

Åpenhetsloven

rapport Sparebanken Sør

2022



INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING.....	3
2	ÅPENHETSLOVEN.....	3
3	BANKENS RUTINER OG PROSEDYRER FOR HÅNDTERING AV ÅPENHETSLOVEN ...	4
3.1	Styringsdokumenter	4
3.2	Bankens rutiner for håndtering av åpenhetsloven.....	4
3.2.1	Risikovurdering.....	4
3.2.2	Risikoanalyse	5
3.2.3	Grundig analyse	5
3.2.4	Videre oppfølging og tiltak	5
4	RAPPORT 2022	5
4.1	Kartlegging av risiko.....	5
4.2	Kartlegging av vesentlig risiko og brudd.....	8
4.3	Grundige analyser	8
4.4	Oppfølging og tiltak	8
4.5	Oppsummering og vurdering	8
5	TILTAKSPLAN	9

1 INNLEDNING

Åpenhetsloven trådte i kraft 01.07.2022, med første frist for rapportering 01.07.2023.

For å kunne koordinere rapporteringen med årsregnskap og bærekraftsrapportering, har vi fremskyndet rapporteringen til 3.12.2022.

Åpenhetsloven er sentral for denne policy, og omfatter arbeids- og menneskerettigheter, dvs sosiale forhold.

Åpenhetsloven omfatter arbeids- og menneskerettigheter, dvs sosiale forhold, og har virkning på to områder:

- Leverandører og samarbeidspartnere
- Internt i egen organisasjon

Denne rapporten omfatter hvordan Sparebanken Sør håndterer Åpenhetsloven.

Det er krav til at styret behandler rapport fra Åpenhetsloven, og at rapporten publiseres på bankens hjemmesider. Sentrale elementer i rapporten integreres også i bærekraftsrapporten.

2 ÅPENHETSLOVEN

Åpenhetsloven omfatter arbeids- og menneskerettigheter. De mest sentrale paragrafer i Åpenhetsloven, er gjengitt under:

Aktsomhetsvurderinger (Aktsomhetsloven § 4)

Det skal utføres aktsomhetsvurderinger av leverandører iht Åpenhetsloven og i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger omfatter:

1. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
2. Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter punkt 3.
3. Iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter punkt 2.
4. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som konsernet enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.
5. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter punkt 3 og 4.
6. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting eller erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, rammevilkår, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjøre for aktsomhetsvurderinger (Aktsomhetsloven § 5)

Det skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger som skal omfatte:

1. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, forretningsområder, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
2. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.

3. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, samt resultat eller forventet resultat av tiltakene.

Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Informasjonsplikt (Åpenhetsloven § 6 og § 7)

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser mht gjennomføring av aktsomhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Informasjon skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig. Informasjonen skal gis innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt. Dersom omfanget av informasjon som etterspørres, gjør det uforholdsmessig arbeidskrevende å besvare informasjonskravet innen tre uker, skal informasjonen gis inne to måneder etter at kravet er mottatt.

3 BANKENS RUTINER OG PROSEDYRER FOR HÅNDTERING AV ÅPENHETSLOVEN

3.1 Styringsdokumenter

De mest sentrale styringsdokumentene er:

- Policy arbeids- og menneskerettigheter
- Retningslinjer arbeids- og menneskerettigheter (retningslinjer for operasjonalisering av «Policy arbeids- og menneskerettigheter»).

Styringsdokumentene ligger på bankens hjemmesider. Øvrige relevante styringsdokumenter vedrørende åpenhetsloven fremgår av Policy arbeids- og menneskerettigheter, punkt 5.2,

<https://www.sor.no/globalassets/organisasjon/barekraft/policy-arbeidstaker-menneskerettigheter-sparebanken-sor.pdf>

3.2 Bankens rutiner for håndtering av åpenhetsloven

3.2.1 Risikovurdering

Basert på erfaring og kunnskap om leverandører, bransjer og geografi og konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

Menneskerettigheter:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.
- Øke andel kvinnelige ledere.

Arbeidsrettigheter:

- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet i banken.

3.2.2 Risikoanalyse

Det skal gjennomføres en risikoanalyse for å kartlegge de vesentligste risikoer for utvalgte risiko-fokusområder.

Kartleggingen av risiko baseres på kvantitative og kvalitative vurderinger. Forhold som vektlegges ift vesentlig risiko er:

- hvor mange ansatte kan være omfattet av risikoområdet
- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet internt i egen organisasjon
- hvilke risiko og konsekvenser er forbundet med risikoområdet ift samfunnet generelt
- er risikoområdet et område der det er forbedringspotensiale på, også i forhold til bransjen og nasjonale forhold
- hvor lett/vanskelig er det å iverksette forbedringer på risikoområdet.

Risikoanalysen vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert prioritering. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt bankens mulighet for påvirkning.

Med utgangspunkt i risikoanalysen skal risikoområder med vesentlig risiko kartlegges i forhold til videre oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter.

3.2.3 Grundig analyse

Det skal gjøres en grundigere analyse av risiko- og fokusområder som er definert å utgjøre en vesentlig risiko.

Risiko- og fokusområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp og tiltak skal iverksettes. Risiko- og fokusområder som er vurdert å ikke utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges opp gjennom overvåking og årlige risikoanalyser.

3.2.4 Videre oppfølging og tiltak

Risikoområder som er vurdert å utgjøre vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, skal følges tett opp mht å reparere, redusere eller eliminere risiko.

Sparebanken Sør skal når slike forhold er avdekket:

- Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser.
- Følge med på gjennomføring og resultater av tiltak.
- Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere hvordan negative konsekvenser er håndtert.
- Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Sparebanken Sør gjennomfører en rekke forbedringstiltak innenfor arbeids- og menneskerettigheter, herunder utvalgte risiko- fokusområder, selv om det ikke foreligger risiko for negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Hensikten med dette er å ha kontinuerlig fokus på forbedringer.

4 RAPPORT 2022

4.1 Kartlegging av risiko

Arbeids- og menneskerettigheter er et viktig tema for Sparebanken Sør. Selv om Åpenhetsloven er ny, har banken gjennom alle tider hatt fokus på arbeids- og menneskerettigheter, likestilling og mangfold, HMS og utvikling av ansatte.

En bred sammensatt arbeidsgruppe fra Konsernstab (HR og Bærekraft) i banken har gjennomført risikoanalysen.

Tabellen under viser en risikoanalyse av Sparebanken Sør mht utvalgte konvensjoner innenfor arbeids- og menneskerettigheter.

Risikoanalyse arbeids- og menneskerettigheter					
Risiko- og fokusområder	Vurderingstema	RISIKO			
		Konsekvens	Sannsynlighet	Risikofaktor	Risiko
Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi.	Kfr bla FN konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere av lik verdi og FN konvensjon nr. 156 om like muligheter og lik behandling for kvinner og menn 1. Tall for kvinners lønn i forhold til menn i kr og % 2. Tall for andel kvinner/kvinner i ledelse/kvinner i styre	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for diskriminering uansett grunnlag.	Kfr bla FN konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke. 1. Antall hendelser/varslinger om diskriminering 2. Har selskapet policy knyttet til diskriminering	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for brudd på rett til sosial sikkerhet	Kfr bla FN konvensjon nr. 102 om minstestandard for sosial sikkerhet	1	1	1,0	Lav risiko
Risiko for ikke tilfredsstillende antall kvinnelige ledere	1. Andel kvinnelige ledere på ulike nivåer	2	3	2,4	Middels risiko
Risiko ift brudd på rett til foreningsfrihet og organisere seg.	Kfr ba FN konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten 1. Er ansatte fagorganiserte, hvilken organisasjon 2. Rett og frihet til organisering	1	1	1,0	Lav risiko
Gode muligheter for faglig og personlig utvikling	Kfr bla Arbeidsmiljøloven kapittel 4 om arbeidsgivers plikt til å legge til rette for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet, jf. § 4-2 (2) a), og FN konvensjon 195 om utvikling av menneskelige ressurser, utdanning, opplæring og livslang læring 1. Kompetanseutviklingsprogrammer 2. Antall timer opplæring i snitt pr år	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen	Kfr bla FN konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet 1. Har virksomheten HMS håndbøker eller rutiner 2. Antall hendelser for manglende sikkerhet mm	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for brudd på rimelige begrensninger i arbeidstid	Kfr bla FN konvensjon nr. 47 om 40 timers uke. 1. Arbeidstid og overtid	1	1	1,0	Lav risiko
Risiko for ikke tilfredsstillende mangfold i banken	1. Program for mangfold 3. Rekrutteringsstrategi. 4. Trainee/praksisordning	2	3	2,4	Middels risiko
Risiko brudd på rettferdig lønn	Kfr bla FN konvensjon nr. 26 om ordning til å sette minstelønn, FN konvensjon nr. 95 om sikring av arbeidstakeres lønn. 1. Lønnstatistikk	1	1	1,0	Lav risiko
Akkumulert risiko				1,7	

Tabellen under viser risiko etter at tiltak er gjennomført.

RISIKOANALYSE						
Risiko- og fokusområder	Alternative risiko-reduserende tiltak Skal gjennomføres minimum der risiko er vurdert til høy	Ansvarlig for tiltak	RESTRISIKO			
			Konsekvens	Sannsynlighet	Risikonivå	Risiko
Arbeids og menneskerettigheter						
Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn, herunder lik lønn for arbeid av lik verdi.	1. Policy arbeids- og menneskerettigheter 2. Policy Likestilling og mangfold 3. KPI og målsetninger 4. Likelønnsnett ved lokale lønnsvurderinger 5. Vurdere/kategorisere de ulike stillinger i stabsmiljøene opp mot hverandre ut fra utgangspunktet: lik lønn for arbeid av lik verdi.	HR	1	2	1,4	Lav risiko
Risiko for diskriminering uansett grunnlag.	1. HMS håndbøker/rutiner 2. Varslingskanal 3. KPI og målsetninger diskriminering 4. Medarbeidertilfredshet undersøkelse 5. Risikovurdering av trakassering/sekseuell trakassering og utenforskap i jobbsammenheng	HR	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for brudd på rett til sosial sikkerhet		HR	1	1	1,0	Lav risiko
Risiko for ikke tilfredstillende antall kvinnelige ledere	1. Rekrutteringsstrategi/rutiner 2. Målsetting fordeling kvinner/menn lederstillinger.	HR	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko ift brudd på rett til foreningsfrihet og organisere seg.	Tariffavtale		1	1	1,0	Lav risiko
Gode muligheter for faglig og personlig utvikling	1. KPI, mål til antall timer opplæring pr ansatt pr år. 2. Støtte til videreutdanning via bedriftsavtale 3. Autorisasjonsordning 4. Bedriftsinterne utviklingsprogrammer	HR	1	2	1,4	Lav risiko
Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen	1. Rutiner i HMS håndbok 2. Krav til opplæring og oppdateringer i HMS tiltak. 3. KPI, handlingsplaner og mål til forbedringern 4. Årlige vernerunder 5. Kurs i håndtering av truende situasjoner	HR	2	2	2,0	Lav risiko
Risiko for brudd på rimelige begrensninger i arbeidstid	1. Overtidsstatistikker er jevnlig tema i Arbeidsmiljøutvalget	HR	1	1	1,0	Lav risiko
Risiko for ikke tilfredstillende mangfold i banken	1. Rekrutteringsstrategi/rutiner 2. Traineeordning/praksisplasser. 3. Bygge opp en bildebase til bruk i stillingsannonser som reflekterer mangfold. 4. Tilby sommerjobber/vikariater og arbeidstrening til personer med annen etnisitet	HR	2	2	1,0	Lav risiko
Risiko brudd på rettfærdig lønn	1. Policy arbeids- og menneskerettigheter 2. Tariffavtale 3. Innføre en fast likelønnsnett ved lokale forhandlinger 4. Lønnsstatistikker		1	1	1,0	Lav risiko
Akkumulert risiko					1,4	

Mer detaljer om tiltak fremgår av kapittel 5.

Resultatene fra analysen viser at Sparebanken Sør har lav risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter.

På et par områder, andel kvinnelige ledere, og mangfold, har banken middels risiko.

4.2 Kartlegging av vesentlig risiko og brudd

Sparebanken Sør har ikke hatt noen brudd på arbeids- og menneskerettigheter.

4.3 Grundige analyser

Det er ikke relevant å gjennomføre ytterligere vurderinger og analyser.

4.4 Oppfølging og tiltak

Selv om Sparebanken Sørs risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter er lav, har banken allikevel fokus på utvikling og forbedring på flere områder.

I forbindelse med bla Aktivitet- og redegjørelsesplikten, ARP, har banken en løpende tiltaksplan innenfor en rekke områder av Arbeids- og menneskerettigheter. Da det er mange fellestrekk mellom arbeid med Aktivitet- og redegjørelsesplikten og Åpenhetsloven, er det naturlig å ha en felles tiltaksplan for disse områdene.

For mer detaljer om bankens tiltaksplan for videreutvikling og forbedring mht arbeids- og menneskerettigheter, kfr kapittel 5.

4.5 Oppsummering og vurdering

Ut fra en totalvurdering, vurderes risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter som lav. Det er så langt ikke avdekket noen brudd.

Selv om risikoen er lav, er det alltid rom for forbedringer, og arbeid med arbeids- og menneskerettigheter er et kontinuerlig arbeid. Videre analyser vil bli utført med utgangspunkt i risikobasert tilnærming. Det betyr at omfanget av kartlegging og oppfølging tilpasses vurderte risiko samt bankens mulighet for påvirkning.

5 TILTAKSPLAN

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring	Langsiktig resultat
Forankring	Likestilling og mangfold - resertifisering som tema på leder og medarbeidersamlinger i 2021. Jevnlig informasjon på Intranett/Workplace gjennom året.	Gjøre bankens arbeid med likestilling og mangfold bedre kjent i banken. Skape større forståelse/kultur for likestilling og mangfold i organisasjonen (på alle nivåer). Bankens arbeid med likestilling og mangfold er ikke godt nok kjent blant ansatte.	Skape stolthet i organisasjonen - attraktiv arbeidsplass. Godt omdømme.	Vedtatt av KL	HR sjef	Ingen ansatte gir uttrykk for diskriminering i medarbeiderundersøkelser. Lav turnover (mindre enn x %). Høy grad av trivsel i medarbeiderundersøkelser (snitt bedre enn bransjen).
Forankring	Nye temaer innfor Likestilling og mangfold tas inn som tema i medarbeiderundersøkelsen i 2022. (spørsmål om trakassering/diskriminering finnes allerede).	Gjøre bankens arbeid med likestilling og mangfold bedre kjent i banken. Skape større forståelse/kultur for likestilling og mangfold i organisasjonen (på alle nivåer). Bankens arbeid med likestilling og mangfold er ikke godt nok kjent blant ansatte.	Skape stolthet i organisasjonen - attraktiv arbeidsplass. Godt omdømme.	Vedtatt av KL	HR sjef	Ingen ansatte gir uttrykk for diskriminering i medarbeiderundersøkelser. Lav turnover (mindre enn x %). Høy grad av trivsel i medarbeiderundersøkelser (snitt bedre enn bransjen).
Forankring	Ta inn likestilling og mangfold som temaområde i skjemaet som brukes i medarbeidersamtalen.	Gjøre bankens arbeid med likestilling og mangfold bedre kjent i banken. Skape større forståelse/kultur for likestilling og mangfold i organisasjonen (på alle nivåer). Bankens arbeid med likestilling og mangfold er ikke godt nok kjent blant ansatte.	Skape stolthet i organisasjonen - attraktiv arbeidsplass. Godt omdømme.	Vedtatt av KL	HR sjef	Ingen ansatte gir uttrykk for diskriminering i medarbeiderundersøkelser. Lav turnover (mindre enn x %). Høy grad av trivsel i medarbeiderundersøkelser (snitt bedre enn bransjen).
Inkluderende arbeidsmiljø	Vurdere å ta i bruk Quiz fra LDO på avdelingsmøter i banken, alternativt kjøpe utvikle nanolæring om temaet.	I medarbeiderundersøkelsen i 2019 svarte x% av de ansatte at de hadde vært utsatt for mobbing/trakassering. (0 i 2020).	Forebygge mobbing/trakassering og utenforskap. Bygge gode holdninger/kultur.	Vedtatt av KL	HR sjef	Ingen ansatte gir uttrykk for mobbing/trakassering eller utenforskap i medarbeiderundersøkelsen, ingen varsler på trakassering.
Inkluderende arbeidsmiljø	Det foretas en risikovurdering av trakassering/sekseuell trakassering og utenforskap i jobbsammenheng.	I medarbeiderundersøkelsen i 2019 svarte x% av de ansatte at de hadde vært utsatt for mobbing/trakassering. (0 i 2020).Gjør situasjonen med hjemmekontor at det blir en større risiko for utenforskap.	Forebygge mobbing/trakassering og utenforskap. Bygge gode holdninger/kultur.	Vedtatt av KL	Likestillings utvalget	Ingen ansatte gir uttrykk for mobbing/trakassering eller utenforskap i medarbeiderundersøkelsen, ingen varsler på trakassering.
Rekruttering	Bevissthet/spesiell oppmerksomhet omkring mangfold ved rekruttering til lederstillinger i divisjoner der det ene kjønn er underrepresentert.	I alle divisjoner utenom PM divisjonen er kvinner underrepresentert i lederstillinger.	Andelen kvinner i lederstillinger i banken skal øke.	Vedtatt av KL	HR sjef	Andelen kvinner i lederstillinger skal være minimum 40 % innen år 2026.
Rekruttering	Bygge opp en bildebase til bruk i stillingsannonser som reflekterer mangfold.	Banken ønsker gjennom bevisst bildebruk å signalisere mangfold.	Større mangfold	Vedtatt av KL	HR/Markeds sjef	Større mangfold.
Rekruttering	Lage standard tekster som brukes i stillingsannonser.	Forskning viser at f.eks. kvinner og menn oppfatter ordbruk i stillingsannonser ulikt.	Flere kvinner som søkere til lederstillinger og stillinger innen IT.	Vedtatt av KL	HR sjef	Bedre mangfold blant kvalifiserte søkere ved stillingsutlysninger.

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring	Langsiktig resultat
Rekruttering	Tilby personer med annen etnisitet som er traineer gjennom Trainee Sør plasseringer i banken.	Banken har en liten del av de ansatte med annen etnisk bakgrunn. Erfaringsvis rekrutterer banken en del ansatte blant personer som har vært ansatte vikariater.	Andelen ansatte med annen etnisitet skal gjenspeile andelen i kundemassen	Vedtatt av KL	HR sjef	Økt mangfold blandt de ansatte, minimum 10 nyansatte med en annen etnisk bakgrunn enn norsk innen 2026.
Rekruttering	Tilby sommerjobber/vikariater og arbeidstrening til personer med annen etnisitet	Banken har en liten del av de ansatte med annen etnisk bakgrunn. Erfaringsvis rekrutterer banken en del ansatte blant personer som har vært ansatte vikariater.	Andelen ansatte med annen etnisitet skal gjenspeile andelen i kundemassen	Vedtatt av KL	HR sjef	Økt mangfold blandt de ansatte, minimum 10 nyansatte med en annen etnisk bakgrunn enn norsk innen 2026.
Tilrettelegging	Tilby praksisplasser for personer med behov for arbeidstrening i samarbeid med NAV.	Ta samfunnsansvar - en del av bærekraftssatsingen til banken.		Vedtatt av KL	HR sjef	Banken skal hver år ha personer inne på arbeidstrening.
Heltidskultur	Kartlegge uønsket deltid ved bruk av spørreundersøkelse.	Deltidsansatte kan ha krav på økte stillingsstørrelser der det er behov for økt bemanning.	Redusere antall deltidsstillinger.	Vedtatt av KL	HR sjef	Opprettholde en sterk heltidskultur.
Livsfasen	Tilby hjemmekontorsløsninger for ansatte med omsorgsansvar.	Tilrettelegge for at ansatte med omsorgsansvar kan kombinere jobb og familie/privatliv.	Øke antall heltidsstillinger i banken.	Vedtatt av KL	HR sjef/ledere	Opprettholde en sterk heltidskultur.
Livsfasen	Lage rutine for oppfølging av ansatte som er ute i permisjon inkludert en samtale ved oppstart etter endt permisjon.	Det er i dag tilfeldig hvordan og hva slags oppfølging ansatte i permisjon gis.	Ansatte i permisjon som begynner i jobb igjen skal ha god oversikt over muligheter for tilrettelegging i forhold til	Vedtatt av KL	HR sjef	Like muligheter for menn/kvinner til karriere.
Livsfasen	Oppfordre menn/gi signaler om at menn som ønsker det kan ta ut lengre permisjon enn den lovbestedte ved svangerskapspermisjoner.	Menn tar kun ut lovbestedt permisjon. Banken vil være en bidragsyter til å bedre likestillingsmulighetene i samfunnet.	Menn i banken tar ut mer enn den lovbestedte delen av svangerskapspermisjonen	Vedtatt av KL	HR sjef/ledere	Like muligheter for menn/kvinner til karriere.
Likelønn	Innføre en fast likelønnsnett ved lokale forhandlinger.	Ut fra snittlønnbetraktninger tjener menn mer enn kvinner på noen områder/stillingsnivåer i banken. Når det gjelder snittlønn på selskapsnivå har ulikheter mest med at det på de øverste ledernivåene (Nivå 1 til 3) er flest menn (70/30) og at det er flest kvinner på de lavest lønnte stillingskategoriene (80/20)	Fjerne eventuelle lønnsforskjeller som kan ha med kjønn og gjøre ut fra målet om "lik lønn for arbeid av lik verdi".	Vedtatt av KL	KL/Ansettelsesutvalget	Likere lønn mellom kvinner og menn.
Likelønn	Vurdere de ulike stillinger i stabsmiljøene opp mot hverandre ut fra utgangspunktet: lik lønn for arbeid av lik verdi.	Det er i dag vanskelig å vurdere stillinger ut fra likelønns-perspektivet. Ulike titler og ulike fagområder er vanskelig å vurdere opp mot hverandre	Det skal bli lettere å gjennomføre likelønns-vurderinger.	Vedtatt av KL	HR sjef	Lik lønn for arbeid av lik verdi