreldrepermisjon er høy - uavhengig av kjønn og stilling. Vi har et ekstra insitament for våre ansatte, ved at vi gir de som tar ut foreldrepermisjon full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon og ved omsorgs- permisjon ved fødsel. Dette til forskjell fra vanlig refusjon fra NAV hvor maks foreldre- penger er opp til 6G og en avkortning i feriepenger.

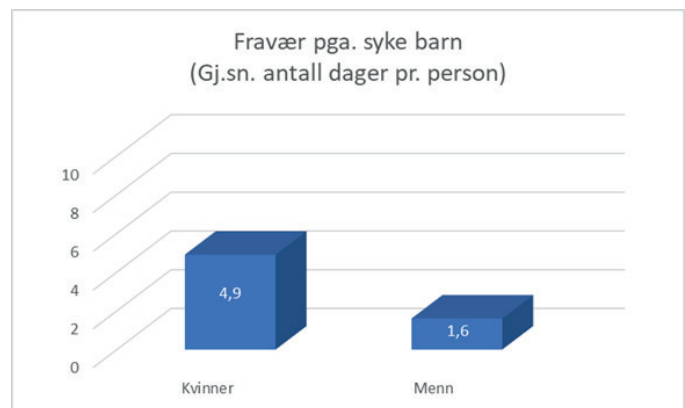
Vi har praksis for at HR inviterer våre ansatte til møte forut for foreldrepermisjon, for å gi informasjon om rettigheter og plikter under og etter permisjonstiden, og bistand til å sette opp en permisjonsplan for foreldrene.

Det er en kultur for at mannlige ansatte tar omsorgsansvar, både ifm. foreldrepermisjon og ved fravær med barn. Vår erfaring er imidlertid at også våre ansatte – som i Norge forøvrig - har en skjevfordeling ved at fedre sjeldnere tar ut mer permisjon enn de ukene som er forbeholdt far.



Uttak av foreldrepermisjon	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Totalt antall ansatte som tok ut foreldrepermisjon (antall mulige)	3 (3)	6 (6)	4 (4)	11 (11)
-hvorav antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon (antall mulige)	3 (3)	6 (6)	2 (2)	6 (6)
hvorav antall menn som tok ut foreldrepermisjon (antall mulige)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	5 (5)
Foreldrepermisjon, gjennomsnitt antall uker - kvinner	33	36	32	36
Foreldrepermisjon, gjennomsnitt antall uker - menn	N/A	N/A	15	16
Foreldrepermisjon, uttak av mødrekvote	100 %	100 %	100 %	100 %
Foreldrepermisjon, uttak av fedrekvote	N/A	N/A	100 %	100 %
Foreldrepermisjon, andel av felleskvote - kvinner	93 %	96 %	89 %	96 %
Foreldrepermisjon, andel av felleskvote - menn	N/A	N/A	0 %	0 %

En tilsvarende skjevfordeling ser vi blant våre medarbeidere som har foreldreansvar for små barn. Av våre ansatte som er fedre, så hadde de et gj.snittlig fravær på 1,6 dag pga. sykt barn. Dette til sammenligning med gj.snittlig 4,9 fraværsdag pga. sykt barn for ansatte som er mødre for små barn



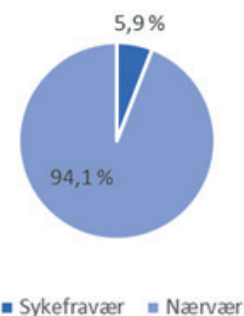
## Oversikt over sykefravær og skader/ ulykker

Sykefraværet i bransjen er vesentlig lavere enn bransjeuavhengig sykefravær. I konsernet har vi tidligere hatt et sykefravær som har vært stabilt lavt og godt under gjennomsnittet i bransjen.

Sykefraværet er fortsatt lavt sammenlignet med gjennomsnittlig sykefravær i Norge, men de siste to årene har vi et sykefravær som er litt høyere enn bransjegjennomsnittet. I 2021 har det totale sykefraværet vært på 5,9 %.

Sykefraværet blant kvinnene er nærmere dobbelt så høyt som hos menn. Imidlertid er dette forholdsmessig i samsvar med tilsvarende bransje- og nasjonale tall for sykefravær blant menn og kvinner.

## Sykefravær i prosent



Sykefravær	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Egenmeldt sykefravær	0,7 %	0,7 %	0,9 %	0,8 %
Legemeldt sykefravær	4,4 %	4,2 %	6,0 %	5,1 %
<b>Totalt sykefravær</b>	<b>5,1 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>6,9 %</b>	<b>5,9 %</b>
Totalt sykefravær - kvinner	6,8 %	6,0 %	8,6 %	6,8 %
Totalt sykefravær - menn	2,6 %	2,7 %	4,0 %	4,1 %

Vi har gode rutiner for oppfølging av sykefravær. I 2022 vil det implementeres et nytt lederverktøy til bruk i sykefraværsoppfølgingen. Målet er at dette vil gi bedre lederstøtte i dette viktige arbeidet, og dermed bidra til at faktisk sykefraværsoppfølging blir gjennomført ihht. rutinene.

Det blir arbeidet godt på det forebyggende området, både ved stort fokus på god tilrettelegging av arbeidsplassene, tett oppfølging mellom den enkelte ansatte og leder, jevnlig organisasjonsundersøkelse og sosiale tiltak. Vi har også valgt å honorere regelmessige treningsaktiviteter fordi vi ser at dette gir en god motvekt mot belastningsskader mv. som følge av kontorarbeid.



Konsernet har ikke vært utsatt for alvorlige skader, ulykker eller ran i 2021.





## Lønnssystem

Vi har en målsetning om å være en attraktiv arbeidsplass med de beste og mest fornøyde medarbeiderne som er resultatorienterte og har høy endringskapasitet. Til dette kreves bl.a. et godt lønssystem.

Konsernet har som strategi å gi ansatte konkurransedyktige vilkår og samtidig overholde gjeldende lover og regler. Konsernet har som mål å etablere godtgjørelsesordninger som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med konsernets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter, og samtidig stimulere til samarbeid for å løfte hele konsernet til ønsket nivå.

Konsernets strategi er en konkurransedyktig fastlønn med evt. tillegg av overtid som hovedgodtgjørelse for arbeid som utføres. Pensjonsordningene skal være konkurransedyktige og tilpasses gjeldende lovgivning. Variabel godtgjørelse i form av prestasjons- og resultatlønn kan benyttes som motivasjonselement for å stimulere til positiv varig adferdsendring.

Det er ønskelig at ansatte skal ha en tilfredsstillende lønnsutvikling basert på utviklingen i egen produksjon/resultatbidrag. Lønnsevnen må gjenspeile den totale godtgjørelsen innenfor de ulike virksomhetsområdene.

### Prestasjons- og resultatlønn

I banken er det ikke etablert noen form for prestasjons- og resultatlønn eller bonus/overskuddsdeling. Tilsvarende praksis er det i regnskapsvirksomheten med ett unntak hvor det gis resultatbasert lønn.

I eiendomsmeglerbransjen er det en forventning om en mulighet for en større prestasjonsbasert avlønning. Våre meglere er derfor gitt mulighet for utbetalinger utover en faste grunnlønn basert på resultater/ prestasjoner og ihht. forhåndfastsatte kriterier.

For ansatte i meglervirksomheten er det etablert en avdelingsbonus basert på avdelingsresultatet. Bonusnivået godkjennes av styret, og avdelingslederne fordeler den internt i avdelingen. Den avregnes en gang pr år basert på avlevert årsregnskap. Daglig leder i meglervirksomheten har bonus relatert til selskapets resultat.

### Pensjonsordninger, forsikringer, m.m.

Alle ansatte inngår i virksomhetenes innskuddsbaserte pensjonsordninger. Innskuddene er differensiert over og under 7,1G og begrenset opp til 12G.

Det er inngått forsikringsordninger som er utover lovpålagte ordninger for selskapene. Ordningene vurderes opp mot hva som er konkurransedyktig nivå for å rekruttere ønskede arbeidstakere. Selskapenes forsikringsordninger er lik for alle ansatte i selskapet.

Fri / delvis fri mobiltelefon og internett er relatert til behov for tilgjengelighet og mobilitet i arbeidssammenheng. Godtgjørelsen er stillingsavhengig.

Reise godtgjøres etter regning, og bilgodtgjørelse er iht. statens/skattefrie satser.

Alle naturalytelser innberettes til skattemyndighetene i tråd med det til enhver tid gjeldende regelverk. Alle ansatte i selskapet, eller alle ansatte på samme stillingsnivå, har lik tilgang til de naturalytelser som gis.

## Lønnsrapport

I samarbeid med bankens hovedtillitsvalgte er det foretatt en gjennomgang av kjønnsfordelt stillingsstatistikk med tilhørende lønnskartlegging. Lønnskartleggingen fordelt på kjønn viser at det i liten grad er lønnsforskjeller mellom kjønnene for medarbeidere på samme stillingsnivå, men det vil være lønnsforskjeller mellom stillinger basert på stillingsinnhold, ytelse og krav til kompetanse.

Gjennomgangen av kjønnsfordelt statistikk viser imidlertid en tendens til en noe større kvinneandel på lavere stillingsnivå, og tilsvarende lavere kvinneandel på høyere stillingsnivå.

Gjennomsnittslønn	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
<b>Gjennomsnittslønn ledere</b>				
Kvinner	838.711	841.356	866.453	873.976
Menn	883.660	891.475	990.638	997.412
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	95 %	94 %	87 %	88 %
<b>Gjennomsnitt lønn øvrige ansatte</b>				
Kvinner	540.114	519.909	568.108	546.489
Menn	604.193	593.035	637.515	608.923
Kvinnerns lønn i % av menns lønn	89 %	88 %	89 %	90 %

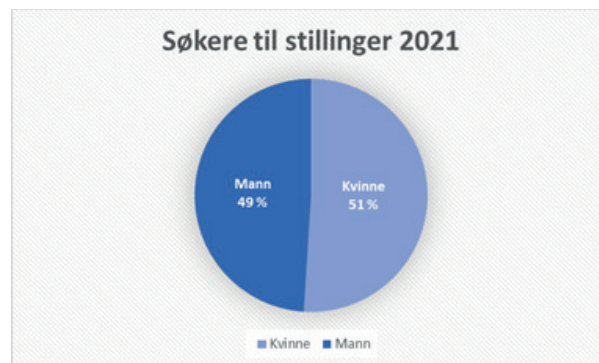


## Rekruttering

Konsernet arbeider kontinuerlig med å ha en god balanse i ansattes alders- og kjønnsfordeling. Rekruttering av til dels unge nyutdannede, unge etablerte og voksne med relasjon til og/ eller ønsket etablering i Hallingdal og Valdres er høyt prioritert.

I vårt rekrutteringsarbeid har vi hatt fokus på kjønnsnøytral tekst og bruk av bilder, som synliggjør ønske om en likestilt og mangfoldig arbeidsplass. Blant våre mål/tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering som ble satt i 2020, så skal vi kalle inn kvalifiserte søkere med ulik etnisk bakgrunn til intervju og fortrinnsvis minst en representant fra hvert kjønn i sluttrunden av intervju.

Statistikk fra rekrutteringsarbeidet i 2021 viser at vi har tilnærmet likt antall søkere av menn og kvinner. Vi har 12 nye medarbeider, hvorav 75 % kvinner. Alle nyansatte er under 50 år, men ellers jevnt fordelt i aldersgruppene under 50 år. Gjennomsnittsalderen blant de nyansatte er 35 år. Rekrutteringen har bidratt positivt for balansen i aldersfordelingen i konsernet med tanke på at gjennomsnittsalderen i konsernet er på 45 år..



Rekruttering	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Antall nyansettelser	7	14	8	12
<b>Antall nyansettelser fordelt på kjønn</b>				
Antall nyansettelser - kvinner	3	7	6	9
Antall nyansettelser - menn	4	7	2	3
<b>Antall nyansettelser fordelt på alder</b>				
Antall nyansettelser - under 30 år	2	5	0	3
Antall nyansettelser - 30-39 år	1	4	5	5
Antall nyansettelser - 40-49 år	3	4	3	4
Antall nyansettelser - 50-59 år	1	1	0	0

I det videre arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er det viktig å være tro mot det omfattende og robuste rammeverket som er etablert på organisasjonsområdet, hvor rekruttering vil være en viktig oppgave.



## Turnover

I kalenderåret har 11 konsernansatte sagt opp sin stilling, herav tre pensjonister. Faktisk turnover ekskl. naturlig avgang er på 5 %. Dette viser en lav og tilfredsstillende turnover.

Turnover	2020		2021	
	Morbank	Konsern	Morbank	Konsern
Turnover	5 %	8 %	4 %	6 %
Turnover ekskl. naturlig avgang	3 %	6 %	3 %	5 %



## Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Kompetanse og kontinuerlig kompetanseutvikling, er kritisk og eksistensiell for alle konsernets virksomheter. Våre tre virksomheter er underlagt Finanstilsynet og har forpliktet oss til å følge de krav som er satt for de respektive bransjene vi opererer innenfor.

Vi tar et ansvar for å knytte til oss nyutdannede eller ansatte uten bransjeeerfaring, for å gi dem tilgang til nødvendig videreutvikling og veiledning frem til nødvendige autorisasjoner. For de som er autoriserte settes det krav til kontinuerlig og årlig kompetanseoppdatering, som vi tilrettelegger for.

Ansatte som ønsker etter- og videreutdanning, har mulighet til å søke om å få dette dekket helt eller delvis ved at det inngås en utdanningsavtale med binding.

Alle ledige stillinger blir lyst ut internt i konsernet, enten internt alene eller i kombinasjon med ekstern utlysning. Vi ønsker å være åpne om og legge til rette for interne karrieremuligheter.

Konsernet ønsker å oppmuntre og legge forholdene til rette for kompetanseheving for og rekruttering av kvinner til lederstillinger. Dette søkes ivarettatt blant annet i utviklings- og oppfølgingssamtaler mellom medarbeider og leder, i forbindelse med selve rekrutteringsprosessen og at vi tilrettelegger og gir gode mulighet til å kombinere arbeid og fritid.



## Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

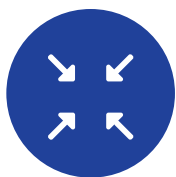
Vi er opptatt av at våre ansatte over tid har en god balanse mellom jobb og fritid. Vi ønsker derfor å legge til rette for våre medarbeidere i ulike livsfaser. Konsernet har derfor blant annet alternative arbeidstidsordninger som kombinerer virksomhetens og den ansattes individuelle behov.

Vi ønsker å være aktiv pådriver for grønn omstilling. Våre ansatte oppfordres derfor å til å tenke miljø når de vurderer behov for en tjenestereise. Vi ønsker en fortsatt økt bruk av digitale møter og webinarer mv. Vi har som mål at våre ansatte skal ha mulighet til å ha faste arbeidsplass på det kontoret som er nærmest der de bor, så langt dette er praktisk mulig. Dette er et positivt tiltak for ansattes mulighet for en bedre kombinasjon mellom arbeid og familieliv.

Noen eksempler på tiltak hos oss:

- Arbeidstakers opplevelse av balansen mellom jobb og fritid, er et fast punkt på den årlige medarbeidersamtalen
- Full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon
- Full lønn i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel
- Full lønn og full opptjening av feriepenger ved sykdom i 1 år
- Garantert lønnsopprykk etter endt foreldrepermisjon på mer enn 5 måneder (gjelder kun banken)
- Fleksibel arbeidstid
- Mulighet for midlertidig redusert stilling
- Fri med lønn både julaften og nyttårsaften
- Kortere ukentlig arbeidstid for heltidsansatte over 64 år (gjelder kun banken)
- AFP (gjelder ikke eiendomsmevlervirksomheten) og andre omstillingsordninger
- Senormøte for planlegging av seniorårene i arbeidslivet og pensjonisttilværelsen





## Arbeidsmiljø – samarbeid

Det er viktig for arbeidsgiver å ha en tett dialog med **de tillitsvalgte**. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skjer i dialog med de tillitsvalgte i faste møter gjennom året.

Ledelsen har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet er sikkert og godt, og ansatte har ansvar for å gjøre sin del for å få dette til.

**Konsernets arbeidsmiljøutvalg** skal, som et frittstående, besluttende og rådgivende organ, bidra til at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

**Verneombudene** velges blant de ansatte. Deres rolle er å trygge arbeidstakernes interesser i saker om arbeidsmiljøet.







## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I konsernet gjennomfører vi jevnlig organisasjonsundersøkelser, og HR gir støtte i oppfølgingen av disse i etterkant. Resultatet av organisasjonsundersøkelsen blir grundig fulgt opp i etterkant og resulterer i ulike tiltak på individ-, avdelings-, virksomhet- eller konsernnivå. Spørsmålene vedrørende mobbing og trakassering er også et fast punkt på den årlige medarbeidersamtalen. På denne måten blir det jobbet systematisk og kontinuerlig med arbeidsforholdene i organisasjonen over tid.

Hvis det kommer frem saker vedrørende mobbing og trakassering, følger HR opp dette mot avdelingene. HR støtter og utfordrer virksomhetene i forhold til saker og forbedringstiltak.

Arbeidsmiljøet i konsernet blir opplevd som godt. Dette bygger på den årlige organisasjonsundersøkelsen i alle virksomhetene, som gir et godt bilde av arbeidsmiljøet i alle avdelinger.

**94 %**

respondenter på organisasjonsundersøkelsen i 2020

**97 %**

oppgir at de er sterkt engasjert i jobben og oppgavene sine

**87 %**

oppgir at de er stolt av å være ansatt i selskapene

Den siste organisasjonsundersøkelsen ble gjennomført høsten 2020. I 2021 har vi dessverre ikke fått gjennomført en slik undersøkelse, fordi leverandørbytte har blitt forsinket. Vi ser frem til at vi i løpet av 2022 skal implementere et nytt og mer dynamisk lederverktøy, hvor lederne gis mulighet til å foreta hyppige temperaturmålinger istedenfor en årlig organisasjonsundersøkelse.

Konsernet har utarbeidet en egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Innunder hører alle former for trakassering og annen uforsvarlig oppførsel, slik som mobbing og seksuell trakassering, diskriminering, kriminelle forhold og forhold der liv og helse er i fare. Det er inngått avtale om en særskilt varslingsordning med selskapet EY, som også sikrer mulighet for anonym varsling om slike forhold. Konsernet har etablert et internt mottaksteam for slike varsel og vi har etablert en praksis med årlig varslingsøvelser.



## Universell utforming

Det er viktig for oss å sikre at kontorene våre er tilrettelagt slik at vi ikke stenger noen ute fra å kunne jobbe hos oss.

Vi har mange kontorsteder. De fleste har en god utforming ihht. standard om universell utforming, og vi har fokus på forbedringer ved ombygging mv. De fleste av våre stillinger kan utføres ved valgfritt kontor, som igjen sikrer at vi samlet sett skal ha stor mulighet til å tilrettelegge for egnet kontorsted ved behov.

Basert på årets vurdering av risikoområder og tiltak, så vil ett av tiltakene være å gjennomføre en gjennomgang av våre kontorsteder for å få en mer detaljert oversikt over forholdene ved det enkelte kontorsted.



## Etiske retningslinjer

Vi har tillit til og stoler på at våre ansatte utviser lojalitet og god dømmekraft. Det forventes at ansatte og andre som opptrer på vegne av konsernet etterlever høy etisk standard og følger lov- og avtaleverk. De etiske retningslinjene sier noe om hva som forventes av de ansatte og hva de kan forvente av sine kollegaer og ledere. Brudd på retningslinjene aksepteres ikke og vil føre til interne reaksjoner.

Vi følger de bransjestandardene for god skikk som gjelder de respektive virksomhetene. I tillegg har vi egne etiske retningslinjer som er vedtatt av konsernets styre og som er gjennomgått og gjort kjent blant de ansatte.

Vi har etablert et etisk råd som påser årlig gjennomgang og revisjon av våre etiske retningslinjer og som vurderer behovet for tiltak til støtte for dette viktige arbeidet.



## Veien videre – Planlagte tiltak

### Rekruttering

Måten vi forbereder og gjennomfører vårt rekrutteringsarbeid, vil være viktig for at vi skal lykkes i våre målsetninger om et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø.

Tiltak:

- Bli bedre i forarbeidet før stillingen lyses ut til å vurdere hvordan vi kan fange bredere i et mangfoldperspektiv.
- Fokus på kjønnsnøytral tekst og bruk av bilder som synliggjør ønske om en likestilt og mangfoldig arbeidsplass.
- I stillingsutlysningene eksplisitt ta med et avsnitt som beskriver våre ønsker om å være en likestilt og mangfoldig virksomhet – og som tilrettelegger ved behov.
- Kalle inn kvalifiserte søkere med ulik etnisk bakgrunn til intervju
- Kalle inn fortrinnsvis minst en representant fra hvert kjønn blant kvalifiserte søkere i sluttrunden av intervju.

Grunnlag: Kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse.

### Heltidskultur og fleksibilitet:

Vi har liten bruk av midlertidige stillinger, samtidig som hovedregelen er at våre ansatte har heltidsstilling, men med en mulighet for deltid eller fleksible arbeidstidsordninger for å ivareta de som har behov for dette for å ha en god balanse mellom jobb og fritid. Vi har ikke kjennskap til at noen av våre ansatte har ufrivillig deltidsstilling. Men kan det være noen som har ufrivillig deltidsstilling som vi ikke kjenner til?

Tiltak: Undersøke blant de som har deltidsstilling om noen av disse har ufrivillig deltidsstilling som følge av manglende mulighet for fleksitidsordninger mv.

Grunnlag: Kjønn, omsorgsoppgaver, funksjonsnedsettelse.

### Sykefraværsoppfølging:

Vi har gode rutiner for oppfølging av sykefravær, men ser at denne oppfølgingen kan bli enda bedre med et nytt HR-/leder-system som vil gi en bedre lederstøtte i dette arbeidet.

Tiltak: I 2022 vil det implementeres et nytt lederverktøy til bruk i sykefraværsoppfølgingen. Målet er å gi lederne en bedre lederstøtte i dette viktige arbeidet og dermed bidra til at faktisk sykefraværsoppfølging blir gjennomført ihht. rutinene.

Grunnlag: Kjønn, sykefravær, tilrettelegging, funksjonsnedsettelse.

## Organisasjonsundersøkelse

Jevnlige organisasjonsundersøkelser har vært og skal fortsatt være et viktig verktøy i vårt arbeid med å jobbe systematisk og kontinuerlig med arbeidsforholdene i organisasjonen over tid.

Tiltak: I 2022 skal vi implementere et nytt og mer dynamisk lederverktøy, hvor lederne gis mulighet til å foreta hyppige temperaturmålinger istedenfor en årlig organisasjonsundersøkelse.

Grunnlag: Kjønn, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

## Universell utforming:

Vi har mange kontorsteder. De fleste har en god utforming ihht. standard om universell utforming, og vi har fokus på forbedringer ved ombygging mv. De fleste av våre stillinger kan utføres ved valgfritt kontor, som igjen sikrer at vi samlet sett skal ha stor mulighet til å tilrettelegge for egnet kontorsted ved behov.

Tiltak: Gjennomføre en gjennomgang av våre kontorsteder for å få en mer detaljert oversikt over forholdene ved det enkelte kontorsted. Dette vil kunne gi oss nyttig informasjon for å kunne sette oss mer målretta tiltak senere.

Grunnlag: Alle.

## Forsterke arbeidet vårt for et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø

Vi ønsker å forsterke og øke kvaliteten på arbeidet vårt for et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø.

Tiltak:

- Etablere en tydeligere forankring av likestilling og mangfold i konsernets strategi
- Bedre det interne rapporteringssystemet som ikke er godt nok tilpasset aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Utvide rapporteringen ned på virksomhetsnivå, stillingsnivå m.m., for å kunne identifisere utfordringsområder og mer målrettede tiltak
- Hele organisasjonen har behov for informasjon om arbeidet som gjøres innen likestilling og mangfold. Det bør derfor lages en kommunikasjonsplan som konkretiserer hvordan denne informasjonen skal nå ut, internt og eksternt.
- Workshop Risikovurdering for likestilling og mangfold – høsten 2022. Gjennomføre en felles workshop for risikovurdering basert på BufDir's veileder for risikovurdering. Deltakere: Hovedverneombud, hovedtillitsvalgt i Finansforbundet, HK Finans og Økonomiforbundet, HMS-ansvarlig, Leder AMU og HR-avdelingen.

Grunnlag: Alle.



**SpareBank**   
HALLINGDAL VALDRES

**SpareBank**   
REGNSKAPSHUSET

**EiendomsMegler**   
FJELLMEGLEREN

Geilo · Ål · Gol · Nesbyen · Flå · Hemsedal  
Fagernes · Heggenes · Beitostølen · Oslo