

2024

Likestilling- og mangfoldsrapport

Mangfold og like muligheter for
våre medarbeidere

SpareBank1 Hallingdal Valdres
NO 937 889 631
TELEFON 915 03202
WWW.SB1.NO

Innhold

| | |
|---|----|
| 1. Hva betyr mangfold, inkludering og likestilling for konsernet vårt?..... | 3 |
| Hva mener vi med mangfold og inkludering?..... | 3 |
| Hva mener vi med likestilling?..... | 3 |
| Rammeverk og personalpolitikk..... | 5 |
| Sosial bærekraft, åpenhetsloven og aktivitets- og redegjørelsesplikt | 6 |
| 2. Oversikt over våre ansatte | 7 |
| Antall ansatte og årsverk | 7 |
| Heltidskultur og fleksibilitet | 8 |
| Aldersfordeling..... | 10 |
| Ansiennitet blant våre ansatte..... | 10 |
| 3. Kjønnslikestilling | 12 |
| Signering av Kvinner i Finans Charter | 14 |
| Omsorgsansvar som foreldre..... | 14 |
| 4. Oversikt over sykefravær og skader/ ulykker..... | 16 |
| 5. Lønssystem | 18 |
| Prestasjons- og resultatlønn..... | 18 |
| Pensjonsordninger, forsikringer, m.m..... | 19 |
| Lønnsrapport konsernet..... | 19 |
| Lønnsrapport banken..... | 20 |
| 6. Rekruttering..... | 22 |
| Nyansatte..... | 23 |
| 7. Turnover..... | 25 |
| 8. Forfremmelse og utviklingsmuligheter | 26 |
| 9. Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv | 28 |
| 10. Arbeidsmiljø – samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker..... | 30 |
| 11. Varsling om kritikkverdige forhold..... | 30 |
| 12. Temperaturmålinger..... | 31 |
| 13. Universell utforming..... | 33 |
| 14. Etisk rammeverk..... | 33 |
| 15. Statusrapport – tiltak 2024..... | 34 |
| 16. Veien videre – Planlagte tiltak | 37 |

1. Hva betyr mangfold, inkludering og likestilling for konsernet vårt?

Hva mener vi med mangfold og inkludering?

Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering.

Flerkulturelt mangfold handler om likeverd uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner eller tro og livssyn, eller om en selv har innvandret til Norge eller har foreldre og besteforeldre som er født i annet land.

Kjønns- og seksualitetsmangfold handler om likeverd og frihet til selv å bestemme hvordan man vil uttrykke sin identitet, og til fritt å forelske seg og leve sammen med en annen, uavhengig av kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering.

Funksjonsmangfold handler om å bli sett på som et fullverdig menneske, hvor nedsatt funksjonsevne ikke er en egenskap, sykdom, skade eller lyte ved individet, men en praktisk barriere som kan senkes gjennom tilrettelegging og praktiske grep.

Interseksjonalitet handler om hvordan ulike former for diskriminering kan overlappe og påvirke hverandre. En del av identiteten til et individ kan beskrives gjennom faktorer som kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse osv. I samspillet mellom disse faktorene kan det oppstå komplekse situasjoner der flere typer diskriminering skjer samtidig.

Hva mener vi med likestilling?

Likestilling handler om retten til å ha like muligheter, uavhengig av kjønn, seksuell orientering, religion, alder, etnisitet, sosial bakgrunn eller funksjonsevne.

Likestilling betyr at alle har krav på få de samme mulighetene til å utvikle seg, utnytte sine evner og leve sine liv.

Reell likestilling betyr blant annet lik mulighet til innflytelse, rettferdig fordeling av ansvar og byrder, retten til å føle seg trygg (for eksempel fra overgrep) og respekt for menneskeverd.

Forutsetningen for likestilling og like muligheter, er at vi ikke aksepterer noen form for diskriminering.

Hva er mangfold og inkludering i SpareBank 1?



Mangfold er fordomsfritt og uten fremmedfrykt

Mangfold er like muligheter, på individets premisser

Mangfold er inkludering av alle

Mangfold er alle de tingene som gjør deg unik. Både de synlige og de usynlige

Mangfold er rotfestet i selskapet grunnmur og reflekteres i valg, retning og samarbeidspartnere

Mangfold er alltid til stede når to eller flere personer er sammen



Reflekter gjerne over hva mangfold og inkludering betyr for deg og dine kollegaer?

Rammeverk og personalpolitikk

I SpareBank 1 Hallingdal Valdres skal det være reell likestilling, og vi ønsker et økt mangfold blant våre ansatte. Det betyr at alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Vi ønsker at alle konsernets ansatte tar aktivt ansvar for å fremme likestilling og mangfold ved å støtte og respektere hverandre uavhengig av bakgrunn. Vi skal legge til rette for at balansen mellom arbeid, hjem og fritid oppleves som god for alle. Konsernet ønsker også å bidra til at ansatte opprettholder en god helse gjennom godt tilrettelagte arbeidsplasser, godt arbeidsmiljø og ved å stimulere til fysisk aktivitet.

Virksomheten har et omfattende og robust HR-relatert rammeverk som skal sørge for at arbeidstakerne sine rettigheter blir oppfylt:

- personalhåndbok, HMS-håndbok, sikkerhetshåndbok og IA-avtale
- avtalefestede utvalg – ansettelsesutvalg og forhandlingsutvalg
- møte mellom ledelsen og tillitsvalgte
- arbeidsmiljøutvalg
- verneombudsordning og bedriftshelsetjeneste
- etisk rammeverk
- rutine for bekymringsmeldinger, varslingsrutine for kritikkverdige forhold og varslingskanal
- opplæringsprogram og utdanningsavtale og behandlingsrutine for søknader om utdanningsstøtte
- jevnlig temperaturmålinger (organisasjonsundersøkelser)
- jevnlig oppfølgingssamtaler og årlig medarbeidersamtaler med leder
- prosessverktøy for sykefraværsoppfølging
- prosessverktøy for kvalitetssikring av on- og offboarding av ansatte
- livsfasepolitikk
- årlig risikoworkshop for vurdering av likestilling og mangfold

I tillegg gjør konsernet tiltak for at både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet skal være bra. Konsernets HMS-system vedlikeholdes årlig.

Det er utarbeidet en egen opplæringsserie innen mangfold og inkludering, som er utarbeidet i regi av SpareBank 1. E-læringen innen mangfold og inkludering gir innblikk i hvordan hjernen vår styrer alle våre tanker, følelser, handlinger og opplevelser, og bidrar til bevisstgjøring og refleksjon i forhold til hvordan vi tenker og hvorfor handler som vi gjør. Videre gir e-læringene en kort innføring i hva inkludering betyr, og en oversikt over de mange typer mangfold som finnes i og mellom mennesker. Hvis vi skal forstå og snakke om mangfold og inkludering på arbeidsplassen, må vi ha samme språk og en felles forståelse av hva dette egentlig handler om.

Denne ble tilgjengeliggjort for våre ansatte desember 2023. Ved utgangen av 2024 har 76 % av konsernets ansatte gjennomført denne opplæringen, hvorav 89 % av bankens ansatte, 60 % av regnskapshusets ansatte og 42 % av de ansatte i meglervirksomheten.

76 %

Andel ansatte
som har
gjennomført
kurs i Mangfold
og inkludering

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

Sosial bærekraft, åpenhetsloven og aktivitets- og redegjørelsesplikt

Konsernet skal arbeide målrettet for å fremme likestilling, sikre like forhold og å hindre diskriminering. Dette er en viktig del av vårt arbeid med den sosiale dimensjonen av bærekraft.

Menneskerettighetene er det viktigste utgangspunktet for den sosiale delen av bærekraft. Åpenhetsloven skal bidra til å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold innen alle våre aktiviteter. Vi må offentliggjøre vår informasjon om hvordan vi håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i vår leverandørkjede. Anstendig arbeidsforhold er etter definisjon arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, men i tillegg også helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og som gir lønn å leve av. Vår redegjørelse av aktsomhetsvurderinger blir publisert på vår hjemmeside innen fristen 30.06.

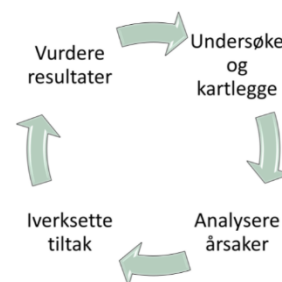


Det finnes en rekke dilemmaer knyttet til bærekraftig utvikling og vi mener at samarbeid er det avgjørende punktet for å lykkes med arbeidet. Vi tror at ved å levere denne likestilling- og mangfoldrapporten, vil vi også bidra til økt synlighet utover vår organisasjon.

Både likestillings- og diskrimineringsloven og regnskapsloven stiller krav til vår aktivitets- og redegjørelsesplikt vedr. likestilling og mangfold.

I 2024 har banken gjennomført et prosjekt med mål om å bli sertifisert innen Likestilt arbeidsliv i løpet av 1. kvartal 2025. I dette arbeidet er det gjennomført grundig ståstedanalyser med tilhørende risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser). Dette vil - sammen med forslag til treårig handlingsplan – legges frem for godkjenning før en eventuell sertifisering innen Likestilt arbeidsliv.

Årlig gjennomfører vi en workshop for risikovurdering for likestilling og mangfold, basert på BufDir's veileder. Årets hovedtema var gjennomgang og drøfting av forslag til handlingsplan for likestilt arbeidsliv. I år var prosjektgruppen for likestilt arbeidsliv og de tillitsvalgte i banken invitert på workshopen i tillegg til de faste deltakerne; hovedverneombud, hovedtillitsvalgte i Finansforbundet, HK Finans og Økonomiforbundet, HMS-ansvarlig, leder AMU, rådgiver bærekraft konsern og HR-avdelingen. I tillegg er det også holdt oppfølgingsmøter mellom bankens hovedtillitsvalgte og Leder HR konsern.



Vi ønsker med denne rapporten å gi et godt innblikk i situasjonen i konsernet når det gjelder likestilling, mangfold og ikke-diskriminering.

2. Oversikt over våre ansatte

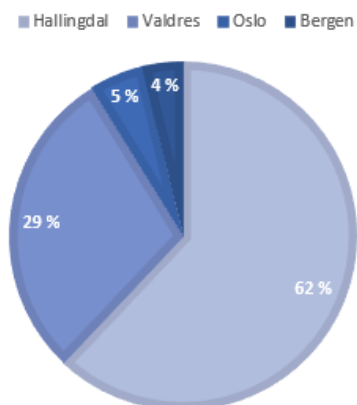
Antall ansatte og årsverk

Ved utgangen av året hadde konsernet 216 hel- og deltidsansatte. Samlet årsverk ved utgangen av året var på 197 (tilsvarende som i 2023).

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| Ansatte og årsverk | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Antall ansatte totalt | 124 | 133 |
| Antall ansatte ekskl. ansatte i 100 % permisjon | 122 | 128 |
| Antall årsverk | 119 | 123 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Antall ansatte totalt | 54 | 56 |
| Antall ansatte ekskl. ansatte i 100 % permisjon | 54 | 56 |
| Antall årsverk | 48 | 49 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmeqleren AS | | |
| Antall ansatte totalt | 32 | 27 |
| Antall ansatte ekskl. ansatte i 100 % permisjon | 31 | 25 |
| Antall årsverk | 30 | 25 |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Antall ansatte totalt | 210 | 216 |
| Antall ansatte ekskl. ansatte i 100 % permisjon | 207 | 209 |
| Antall årsverk | 197 | 197 |

Majoriteten av våre ansatte har sitt faste kontor på kontorstedet lokalisert nærmest eget bosted, med følgende fordeling:

- 62 % ved våre 9 kontorer i Hallingdal
- 29 % ved våre 4 kontorer i Valdres
- 5 % ved vårt rådgivningskontor i Oslo
- 4 % ved vårt rådgivningskontor i Bergen



| Kontorsted | Antall ansatte |
|---------------|----------------|
| Beitostølen | 8 |
| Bergen | 8 |
| Fagernes | 48 |
| Flå | 5 |
| Geilo | 11 |
| Gol | 50 |
| Heggenes | 7 |
| Hemsedal | 24 |
| Nesbyen | 13 |
| Oslo | 11 |
| Ål | 31 |
| TOTALT | 216 |

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

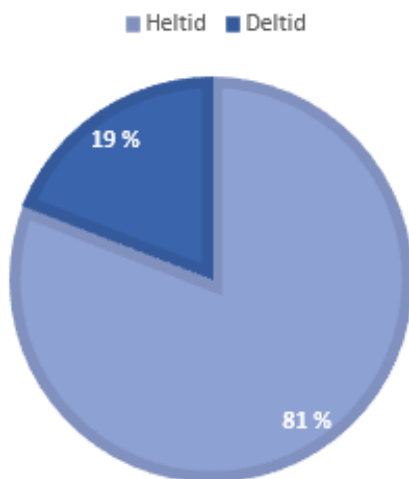
Heltidskultur og fleksibilitet

Vi tror en heltidskultur fremmer likestilling og styrker arbeidsmiljøet. Vårt ønske er å opprettholde en heltidskultur med lik arbeidstid for alle innenfor den enkelte virksomhet, og holde deltidsandelen på et lavt nivå.

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.

Deltid

Ved utgangen av året 2024, så var det 7 av konsernets ansatte som hadde 100 % permisjon ifm. foreldrepermisjon, utdanningspermisjon eller som følge av langtidssykefravær.



I tillegg hadde 40 av konsernets ansatte avtale om redusert stilling (19 %). De fleste som har avtale om redusert stilling, har dette som en midlertidig ordning.

Tabellen nedenfor viser at deltidsandelen er noe ulik i de ulike virksomhetene. I banken og hos eiendomsmegleren har vi en høy heltidsandel med hhv. 88 % og 96 % i 2024. Til sammenligning er det en annen praksis i regnskapshuset, hvor hele 41 % av de ansatte har valgt å ha redusert stilling (mot 44 % i 2023).

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| Heltid og deltid | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Heltid | 89 % | 88 % |
| Deltid | 11 % | 12 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Heltid | 56 % | 59 % |
| Deltid | 44 % | 41 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | | |
| Heltid | 97 % | 96 % |
| Deltid | 3 % | 4 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Heltid | 82 % | 81 % |
| Deltid | 18 % | 19 % |

Kvinner ønsker i større grad enn menn redusert arbeidstid. Hele 25 % av konsernets kvinner har valgt å ha redusert stilling. Til sammenligning kun 7 % av konsernets menn.

2024

| Deltidsansatt | Kvinne | Mann |
|---------------------------------------|--------|------|
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 17 % | 4 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 50 % | 19 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 6 % | 0 % |
| Konsernet - totalt | 25 % | 7 % |

Midlertidig ansettelse

Finansnæringen er den næringen i Norge som har lavest bruk av midlertidig ansettelser (i 2022: 1,5 % mot 8,5 % på landsnivå). Pr. 31.12.2024 så har vi kun to midlertidig stillinger i konsernet (tilsvarende 0,9 %), hvor den ene er tilknyttet en lærlingekontrakt og den andre har traineekontrakt gjennom vårt medlemskap i Trainee Hallingdal.

2024

| Midlertidig ansettelse | Kvinne | Mann |
|---------------------------------------|--------|------|
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 2 | 0 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | - | - |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | - | - |
| Konsernet - totalt | 2 | 0 |

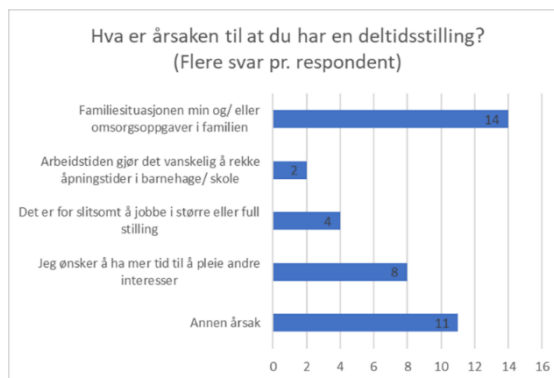
I tillegg har vi 2 medarbeidere på timebasert kontrakt ifm. jobb i kombinasjon med studier.

Vi har ikke innleid personell via vikarbyråer mv. Imidlertid har vi avtaler med andre selskaper om innkjøp av tjenesteleveranser som eksempelvis renholds- og vaktmestertjenester.

Ufrivillig deltid

Majoriteten av våre deltidsansatte 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. Dette bekreftes også i en kartlegging som vi gjennomførte i 2022 blant de som har deltidsstilling hos oss.



Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

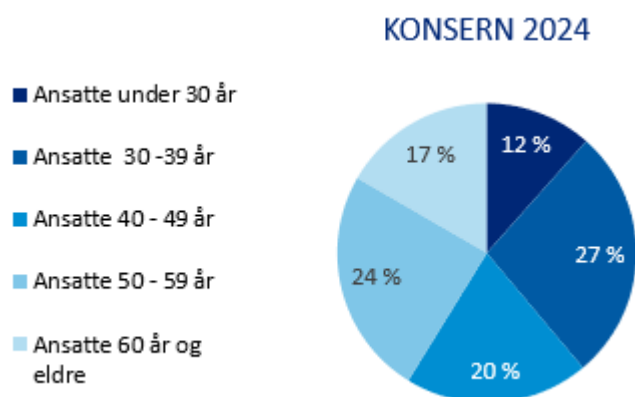
Vår undersøkelse fra 2022 om ufrivillig deltid gav oss innsikt på at andelen med ufrivillig deltid er lav, begrenset til ca. 10 %. Selv om vi har lav ufrivillig deltid, så ønsker vi å forsterke heltidskulturen hos oss. Årsaken er at deltid er skjevt fordelt mellom kjønn, noe som ikke er i tråd med vårt mål om likestilling. I tillegg er deltid mer ressurskrevende for arbeidsgiver, og mer utfordrende for samhandling og arbeidsmiljø m.m.

I 2023 har vi hatt et tiltak hvor vi særlig har sett nærmere på den store deltidsandelen i regnskapshuset spesielt. Vi erfarer at det er lav ufrivillig deltid, og at de ansatte ønsker deltidsstilling av årsaker nevnt i undersøkelsen i 2022, og fordi de ønsker en deltidsstilling som en motvekt mot årsoppgjørperioden med høy arbeidsbelastning.

Temaet har blant annet blitt drøftet på ledermøte i regnskapshuset i 2023. Lederne og HR hadde en drøftelse av de undersøkelser som hadde blitt gjort, og en videre drøftelse av årsaker og risikoer. Det var enighet om at vi som arbeidsgiver ønsker å utfordre og bevisstgjøre våre ansatte om ønsket heltidskultur. Samtidig må vi respektere at en deltidsstilling er en ønsket løsning for en del av våre ansatte.

Aldersfordeling

I konsernet er det en god aldersfordeling.



De største ansattgruppene finner man i intervallene 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år, med henholdsvis 27 %, 20 % og 24 % av de ansatte.

Resterende fordeles også jevnt med 12 % under 30 år og 17 % over 60 år.

2024

| Kategori | Ansatte | | | | | Gj.sn. Alder |
|--|-------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|
| | under 30 år | Ansatte 30-39 år | Ansatte 40-49 år | Ansatte 50-59 år | Ansatte 60 og eldre | |
| Aldersfordeling | | | | | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 9 % | 26 % | 22 % | 23 % | 20 % | 46 år |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 13 % | 29 % | 16 % | 29 % | 14 % | 45 år |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 22 % | 30 % | 19 % | 26 % | 4 % | 40 år |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 12 % | 27 % | 20 % | 25 % | 17 % | 45 år |

Ansiennitet blant våre ansatte

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

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

over at vi oppleves som en attraktiv arbeidsplass både for nyutdannede, de som er i tidlig yrkeskarriere, de som ønsker en videre karrieremulighet.

Gjennomsnittlig ansiennitet i konsernet er 11 år (mot 10 år i 2023), som følge av høy rekruttering og noe naturlig avgang ifm. pensjonering. I konsernet er det banken som har den høyeste ansienniteten med 12 år i snitt (tilsvarende som i 2023).

Oversikten nedenfor viser at vi har et relativt godt mangfold i arbeidstokken vår, også når det gjelder ansiennitet.

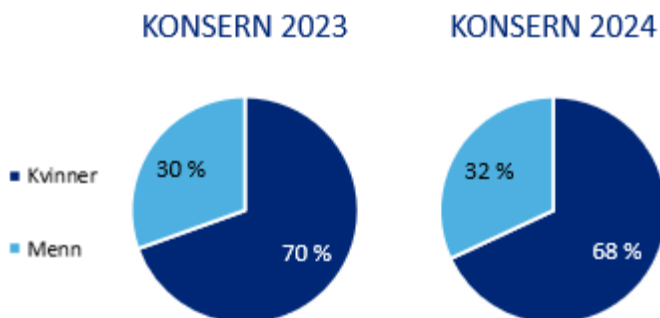
2024

| Kategori | 0 - 5 år | 6 - 10 år | 11 - 20 år | 21 - 30 år | Mer enn 30 år | Gj.sn. Ansiennitet |
|--|----------|-----------|------------|------------|---------------|--------------------|
| Ansiennitet | | | | | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 44 % | 14 % | 20 % | 10 % | 12 % | 12 år |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 46 % | 16 % | 30 % | 5 % | 2 % | 9 år |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 44 % | 37 % | 19 % | 0 % | 0 % | 7 år |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 45 % | 17 % | 23 % | 7 % | 8 % | 11 år |

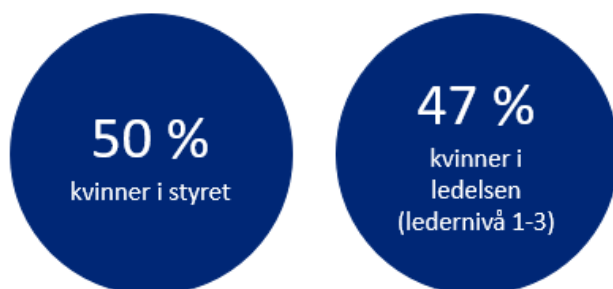


3. Kjønnslikestilling

Vi har en høy kvinneandel i konsernet med hele 68 % kvinner (mot 70 % i 2023). Det er ønskelig å øke mandsandelen i konsernet fremover for å få en bedre kjønnsbalanse på sikt.



Konsernet har samlet sett en god kjønnsbalanse på ledernivå med en kvinneandel på 47 %, mens det i morbankens styre er en perfekt kjønnsbalanse. Kjønnfordelingen er noe ulik for den enkelte virksomhet.



Kvinneandelen er på hele 77 % for tyngre fagstillinger inkl. ledernivå 4. Dette samsvarer i noen grad med den generelle kjønnsbalansen i konsernet.



| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|-------|
| Kjønnslikestilling | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinneandel | 68 % | 66 % |
| Mannsandel | 32 % | 34 % |
| Andel kvinner - ledernivå 1 og 2 | 40 % | 38 % |
| Andel kvinner - ledernivå 3 | 67 % | 36 % |
| Andel kvinner - ledernivå 4 og tyngre fagstillinger | 73 % | 83 % |
| Andel kvinner i styret (morbank) | 50 % | 50 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Kvinneandel | 74 % | 71 % |
| Mannsandel | 26 % | 29 % |
| Andel kvinner - ledernivå 1 og 2 | 75 % | 60 % |
| Andel kvinner - ledernivå 3 | 33 % | 100 % |
| Andel kvinner - ledernivå 4 og tyngre fagstillinger | - | 0 % |
| Andel kvinner i selskapets styre | 20 % | 20 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren | | |
| Kvinneandel | 69 % | 70 % |
| Mannsandel | 31 % | 30 % |
| Andel kvinner - ledernivå 1 og 2 | 60 % | 60 % |
| Andel kvinner - ledernivå 3 | - | - |
| Andel kvinner i selskapets styre | 0 % | 0 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinneandel | 70 % | 68 % |
| Mannsandel | 30 % | 32 % |
| Andel kvinner - ledernivå 1 og 2 | 50 % | 50 % |
| Andel kvinner - ledernivå 3 | 50 % | 42 % |
| Andel kvinner - ledernivå 4 og tyngre fagstillinger | 73 % | 77 % |
| Andel kvinner i styret (morbank) | 50 % | 50 % |

Signering av Kvinner i Finans Charter



Kvinner i Finans Charter, som har som mål å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge. Det er næringen selv som eier charteret gjennom bransjeorganisasjonene Finans Norge, VFF, VPFF og NVCA. Aktivitetene driftes av Future Boards AS.

August 2023 signerte vi oss for Kvinner i Finans Charter. Med dette er konsernet forpliktet til å sette mål og følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering. Vi har forpliktet oss til følgende:

1. Adm.dirktør Knut Oscar Fleten har det dedikerte ansvaret for oppfølgingen av arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering i konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres
2. Ideelt ønsker vi en kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn på alle ledernivå og tyngre fagstillinger. Ved avvik på mer enn 10%-poeng, skal det ha særlig fokus og prioritet ved rekruttering av slike stillinger.
3. Vi har ingen bonusordninger, men målene med kjønnsbalanse og inkludering vil være et element i vurdering av måloppnåelse og lønnsjustering for lederne i konsernet.
4. Årlig publisering av status og fremgang mot målene vil bli redegjort i en egen Likestilling- og mangfoldsrapport. Denne rapporten tilgjengeliggjøres på bankens hjemmesider under Bærekraft og samfunnsansvar/ Vårt bærekraftsbibliotek.

Omsorgsansvar som foreldre

Hos oss er det en kultur for at ansatte – uavhengig av kjønn og stilling - tar omsorgsansvar, både ifm. foreldrepermisjon og ved fravær med syke barn.

Foreldrepermisjon

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 omsorgspermisjon ved fødsel. Dette til forskjell fra vanlig refusjon fra NAV hvor maks foreldrepenger er opp til 6G og en avkortning i feriepenger.

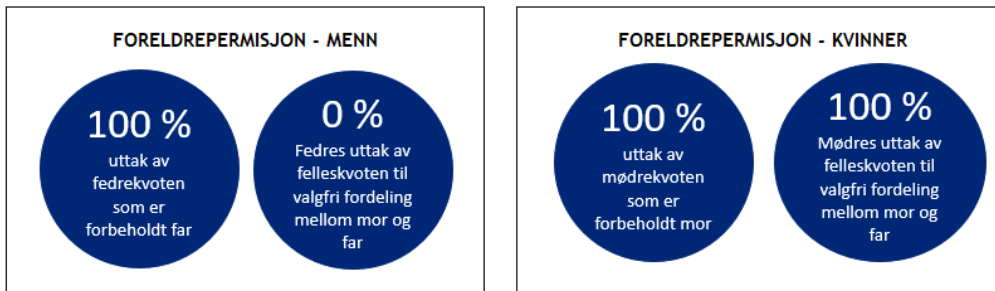
Vi har praksis for at HR inviterer våre ansatte til møte forut for foreldrepermisjon, for å gi informasjon om rettigheter og plikter under og etter permisjonstiden, og bistand til å sette opp en permisjonsplan for foreldrene. I disse samtalene benytter vi også anledningen til å uttrykke konsernet holdning om at vi ønsker at fedre skal ta et likt omsorgsansvar som mødre.

Vi er fornøyde med at alle våre ansatte - uavhengig av kjønn og stilling – tar ut foreldrepermisjon.



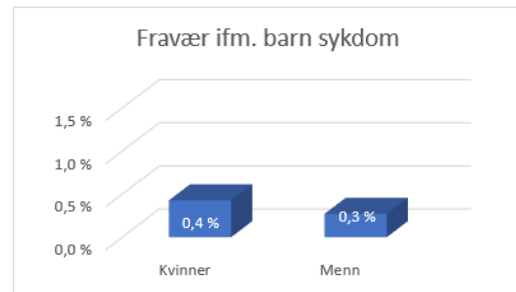
Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

Vi erfarer at våre ansatte – som i Norge forøvrig – har en skjevfordeling ved at mødrene i all hovedsak tar hele felleskvoten som er til fordeling mellom mor og far.

Fravær ved barns/ barnepassers sykdom

I 2024 har fravær som følge av barns sykdom vært tilnærmet likt mellom våre kvinnelige og mannlige ansatte. Dette er en vesentlig forbedring fra 2023, hvor fravær som følge av barns sykdom var nesten 3 ganger så høyt blant våre kvinnelige ansatte som hos våre mannlige ansatte.

Konsernets holdning er at fedre skal ta likt omsorgsansvar som mødre.



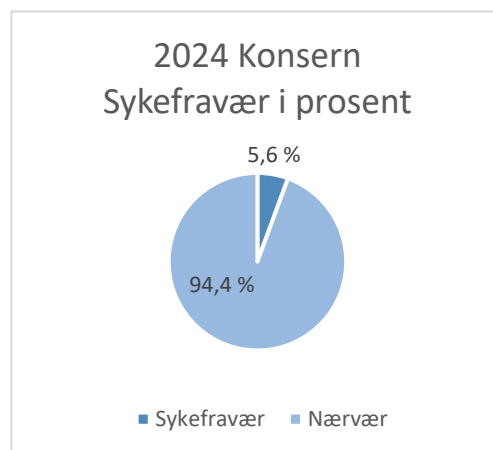
4. Oversikt over sykefravær og skader/ ulykker

Det blir arbeidet godt på det forebyggende området for å redusere sykefraværet. Vi har fokus på 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.

Vi har gode rutiner for oppfølging av sykefravær. Vi benytter et prosessverktøy som gir lederne støtte i sykefraværsoppfølgingen, og som bidrar til at faktisk sykefraværsoppfølging blir gjennomført iht. rutinene

I 2024 har det totale sykefraværet vært på 5,6 % (mot 4,7 % i 2023). Sykefraværet i konsernet er fortsatt på et lavere nivå enn det gjennomsnittlige sykefraværet Norge, som var på 6,9 % i snitt i perioden 2023K4-2024K3.

Sammenlignet med tilsvarende bransjetall for finansiering og forsikring, så har vi de senere årene hatt et noe høyere sykefravær enn bransjegjennomsnittet.



| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|-------|-------|
| Sykefravær | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Egenmeldt sykefravær | 1,1 % | 0,9 % |
| Legemeldt sykefravær | 3,9 % | 4,9 % |
| Totalt sykefravær | 5,0 % | 5,8 % |
| Totalt sykefravær - kvinner | 6,3 % | 6,8 % |
| Totalt sykefravær - menn | 2,2 % | 3,6 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Egenmeldt sykefravær | 1,6 % | 1,3 % |
| Legemeldt sykefravær | 3,8 % | 5,6 % |
| Totalt sykefravær | 3,7 % | 6,9 % |
| Totalt sykefravær - kvinner | 6,4 % | 8,3 % |
| Totalt sykefravær - menn | 3,0 % | 3,7 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | | |
| Egenmeldt sykefravær | 0,0 % | 0,0 % |
| Legemeldt sykefravær | 2,9 % | 3,3 % |
| Totalt sykefravær | 2,9 % | 3,3 % |
| Totalt sykefravær - kvinner | 3,4 % | 3,9 % |
| Totalt sykefravær - menn | 1,6 % | 1,9 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Egenmeldt sykefravær | 1,0 % | 0,9 % |
| Legemeldt sykefravær | 3,7 % | 4,8 % |
| Totalt sykefravær | 4,7 % | 5,6 % |
| Totalt sykefravær - kvinner | 5,8 % | 6,7 % |
| Totalt sykefravær - menn | 2,3 % | 3,3 % |

I 2024 var kvinnes sykefravær dobbelt så høyt som hos menn. Dette er forholdsmessighet samsvarer med bransje- og nasjonale tall for sykefravær blant menn og kvinner.

Konsernet ønsker å jobbe for å holde sykefraværet på et lavest mulig nivå.

Konsernet har ikke vært utsatt for alvorlige skader, ulykker eller ran i 2024.



5. Lønnssystem

Alle konsernets virksomheter følger gjeldende tariffavtaler.

- Banken er medlem av Finans Norge. Her følges tariffavtalen mellom Finans Norge - Finansforbundet og Finans Norge – LO HK Finans.
- Regnskapshuset er medlem av NHO Mat og Drikke. Her følges tariffavtalen mellom NHO – YS/Negotia.
- EM1 Fjellmegleren er ikke medlem av arbeidsgiverforening, men har frivillig valgt å følge hovedtrekkene i de sentrale tariffavtalene mellom Finans Norge og Finansforbundet.

Vår hovedmålsetning er lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn. 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 lønnsystem.

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 arbeidsutførelse. 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 iht. 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.

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

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. Virksomhetenes forsikringsordninger er lik for alle ansatte i den enkelte virksomhet.

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

Reise godtgjøres etter regning. Bilgodtgjørelse dekkes etter statens satser ved bruk av el-bil, og etter statens skattefrie satser ved bruk av fossil bil.

Alle naturallytelser 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 naturallytelser som gis.

Personalgoder, -fordeler og ytelser gis som hovedregel kun til faste ansatte som har en stillingsbrøk på minimum 50 %. For de øvrige – de med midlertidige stillinger eller faste ansatte med lavere stillingsbrøk - så ytes vanligvis kun de lovbestemte rettighetene.

Lønnsrapport konsernet

Lønnsgapet mellom menn og kvinner – både på ledernivå og ikke-ledernivå - har blitt redusert de senere årene.

I 2024 har vi hatt en markant forbedring av lønnsgapet mellom menn og kvinner i ledende stilling. For to av virksomhetene – banken og regnskapshuset – er den gjennomsnittlige lønnen til de kvinnelige lederne høyere sammenlignet med menns lønn.

For øvrige ansatte i banken så har lønnsgapet mellom kvinner og menn blitt ytterligere redusert i 2024, mens for samme gruppe i regnskapshuset og meglervirksomheten så har lønnsgapet blitt høyere det siste året.

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|-------|-------|
| Gjennomsnittslønn ledere | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 89 % | 109 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 106 % | 104 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 79 % | 89 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 86 % | 96 % |

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|-------|------|
| Gjennomsnittslønn øvrige ansatte | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 93 % | 94 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 91 % | 88 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 101 % | 96 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | | |
| Kvinnerns lønn i % av menns lønn | 93 % | 92 % |

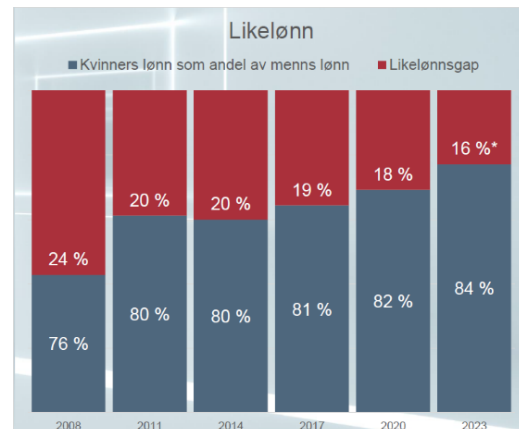
Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

Konsernet sett under ett, har et marginalt likelønnsgap:

- 4 % på ledende stillinger og
- 8 % for øvrige stillinger.

Vi har en høyere grad av likelønn blant våre kvinner og menn enn i bransjen forøvrig.

I finansnæringen i 2023 var kvinners andel av menns gjennomsnittlige lønn på 84 % (mot 82 % i 2020)



Lønnsrapport banken

I samarbeid med bankens hovedtillitsvalgte er det foretatt en gjennomgang av kjønnsfordelt stillingsstatistikk med tilhørende lønnskartlegging.

Tabellen nedenfor viser lønnsfordeling mellom kvinner og menn i forskjellige stillingskategorier i banken (basert på kun grunnlønn/ årslønn).

| Grade | 2023 | | | 2024 | | |
|-------|--|-----------|--|--|-----------|--|
| | Andel kvinner og menn på stillingsnivå | | Lønnsgap Median lønn kvinner/ Median lønn menn | Andel kvinner og menn på stillingsnivå | | Lønnsgap Median lønn kvinner/ Median lønn menn |
| | % Menn | % Kvinner | | % Menn | % Kvinner | |
| 10 | 33 % | 67 % | 102 % | - | - | - |
| 11 | 0 % | 100 % | N/A - kun kvinner | 50 % | 50 % | 118 % |
| 12 | 40 % | 60 % | 111 % | 36 % | 64 % | 82 % |
| 13 | 46 % | 54 % | 94 % | 31 % | 69 % | 93 % |
| 14 | 18 % | 82 % | 98 % | 13 % | 87 % | 99 % |
| 15 | 26 % | 74 % | 94 % | 29 % | 71 % | 90 % |
| 16 | 20 % | 80 % | 101 % | 25 % | 75 % | 95 % |
| 17 | 50 % | 50 % | 100 % | 33 % | 67 % | 92 % |
| 18 | 38 % | 62 % | 101 % | 55 % | 45 % | 96 % |
| 19 | 60 % | 40 % | 95 % | 33 % | 67 % | 94 % |
| 20 | 100 % | - | N/A - kun menn | 75 % | 25 % | 139 % |
| 21 | 100 % | - | N/A - kun menn | 50 % | 50 % | 97 % |
| 22 | - | - | - | - | - | - |
| 23 | - | - | - | - | - | - |
| 24 | 100 % | - | N/A - kun menn | 100 % | - | N/A - kun menn |

Hvert stillingsnivå (grade) omfatter flere ulike typer stillinger. Vi bruker et stillingsevalueringssystem gjennom Korn Ferry Hay Group for å bestemme tyngden av en stilling i forhold til forhåndsdefinerte kriterier (ansvar/ problemløsning/ kompetanse), samt den interne relativiteten mellom stillingene. Innplasseringen av stillingen i systemet skjer i utgangspunktet uavhengig av den enkelte stillingsinnehaver, da det er stillingen og ikke den ansatte som evalueres. Hver stilling får en grade, hvor vi kan gjøre en benchmark i markedet og internt mellom stillinger.

Lønnskartleggingen og gjennomgangen av kjønnsfordelt statistikk for banken viser:

- lønnsgapet mellom menn og kvinner på samme stillingsnivå har økt i 2024 sammenlignet med 2023 (i motsetning et redusert lønnsgap året forut).
- ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene for medarbeidere på samme stillingsnivå, men det vil være lønnsforskjeller mellom stillinger basert på stillingsinnhold, ytelse og kompetanse.
- det siste året har vi fått en høyere kvinneandel i de mest sentrale lederstillingene. Dette er en positiv utvikling basert på at vi de siste årene har vært oppmerksomme på at det har vært tendens til en noe større kvinneandel på lavere stillingsnivå, og tilsvarende lavere kvinneandel på høyere stillingsnivå. Dette har vi hatt med oss i rekrutteringsarbeidet spesielt.



6. Rekruttering

Det er spesielt i rekrutteringsarbeidet vi kan støtte opp om våre målsetninger om mangfold. I vårt rekrutteringsarbeid de siste årene har vi fokusert på disse tiltakene:

- 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 skal det være et eksplisitt 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.

I august 2023 signerte vi Kvinner i Finans Charter. Ved denne signeringen satte vi internt mål for kjønnsbalansen i konsernet:

Ideelt ønsker vi en kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn på alle ledernivå og tyngre fagstillinger. Ved avvik på mer enn 10 %-poeng, skal det ha særlig fokus og prioritet ved rekruttering av slike stillinger.

Som et ledd i dette arbeidet har vi utarbeidet en mer detaljert oversikt over kjønnsbalansen på de ulike ledernivåene og tyngre fagstillinger (jfr. kap. 3). Denne oversikten er nyttig ifm. planlegging og gjennomføring av rekrutteringsprosesser for slike stillinger.

Statistikk fra rekrutteringsarbeidet i 2024 viser en lik andel søkere fra menn og kvinner (hhv. 54 % og 46 %). Av de som ble innkalt til intervju var 53 % kvinner.



Rekrutteringsprosessene i 2024 resulterte i ansettelse av 31 personer (interne og eksterne kandidater), hvorav 61 % kvinner og 39 % menn.

Som nevnt i kap. 3, så har vi i 2024 en høy kvinneandel med 68 % kvinner i konsernet. I det videre rekrutteringsarbeidet bør vi ha fortsatt fokus på å ansette flere menn enn kvinner. Dette vil kunne gi en bedre kjønnsbalanse på sikt, som er positivt for arbeidsmiljøet.

Konsernet arbeider også kontinuerlig med å ha en god balanse i ansattes aldersfordeling. Rekruttering av til dels unge nyutdannede, unge etablerte og voksne med relasjon til og/ eller ønsket etablering i Hallingdal og Valdres er høyt prioritert. Vi er medlemsbedrift av Trainee Innlandet og Trainee Hallingdal.

En viktig del av rekrutteringsarbeidet, er å ha en god onboarding-prosess. Til hjelp til dette arbeidet, har vi et digital prosessverktøy for HR, lederne og andre nøkkelpersoner i planlegging og oppfølging av nyansatte.

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

Nyansatte

I løpet av 2024 fikk vi 18 nye kollegaer i konsernet med lik andel kvinner og menn.

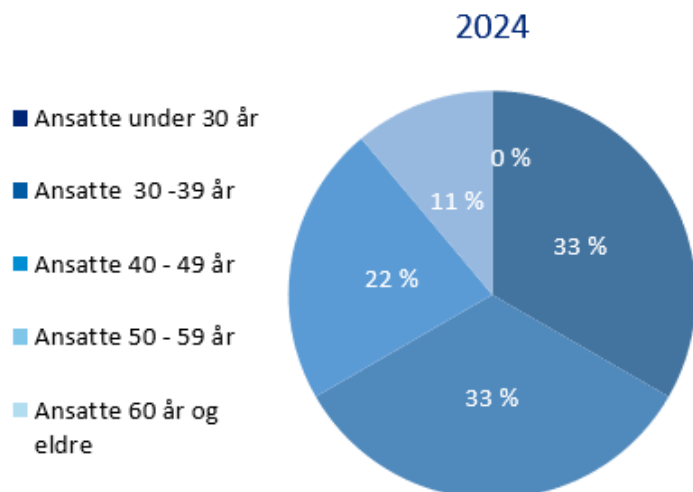


| Nyansatte - fordelt på kjønn | Totalt | Kvinne | Mann |
|--|-----------|----------|----------|
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 13 | 6 | 7 |
| <i>Data Scientist / Dataanalytiker</i> | 1 | - | 1 |
| <i>Direktør Risikostyring og compliance</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Kundeveileder Betaling</i> | 1 | - | 1 |
| <i>Kundeveileder Hverdagsøkonomi</i> | 2 | - | 2 |
| <i>Leder Personmarked - Bergen</i> | 1 | - | 1 |
| <i>Leder Teknologi og digitalisering konsern</i> | 1 | - | 1 |
| <i>Lærling i salgsgaget / Kundeveileder Betaling</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Rådgiver Forsikring Personmarked</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Rådgiver Personlig økonomi</i> | 3 | 2 | 1 |
| <i>Trainee Antihvitvask</i> | 1 | 1 | - |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 5 | 3 | 2 |
| <i>Daglig leder</i> | 1 | - | 1 |
| <i>Lønns- og regnskapsmedarbeider</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Regnskapsmedarbeider</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Regnskapsrådgiver</i> | 1 | 1 | - |
| <i>Statsautorisert regnskapsfører</i> | 1 | - | 1 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 0 | 0 | 0 |
| | - | - | - |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 18 | 9 | 9 |

Våre nyansatte er i alle aldersgruppene, men med hovedvekt på de yngste. Hele 66 % av våre nyansatte er under 40 år, hvorav 33 % er under 30 år.

Gjennomsnittsalderen blant de nyansatte er 36 år.

Rekrutteringen har bidratt positivt for balansen i aldersfordelingen i konsernet med tanke på at gjennomsnittsalderen i konsernet er 45 år.



| Nyansatte - fordelt på alder | Under 30 år | Ansatte 30-39 år | Ansatte 40-49 år | Ansatte 50-59 år | Ansatte 60 år + | Gj.sn. alder |
|--|-------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|--------------|
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 5 | 4 | 3 | 1 | 0 | 35 år |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 38 år |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 6 | 6 | 4 | 2 | 0 | 36 år |

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

Vårt fokus i rekrutteringsarbeidet har gitt oss økt mangfold, men vi har et godt stykke igjen før vi når ønsket målsetning.

Vi opplever at den største barrieren er språk. I tillegg opererer vi all hovedsak i Hallingdal- og Valdres-regionen som har en lavere minoritetsandel enn bynære områder. For å få økt mangfold, er vi i større grad avhengig av at de vi rekrutterer er villig til å flytte til regionen vår, som i seg selv gir en ekstra barriere. Vi vet at innflyttere uten relasjoner til regionen har større utfordringer med å integrere seg i lokalsamfunnet. Her vil det være avgjørende hvordan kommunene er bevisst sitt inkluderingsarbeid.

I det videre arbeidet med likestilling og mangfold, er det spesielt viktig å ha fokus på rekrutteringsarbeidet. Vi må være tro mot det omfattende og robuste rammeverket vi har, men samtidig utfordre oss til å iverksette nye tiltak for å redusere barrierer.



7. Turnover

Som en av de store arbeidsgiverne i regionen, så er det naturlig at vi er en arbeidsplass hvor andre arbeidsgivere søker etter kompetanse. Dette må sees som et ledd i vårt utvidede samfunnsansvar og en styrke for regionen.

I 2024 har 11 konsernansatte sagt opp sin stilling, herav 2 alders- eller uførepensjonister. Gjennomsnittsalderen for alderspensjonistene var 69 år.

| Turnover | Turnover | Turnover ekskl. naturlig avgang |
|--|----------|---------------------------------|
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 3 % | 2 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 7 % | 5 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 10 % | 10 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 5 % | 4 % |

Statistikk viser at turnover-prosenten i Norge (uavhengig av bransje) er på 26 % i 2024, mot 14 % i finansnæringen. Til sammenligning var konsernet samlede turnover på 5 % (mot 3 % i 2023). Konsernets faktiske turnover ekskl. naturlig avgang var på marginale 3 % i 2024 (mot 1 % i 2023). Konsernet har meget lav og tilfredsstillende turnover.



8. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

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

Majoriteten av de vi rekrutterer har bachelor- eller masterutdanning (72 %). Som regionens største finanshus, tar vi et særlig ansvar for å knytte til oss nyutdannede eller ansatte uten bransjee erfaring, for å gi dem tilgang til videreutvikling og veiledning frem til nødvendige autorisasjoner.

I løpet av 2024 har konsernets ansatte oppnådd totalt 25 nye autorisasjoner:

| Kategori | 2024 |
|---|-----------|
| Nye autorisasjoner BANK | |
| Autorisert Kredittådgiver | 5 |
| Autorisert Finansiell rådgiver | - |
| Autorisert Personforsikringsrådgiver | 5 |
| Autorisert Skadeforsikringsrådgiver | 1 |
| Godkjent informasjonsgiver | 8 |
| Autorisert Skadeforsikringsrådgiver Næring | - |
| Autorisert Personforsikringsrådgiver Næring | - |
| TOTALT | 19 |
| Nye autorisasjoner REGNSKAPSHUS | |
| Statsautorisert Regnskapsfører | 3 |
| Sertifisering innen Landbrukstaksering | 1 |
| TOTALT | 4 |
| Nye autorisasjoner EM1 | |
| Autorisert Eiendomsmegler | 2 |
| TOTALT | 2 |

Pr. 31.12.2024 er fortsatt 10 % av konsernets ansatte i et tilrettelagt løp frem mot autorisasjoner:

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| Ansatte i autorisasjonsløp KONSERN | | |
| Rådgiver bank (i autorisasjonsløp frem mot bransjeautorisasjoner FinAut) | 13 | 13 |
| Regnskapsmedarbeidere/-rådgivere (i autorisasjonsløp mot Statsaut. regnskapsfører) | 8 | 6 |
| Regnskapsmedarbeidere/-rådgivere (i løp mot sertifisering innen Landbrukstaksering) | 1 | - |
| Eiendomsmeglerfullmektige (i autorisasjonsløp frem mot Aut. eiendomsmegler) | 5 | 2 |

For de som er autoriserte settes det krav til kontinuerlig og årlig kompetanseoppdatering, som vi tilrettelegger for.



17 utdanningsavtaler

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. I løpet av 2024 har 8 % av konsernets ansatte gjennomført studier med økonomisk støtte fra arbeidsgiver gjennom en utdanningsavtale.

Egen læring og kompetanseutvikling er et viktig tema i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen og oppfølgingsamtaler gjennom året. Konsernet har en egen læringsportal som benyttes for kompetanseutvikling og -vedlikehold. I tillegg benyttes eksternt kompetansetilbud ved behov.

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

I 2023/2024 gjennomfører alle konsernets ledere et felles lederutviklingsprogram innen kommuniserende ledelse. Programmet går over ett år med totalt syv samlinger og mye trening underveis. Programmet avsluttes med en muntlig og praktisk eksamen frem mot en sertifisering i prestasjonscoaching på individ- og teamnivå.

«Vi tror på ledertrening! Vi tror at det å bygge en god mestringskultur bidrar til økte prestasjoner. Relasjoner påvirker prestasjoner. Vi trener ledere målrettet i spesifikke og relevante lederferdigheter som legger til rette for økt relasjonskompetanse.

Vi tror at ledere som skaper involvering i endringsprosesser, evner å ta ut et større potensiale hos medarbeidere og i organisasjonen. Gjennom trening, tilbakemeldinger og relevante ferdigheter og verktøy, gjør vi ledere tryggere og tydeligere på å styre forventninger, samtidig som de evner å ha en coachende tilnærming i sitt lederskap.»

- Mesel Lederutvikling v/ Janne Mesel

Et tilsvarende lederutviklingsprogram (åpent kurs) gjennomføres i 2024/2025 for 4 av konsernets nye ledere.

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.

I neste kapittel vil vi redegjøre for våre ansattes mulighet for en god balanse mellom jobb og fritid. Dette er avgjørende for å legge til rette for gode utviklingsmuligheter i alle livsfaser. Dette vil være viktig for å gi våre ansatte gode utviklingsmuligheter i ulike livsfaser.



9. 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. God tilrettelegging for våre medarbeidere i ulike livsfaser står derfor sentralt. Konsernet har derfor blant annet alternative arbeidstidsordninger som kombinerer virksomhetens og den ansattes individuelle behov.

Vi ønsker å være aktiv pådriver for grønn omstilling. Noen av tiltakene vi har iverksatt, gir både en positiv effekt for ansatte mulighet til bedre kombinasjon mellom arbeid og fritid og er et positivt miljøtiltak. Eksempelvis:

- Våre ansatte oppfordres til å tenke miljø når de vurderer behov for en tjenestereise, og 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 fast arbeidsplass på det kontoret som er nærmest der de bor, så langt dette er praktisk mulig.
- Vi tilbyr også tjeneste-elbil for arbeidsreiser fra flere av våre kontorer, som reduserer behovet for egen bil eller ekstra bil i husholdningen.

Ovennevnte er positive tiltak for ansattes mulighet for en bedre kombinasjon mellom arbeid og familieliv, samtidig som det bidrar til å redusere karbonavtrykket.

Andre eksempler på tiltak hos oss for å gi bedre mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:

- Tiltak uavhengig av livsfase:
 - Arbeidstakers opplevelse av balansen mellom jobb og fritid, er et fast punkt på den årlige medarbeidersamtalen
 - Fast arbeidssted ved kontoret nærmest eget bosted
 - Mulighet for å søke om hjemmekontoravtale. Vi er restriktive, ettersom majoriteten av våre ansatte har tilbud om fast arbeidsted nært der de bor. Vi legger til rette for å jobbe hjemmefra ved behov pga. sykdom i familien eller andre hendelser. Kun 14 av våre ansatte har avtale om bruk av hjemmekontor ved behov.
 - Fleksibel arbeidstid
 - Mulighet for midlertidig redusert stilling
 - Rett til ulønnet permisjon i inntil 4 uker hvert 2. kalenderår
 - Fri med lønn både julaften og nyttårsaften
 - Mulighet for å søke om utdanningsavtale
 - Full lønn og full opptjening av feriepenger ved sykdom i 1 år
 - Rett til ulønnet permisjon for å følge egne foreldre til lege, sykehus mv.
- Tiltak for foreldre:
 - Møte – initiert av HR - 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.
 - Full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon
 - Full lønn i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel
 - Garantert lønnsopprykk etter endt foreldrepermisjon på mer enn 5 måneder (gjelder kun banken)

Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

- Fri med lønn ved amming
- Fri med lønn til å følge barn t.o.m. 12 år til lege/ sykehus mv.
- Rett til ulønnet permisjon for å følge barn i alderen 13-18 år til lege, sykehus mv.
- Tiltak for seniorenene:
 - Rett til fri uten lønn i inntil en uke, hvis den ansattes ektefelle har 1 uke ekstra ferie
 - Senior møte – initiert av HR - for å gi informasjon og bistand for planlegging av seniorårene i arbeidslivet og pensjonisttilværelsen
 - AFP (gjelder ikke eiendomsmeglervirksomheten) og andre omstillingsordninger
 - Kortere ukentlig arbeidstid for heltidsansatte over 64 år (gjelder kun banken)

Dette viser at vi har et godt spekter av tiltak som våre ansatte kan benytte seg av for kunne kombinere jobb og familieliv.



10. Arbeidsmiljø – samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Det er viktig for arbeidsgiver å ha en tett dialog med **de tillitsvalgte**. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er formalisert gjennom faste møter i løpet av året mellom de tillitsvalgte og ledelsen. I banken avholdes det kvartalsvise møter, og ellers møter etter behov.

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, besluttsende og rådgivende organ, bidra til at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Det avholdes kvartalsvise møter.

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

11. Varsling om kritikkverdige forhold

Generelt i samfunnet vet vi at mange er redd for å si ifra om kritikkverdige forhold. Konsernet har lagt til rette for at det skal være enkelt og trygt å si ifra om kritikkverdige forhold, og våre medarbeidere skal ha trygghet for at vi tar alle på alvor.

Fortrinnsvis ønsker vi at uønskede forhold tas opp direkte og/ eller i samtaler mellom medarbeider og leder. Spørsmål vedrørende mobbing og trakassering er også et fast punkt på den årlige medarbeidersamtalen.

Utover dette har konsernet utarbeidet en egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Innunder dette hører alle former for trakassering og annen uforsvarlig oppførsel, slik som mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, kriminelle forhold og forhold der liv og helse er i fare.



Det er inngått avtale om en særskilt varslingskanal med selskapet EY. Ansatte i konsernet har mulighet til å være helt eller delvis anonyme ved innmelding av kritikkverdige forhold eller mistenkelige transaksjoner. Dette er en varslingskanal vi er lovpålagt til å ha i henhold til arbeidsmiljøloven. Det er en ekstern, uavhengig tredjepart som mottar varslene og deltar i behandlingen. Fra konsernet deltar Leder HR konsern og Leder Risikostyring og compliance i tråd med våre interne rutiner.

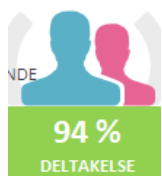
I samarbeid med EY gjennomfører vi også årlige varslingsøvelser, for å trene på rutiner og være bedre forberedt ved mottak av reelle varslinger.

Det gjennomføres ukentlige temperaturmålinger (se neste kap.), som gir oss en kontinuerlig innsikt i hvordan arbeidsmiljøet er. Vårt systemverktøy, WinningTemp, gir oss også systemstøtte for en anonym dialog mellom leder/ HR og ansatte som melder ifra om mobbing og trakassering ifm. disse målingene. På denne måten kan vi veilede den ansatte om retningslinjer, varslingskanaler for kritikkverdige forhold mv.

12. Temperaturmålinger

Vi bruker et dynamisk verktøy for organisasjonsundersøkelser, WinningTemp. Annenhver uke foretas det temperaturmålinger innenfor 9 områder; Ledelse, arbeidsglede, meningsfullhet, autonomi, arbeidssituasjon, deltakelse, personlig utvikling, teamfølelse og engasjement.

Vi har en meget tilfredsstillende svardeltakelse på temperaturmålingene, med 94 % i konsernet. Det er ønskelig med økt deltakelse blant ansatte i EM1 Fjellmegleren.

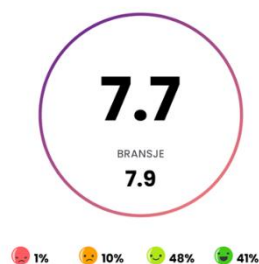


| Kategori | 2024 |
|--|------|
| Svarprosent | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 94 % |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 98 % |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 78 % |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 94 % |

Arbeidsmiljøet i konsernet blir opplevd som godt. Dette er bekreftet av de temperaturmålingene som er gjennomført gjennom året.

Overordnet organisasjonstemperatur er på 7,7, som er en tilfredsstillende score.

Organisasjonstemperatur



| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| Temperatur | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 7,8 | 7,7 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 7,5 | 7,6 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 8,1 | 7,6 |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 7,8 | 7,7 |
| Benchmark - SamSpar | 7,7 | 7,9 |

eNPS-scoren (Employee Net Promoter Score) viser i hvilken grad de ansatte er ambassadør for konsernet. Dette spørsmålet besvares på en skala fra 1-10.

I 2024 har vi en eNPS-score på 36, som vurderes som veldig bra. Svarene er fordelt på følgende måte:

- Score på 9-10 dvs. ambassadørene: 50 %
- Score på 7-8 dvs. de passive: 36 %
- Score 1-6 dvs. kritikerne: 14 %

eNPS



Likestilling- og mangfoldsrapport 2024

| Kategori | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| eNPS - Employee Net Promoter Score | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 50 | 41 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 24 | 29 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 59 | 24 |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 44 | 36 |
| Benchmark - SamSpar | 30 | 33 |
| Teamfølelse | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 8,0 | 8,1 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 8,2 | 8,2 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 8,1 | 8,1 |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 8,1 | 8,1 |
| Benchmark - SamSpar | 8,2 | 8,3 |
| Ledelse | | |
| SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 8,3 | 8,0 |
| SpareBank 1 Regnskapshuset ValHall AS | 7,6 | 7,6 |
| EiendomsMegler 1 Fjellmegleren AS | 8,5 | 7,3 |
| Konsernet SpareBank 1 Hallingdal Valdres | 8,1 | 7,9 |
| Benchmark - SamSpar | 8,0 | 8,3 |

Årets topp 3 viser at konsernet er preget av et godt arbeidsmiljø med høy teamfølelse, god ledelse og preget av ansatte som tar ansvar og viser høyt engasjement for virksomhetens mål og resultater.

Årets topp 3 – Dine kategorier med beste ytelse



De områdene med høyest forbedringspotensial er arbeidsglede, arbeidssituasjon og personlig utvikling. Vi er glade for at vi ikke har noen områder som scorer alarmerende lavt sammenlignet med benchmark.

De tre nederste årlige – Forbedringsområder



Temperaturmålingene er tilgjengelig for avdelingene til enhver tid, og er fast oppfølgingssak ifm. lederoppfølging og på avdelingsmøter gjennom året. HR støtter og utfordrer virksomhetene i forhold til saker og forbedringstiltak. På denne måten blir det jobbet systematisk og kontinuerlig med arbeidsforholdene i organisasjonen over tid.

13. 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 iht. 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.

Nytt av året er også et tiltak i pre-onboardingsprosessen, hvor den nyansatte vil bli kontaktet før tiltredelse, for å kartlegge behov for tilrettelegging av arbeidsplassen.

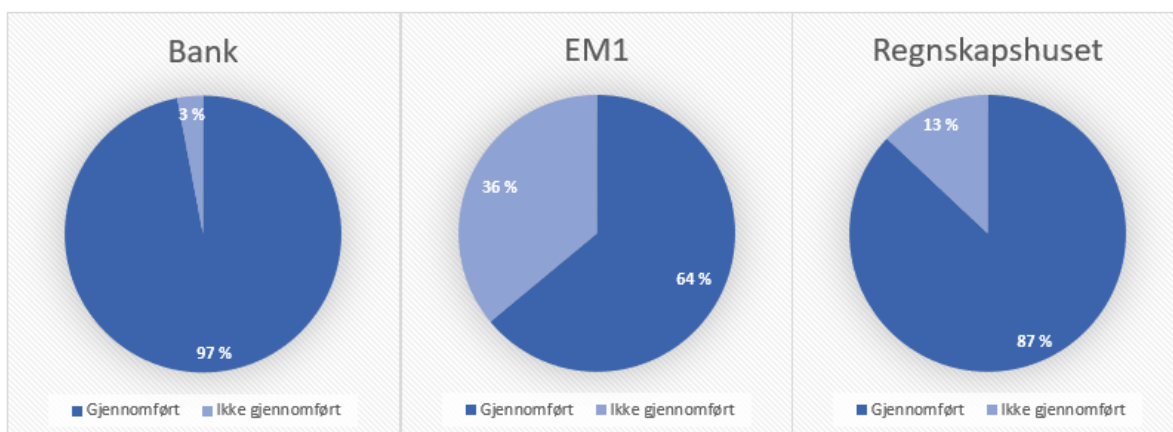
Det foreligger en detaljert oversikt over de faktiske forholdene mtp. universell utforming ved det enkelte kontorsted.

14. Etisk rammeverk

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. Vårt etiske rammeverk sier noe om hva som forventes av de ansatte og hva de kan forvente av sine kollegaer og ledere. Brudd på rammeverket aksepteres ikke og vil føre til interne reaksjoner.

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

I 2024 har 90 % av konsernets ansatte tatt oppfordringen til å lese igjennom etisk rammeverk på nytt.




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.

Konsernets etiske rammeverk er tilgjengelig på bankens hjemmesider – [lenke](#). Vi ønsker at alle interessenter skal ha innsyn på nivået på vårt etiske arbeid.

15. Statusrapport – tiltak 2024

Tiltaksplanen 2024 for likestilling og mangfold, er opplevd som relevant og har gitt oss et nødvendig og forbedret fokus på dette viktige arbeidet.

Tiltakene er i stor grad gjennomført i løpet av 2024. Noen av tiltakene er av en slik art at de må videreføres og forsterkes i årene fremover.



| Tiltak 2024 | Statusrapport |
|--|---|
| <p>Hovedprosjekt i 2024: Sertifisering innen Likestilt arbeidsliv</p> <p>I 2023 ble det gjennomført et forprosjekt mtp. sertifisering. Vårt mål er at konsernet i løpet av 2024 oppnår sertifisering innen Likestilt arbeidsliv. For å bli sertifisert – og senere opprettholde sertifiseringen – forutsetter det at vi forsterker og øker kvaliteten i vårt arbeid innen likestilling, mangfold og inkludering. Sertifiseringsordningen vil også kunne gi oss et godt nettverk og fagmiljø blant de andre sertifiserte virksomhetene.</p> <p><u>Tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre sertifiseringsløp for å oppnå sertifisering av konsernet iht. sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv. <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Likestilt arbeidsliv er en sertifiseringsordning for både private og offentlige virksomheter, som skal bidra til større grad av likestilling og mangfold i arbeidslivet. Likestilt arbeidsliv som arbeidsgiververktøy handler om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand. Sertifiseringsordningen skal sørge for likeverdig behandling, like rettigheter og likeverdige muligheter for alle. Gjennom en Likestilt arbeidslivssertifisering får virksomhetene konkrete verktøy som kan bidra til konkurransefortrinn, godt omdømme, bærekraftig samfunnsutvikling og et bedre arbeidsmiljø.</p> <p>Noen beskriver Likestilt arbeidsliv som likestillingens HMS, andre som likestillingens fyrtårn. Sertifiseringsordningen inngår i den brede verdiskapingen der sosiale verdier binder sammen de ulike dimensjonene i et bærekraftig samfunn.</p> </div> </div> <p>Grunnlag: Alle</p> | <p>OK</p> <p>Prosjektet er gjennomført iht. plan. Vi har avtale med ansvarlig aktør for sertifisering ultimo mars 2025. Forhåpentligvis vil banken da bli sertifisert.</p> <p>Som et ledd i sertifiseringen vil tiltaksplan for 2025-2027 godkjennes. Se neste kapittel hvor denne er presentert.</p> <p>På lengre sikt har vi en ambisjon om tilsvarende sertifisering for regnskapshuset og meglervirksomheten.</p> |

| Tiltak 2024 | Statusrapport |
|--|--|
| <p>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.</p> <p><u>Tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Fokus på et bredt mangfoldsperspektiv i utvelgelsen blant kvalifiserte søkere. Dette innbefatter også fokus på kjønnsbalansen generelt i konsernet, og spesielt ved rekruttering på ledernivå og tyngre fagstillinger. Eksempelvis skal det fortrinnsvis innkalles minst en representant fra hvert kjønn blant kvalifiserte søkere til siste intervjurunde. <p>Grunnlag: Kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse</p> | <p>OK. Konkrete tiltak er gjennomført og ønsket fokus er fulgt opp i rekrutteringsarbeidet i 2024.</p> <p>Viktig fokusområde som vil bli videreført.</p> |
| <p>Universell utforming og tilrettelegging:</p> <p>En detaljert oversikt over forholdene ved det enkelte kontorsted er utarbeidet. I 2023 foretok vi en vurdering av hvordan vi kan redusere avvik ytterligere og iverksatte de tiltak som ble vurdert gjennomførbart ved det enkelte kontor. I 2024 er ønsket å gjøre informasjonen tilgjengelig i organisasjon.</p> <p><u>Tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle oversikten over forholdene ved det enkelte kontorsted, og tilgjengeliggjøre den i HMS-håndboken. <p>Grunnlag: Alle</p> | <p>Ikke ferdigstilt. Ny frist innen utgangen av 2025.</p> |

| Tiltak 2024 | Statusrapport |
|---|---|
| <p>Forsterke arbeidet vårt for et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø</p> <p>Vi ønsker å forsterke og øke kvaliteten på arbeidet vårt for et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø.</p> <p><u>Tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreføre forbedring av det interne rapporteringssystemet for bedre tilpasset krav iht. aktivitets- og redegjørelsesplikten. • Videreføre utvidelsen av 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 – eksempelvis i form av et årshjul - som konkretiserer hvordan denne informasjonen skal nå ut, internt og eksternt. • Workshop Risikovurdering for likestilling og mangfold – høsten 2024. Gjennomføre en felles workshop for risikovurdering basert på BufDir's veileder for risikovurdering. Årets fokusområde: Mangfold og inkludering eller evt. annet tema basert på funn gjennom vårt arbeid med sertifisering innen Likestilt arbeidsliv. Deltakere: Hovedverneombud, hovedtillitsvalgt i Finansforbundet, HK Finans og Økonomiforbundet, HMS-ansvarlig, leder AMU, representant fra avd. bærekraft og HR-avdelingen. • Fokus på holdningsskapende arbeid om mangfold og inkludering internt i konsernet. Eksempelvis oppfordre alle våre ansatte til å gjennomføre tilgjengelig opplæringsserie innen mangfold og inkludering som er tilgjengelig i vår læringsportal Utsikt. Tilsvarende gjelder også etisk rammeverk. • Vurdere om våre beskrivelser av kleskode bør revideres for å tydeligere beskrive akseptabel bruk av religiøse hodeplagg på jobb. • Kartlegge og foreta en vurdering av hvilke språknivå på norsk våre ansatte må ha i ulike stillinger hos oss. Jfr. Norskprøven (https://prove.hkdir.no). • Vurdere og tydeliggjøre arbeidsgivers holdning for alkoholserving ifm. reiser og arrangement betalt av arbeidsgiver. Det er viktig å få en bedre balanse slik at noen arrangement er uten alkoholserving. Det er en kjensgjerning at alkohol på arrangement, kan være ekskluderende for enkelte. <p>Grunnlag: Alle</p> | <p>Likestilling og mangfold er forankret i vår strategiplan for 2024-2026, og ifm. prosjektet for Sertifisert innen Likestilt arbeidsliv.</p> <p>Ytterligere tilpasninger av internt rapporteringssystem og kommunikasjonsplan vil jobbes videre med ihht. Tiltaksplan 2025-2027, og som følge av tilpasning ihht. nye CSRD-rapportingskrav.</p> <p>I 2024 er det gjort et grundig arbeid som følge av prosjekt Likestilt arbeidsliv med ståstedanalyse, ROS-analyse og tiltaksplan 2025-2027. Den årlige workshopen er også gjennomført med fokus på gi deltakerne et godt innblikk i det prosjektarbeidet som er gjort.</p> <p>Siden desember 2023 har 90 % av våre ansatte gjennomgått etisk rammeverk og 76 % har fullført opplæringsserien innen mangfold og inkludering.</p> <p>De siste tre underpunktene er ikke ferdigstilt. Tiltakene vil bli videreført i ny tiltaksplan 2025-2027</p> |


16. Veien videre – Planlagte tiltak

Som et resultat av prosjekt for sertifisering innen Likestilt arbeidsliv, er det utarbeidet en tiltaksplan for 2025 – 2027, som er gjengitt i sin helhet nedenfor:

| Innsatsområde | Tiltak | Ansvarlig | 2025 | 2026 | 2027 | |
|--|--|---|----------------|----------------|-------|--|
| Forankring og implementering  | Utarbeide årshjul som tar for seg temaene under innsatsområdene til Likestilt arbeidsliv for å forankre arbeidet i virksomheten. Dette gjøres for å engasjere og informere de ansatte slik at arbeidet er godt kjent hos alle. Synliggjøre at vi er en LA-arbeidsplass også eksternt | HR Konsern/ konsernredaktør | Innen 31.05 | Årlig | Årlig | |
| | Språkvask av håndbøker. Unngå ord og uttrykk som oppleves unødvendig stigmatiserende. Være oppmerksom på ordvalg som skaper skiller | HR Konsern | | Innen 31.07 | | |
| | Lage en egen side på Innsikt (med link til Personelhåndboka) med info om at vi er en LA-bedrift, og hva dette innebærer | Konsernredaktør | Innen 30.04 | | | |
| Inkluderende arbeidsmiljø  | Sørge for at ledere/mottakere av varsler vet hvordan et varsel behandles slik at varslere får rask og god tilbakemelding og oppfølging | Direktør risikostyring og compliance / Leder HR konsern | Innen 01.09 | | | |
| | Lage enn felles landingsside for varslinger, som gjør det lettere for ansatte å melde fra til riktig instans | Direktør risikostyring og compliance / Leder HR konsern | Innen 01.09 | | | |

| Innsatsområde | Tiltak | Ansvarlig | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|--|------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Rekruttering og karriere  | Lage en plan for å styrke språkkompetansen hos fremtidige ansatte med behov for dette | HR konsern | | Innen 31.12 | |
| | Lage en egen Innsiktside om kompetanse | HR konsern / konsernredaktør | | Innen 31.12 | |
| | Legge til kriterier som sørger for mangfold i rekruttering i Personhåndboka kap. 3.1. | HR konsern | Innen 31.12 | | |
| Livsfase  | Fortsette med å tilby fleksible arbeidstider for å hjelpe ansatte med å tilpasse arbeidsdagen etter familiens behov | HR konsern | Løpende | Løpende | Løpende |
| | Lage tydeligere retningslinjer, informasjon til lederne og ansatte ved graviditet og om amming, samt etablere hvilerom | HR konsern / HMS ansvarlig | Innen 31.12 | | |
| | Sikre at nøkkelpersonell har nødvendig kompetanse om tilrettelegging for gravide og ammende | HR konsern / HMS ansvarlig | Innen 31.12 | | |
| | Utvikle standardiserte tilbakekomstplaner etter endt fødsel- / foreldrepermisjon uavhengig av lengde på permisjon | HR konsern | Innen 31.12 | | |
| | Tilby informasjon/ foredrag for alle ansatte om kvinnehelse, og hvordan dette kan påvirke arbeidet, samt hvordan vi best mulig kan tilrettelegge | HR konsern / HMS ansvarlig | Årshjul | | |
| | Undersøke om behandlingsforsikring også kan inkludere tilgang til medisinsk rådgivning tilknyttet temaer under «kvinnehelse» | HR konsern | Innen 31.12 | | |
| | Fremme åpenhet og kunnskap om kvinnehelse, og oppfordre til dialog og støtte blant ansatte. Kunnskap kan bidra til å redusere sykefravær | HR konsern | Årshjul | | |
| | Kartlegge og måle sykefravær ift resten av organisasjonen (alder/kjønn) | HR konsern | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 |
| | Kartlegge og måle prosent reduserte stillinger (alder/kjønn) | HR konsern | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 |

| Innsatsområde | Tiltak | Ansvarlig | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|--|------------------|----------------|----------------|----------------|
| Likelønn  | Oppdatere kap. 5.1 i PH med definisjon av «gitte kriterier» fra MAS, samt gi en tydeligere beskrivelse av hvordan disse tas med videre i lønnsvurderingen | Leder HR konsern | Innen 30.09 | | |
| | Sikre en klar forståelse av hva Korn Ferry stillingsevalueringssystem er, og hvordan dette fungerer. Systemet skal bidra til en rettferdig og transparent prosess for stillingsevaluering og lønnsfastsettelse. Kommuniser tydelig med ansatte om hvordan benchmarking fungerer og hvilke kriterier som brukes | Leder HR konsern | Innen 30.09 | | |
| | Definere tydeligere hva lik lønn for likt arbeid betyr hos oss. Hvordan nye satsninger (områder og avdelinger) vurderes og påvirker denne definisjonen | Leder HR konsern | Innen 30.09 | | |
| Heltid og heltidskultur  | Kartlegge heltid/deltid også basert på alder, slik at vi kan fange opp om det er spesifikke livsfaser som har høyere risiko for deltid enn andre | HR konsern | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 | Årlig pr 31.12 |
| | God kommunikasjon til ansatte om at vi heier på en heltidskultur og i hovedsak ønsker dette. Bidra til at de som søker midlertidig redusert stilling er informert om de langsiktige økonomiske konsekvensene ved dette | HR konsern | Innen 01.10 | Årlig | Årlig |
| | Oppdatere PH kap. 10.7. for å tydeliggjøre konsekvenser av redusert stilling | HR Konsern | Innen 01.10 | | |
| | For ansatte som søker om deltid kan det være nyttig å vurdere alternativer som kan imøtekomme deres behov. Se på bl.a muligheter for fleksibel arbeidstid og/eller avtale om hjemmekontor. Invitere den ansatte til en rådgivningssamtale | HR konsern | Innen 31.12 | | |

| Innsatsområde | Tiltak | Ansvarlig | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---------------|-------------|-------------|------|
| Tilrettelegging  | Etablere retningslinjer for universell utforming og implementer disse i HMS-håndboka. Disse skal være med i prosess og til vurdering ved alle nye prosjekter, ombygginger og eksisterende lokaler | HMS ansvarlig | | Innen 31.12 | |
| | Videreutvikle kartlegging og oversikt vi har som viser tilgjengelighet og universell utforming ved det enkelte kontorsted, og tilgjengeliggjøre denne i HMS-håndboken | HMS ansvarlig | Innen 31.12 | | |

SpareBank 1
HALLINGDAL VALDRES

Bank
Eiendom
Regnskap



Geilo • Ål • Gol • Nesbyen • Flå • Hemsedal
Fagernes Heggnes • Beitostølen • Oslo • Bergen