

Rapport iht. aktivitets og redegjørelsesplikten

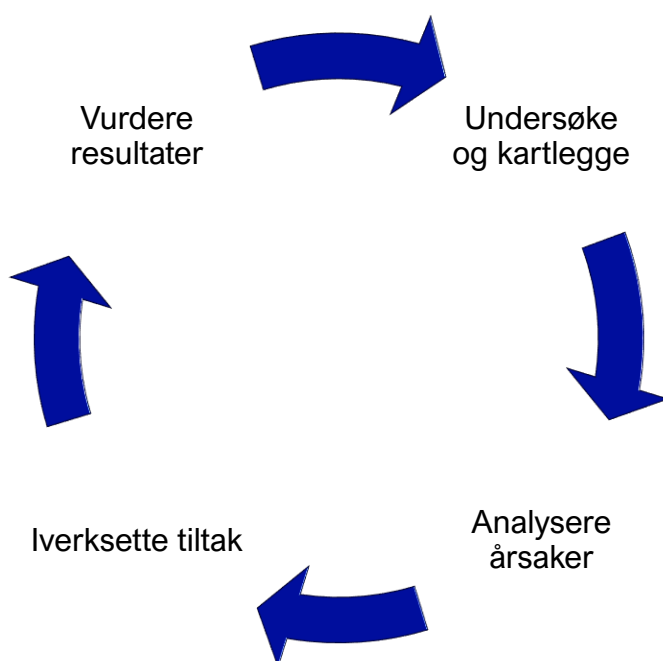
2025



Denne rapporten er utarbeidet av Flekkefjord Sparebank iht. aktivitets og redegjørelsesplikten. Arbeidsmiljø- og samarbeidsutvalget i banken har gjennomgått og godkjent rapporten.

Vi skal jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet skal minimum omfatte følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeidsliv og familieliv. Vi skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette arbeidet skal skje i samarbeid med tillitsvalgte.

Vi følger den lovbestemte fire-trinns metoden.



Risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

Vi er bundet av Hovedavtalen og Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge. Vi har derfor en del retningslinjer å følge i den sammenheng, men risiko for diskriminering kan forekomme i ledd som ikke er regulert i nevnte avtaler. Vi har vurdert risikoene hos oss med følgende resultat:

Fysiske forhold: Risiko for diskriminering ved fysiske forhold vurderes som lav. Kontorlokalene er tilpasset rullestolbrukere, toaletter er kjønnsnøytrale, alle kontor har hev-og-senk pult, jevnlig gjennomgang av fysiske forhold med BHT og verneombud, byggforvalter tilrettelegger etter behov.

Rutiner: Risiko for at våre rutiner kan være diskriminerende vurderes som lav. Vi har utarbeidet etiske retningslinjer, varslingsrutine og anonyme medarbeiderundersøkelser.

Avtaler: Risiko for at våre avtaler kan være diskriminerende vurderes som lav. Samtlige avtaler som involverer bankens ansatte utarbeides i samråd med tillitsvalgte, og styret har 2 ansattrepresentanter som deltar under styrebehandling av avtaler.

Vaner, fordommer og holdninger: Risiko for at vaner, fordommer og holdninger kan være diskriminerende vurderes som moderat. De etiske retningslinjene skal sikre at vi har de rette holdningene i banken. Videre har vi egen varslingsrutine, samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg, medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, tillitsvalgte, verneombud som kan benyttes dersom diskriminering skulle forekomme.

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon:

Deltid: vi har per 31.12.25 totalt 7 fast ansatte som jobber frivillig deltid. 6 av disse er kvinner og 1 er mann.

Ufrivillig deltid blant kvinner og menn: Vi har ingen i banken som jobber ufrivillig deltid.

Midlertidig: vi har per 31.12.25 10 midlertidig ansatte, hvor 7 er kvinner og 3 er menn. Disse fyller krav til vikariater etter AML §14-9 b., praksisarbeid etter AML §14-9 c., og arbeid av midlertidig karakter etter AML §14-9 a. 9 av disse har først tatt del i vårt sommer internship.

Foreldrepermisjon: 2 kvinner og 4 menn har i 2025 tatt foreldrepermisjon/omsorgspermisjon/ulønnet foreldrepermisjon. Gjennomsnitt antall uker lønnet foreldrepermisjon er 21,5 for kvinner og 5,5 for menn. 1 mann har tatt ut lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel på 2 uker. 1 kvinne har tatt ut 17 uker ulønnet foreldrepermisjon.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå:

Kjønnsbalanse i virksomheten

*	Kvinner	Menn
Nivå 1	100%	0%
Nivå 2	40%	60%
Nivå 3	50%	50%
Nivå 4	34%	66%
Nivå 5	53%	47%

Kvinnerns lønn i % av menns beregnet pr. 100% stilling pr. stillingsnivå

*	Fastlønn	Kontantytelser	Naturalytelser
Nivå 1	NA	NA	NA
Nivå 2	96%	76%	73%
Nivå 3	84%	81%	89%
Nivå 4	100%	95%	107%
Nivå 5	100%	93%	188%

Kontantytelser: Bonus, overtid, andre tillegg - Naturalytelser: Forsikringer, rentefordel lån, telefon

*

Nivå 1 = adm. direktør

Nivå 2 = ledergruppen

Nivå 3 = avdelingsledere/fagledere

Nivå 4 = finansielle rådgivere/bedriftsrådgivere/kreditt

Nivå 5 = drift/merkantil/kunderådgivere

Analysere årsaker


Lønn: Kvinner har minst andel av menns lønn i nivå 3. Ansatte kan ha noe forskjellig ansvar, erfaring og kompetanse på samme stillingsnivå, dette vil kunne gi forskjeller uavhengig av kjønn. Forskjeller i kontantytelser/naturalytelser har en sammenheng med oppstart arbeidsforhold, størrelse på boliglån og andre kjønnsnøytrale faktorer og vurderes ikke som et punkt som trenger nærmere avklaring.

Kjønnsbalanse: vårt mål om minimum 40% av begge kjønn i ledende stillinger holder også i 2025. Vi har en noe lav andel kvinner i nivå 4 og vil fremover jobbe for å øke denne.

Tiltak for å hindre diskriminering og sikre likestilling

Et av våre viktigste mål som en engasjert og ansvarlig samfunnsaktør, er å bidra til å skape gode og levende lokalsamfunn i de regioner der banken er representert, som også er bærekraftige. Likestillingsarbeidet er en integrert del i alle prosesser i banken. Det er også lagt stor vekt på dette i vår bærekraftstrategi. Til tross for at Norge er et av verdens mest likestilte land, har vi fortsatt en lang vei å gå. I vårt distrikt er vi blant de dårligste i landet på kvinner i ledelse. Dette er sentralt for fremtidig verdiskapning blant annet fordi forskning viser at bedrifter med høy grad av likestilling, gjør det generelt bedre enn bedrifter med lavere grad av likestilling. Likestilling handler om en rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser, og nettopp derfor er FN's bærekraftsmål nr. 5 – likestilling mellom kjønnene, en viktig del av Flekkefjord Sparebanks bærekraftstrategi. Flekkefjord Sparebank ønsker å rette fokus på like muligheter uansett kjønn, samt lik lønn for likt arbeid, og vi har derfor satt oss følgende mål:

Vår overordnede målsetning er å bruke vår posisjon til å fremme likestilling og styrke kvinners stilling på alle nivåer i vår region, samt bidra til rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser mellom kjønnene.

Hovedmål	Interne mål	Eksterne mål
	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre likestilling ved ansettelse, posisjoner, arrangementer og styrende organer med mål om minimum 40% av begge kjønn i ledende stillinger og tillitsverv. • Like muligheter for jobb, samt lik lønn for likt arbeid, uansett kjønn. • Like muligheter for alle kjønn i ulike livssituasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra til å redusere økonomiske forskjeller mellom kjønnene, gjennom å inkludere begge partnere i vår økonomiske rådgivning. • Fremme kvinnelige grundere som tar initiativ til utvikling i vår markedsføring. • Bidra til å påvirke like muligheter for menn og kvinner til å bidra i samfunnet gjennom vårt samfunnsengasjement. • Utjevne forskjeller mellom kjønnene i lag og foreninger ved å fremme rollemodeller fra alle kjønn.

I anledning kvinnedagen har ledende kvinner i Flekkefjord Sparebank ofte fremhevet andre kvinner i organisasjonen og i lokalsamfunnet i media og egne kanaler i sosiale medier, dette var også tilfelle i 2025.

Familie og fritid

Flekkefjord Sparebank skal være en inkluderende arbeidsplass hvor det skal være mulig å kombinere karriere med familieliv. Foreldreansvar skal ikke være til hinder for utvikling, lønn og karriere. Fleksibilitet og tilrettelegging for foreldrepermisjon er et viktig tiltak for å sikre likestilling. Ansatte som er i foreldrepermisjon i minst 5. mnd. har avtalefestet rett til lønnsøkning. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon og ved omsorgspermisjon. Vi har ordninger som gir ansatte fri med lønn for tilvenning i barnehage, første skoledag og ved anledninger hvor barn må følges til lege/tannlege/annet. Vi arbeider og holder møter på dagtid, og har en romslig avtale om fleksitid. Dette bidrar til at ansattes fritid blir skjermet. Ved sosiale arrangementer i bankens regi utenfor arbeidstid ruller vi på å holde dette på hverdager og helg.

Diskriminering

I Flekkefjord Sparebank har vi nulltoleranse for alle former for diskriminering. Her menes alle former for usaklig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Dette inkluderer verbal, fysisk og seksuell trakassering, og er i overensstemmelse med grunnlagene som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven. For ansatte som opplever diskriminering har vi mange verktøy for å sikre at det blir tatt tak i. Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget har faste møter hvert kvartal hvor ansatte har mulighet til å sende inn anonyme saker de ønsker belyst til verneombud. Vi er tilknyttet bedriftshelsetjeneste som kan gi råd og bistå ansatte. Vi utfører anonyme medarbeiderundersøkelser jevnlig og har en fast samtalestruktur for lønnsamtaler og utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider. Vi har 4 tillitsvalgte som ansatte kan rådføre seg med og som kan bistå ansatte i saker. Videre har vi en varslingsrutine som beskriver hvordan ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold, hvor ansatte har mulighet til å varsle andre enn kun nærmeste leder.

Arbeidsmiljø

Høsten 2025 utførte vi en stor medarbeiderundersøkelse hvor vi fikk meget gode resultater og god innsikt i arbeidsmiljøet. Overordnet målte undersøkelsen engasjement hos ansatte basert på 7 drivere: trivsel, utvikling, ledelse, samarbeid, stolthet, retning og anerkjennelse. Overordnet resultat på undersøkelsen var 85 (scala fra 0 til 100) hvor en score over 70 regnes som bra. En annen viktig KPI for oss er Net Promoter Score som måler i hvilken grad ansatte vil anbefale Flekkefjord Sparebank som arbeidsgiver til andre. Vårt resultat i 2025 var på 61, hvor en score på 0+ regnes som ok, 20+ regnes som bra og 30+ regnes som veldig bra.

Vi scorer også veldig bra (scala 0 til 100, over 70 regnes som bra) på spørsmål som:

- Vi bryr oss om hverandre i teamet vårt (100)
- Jeg tør å si ifra når jeg har en annen mening (91)
- Denne arbeidsplassen har et godt psykososialt arbeidsmiljø (86)

En viktig del av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er å kartlegge og iverksette tiltak for å gjøre forholdene best mulig for alle som jobber i Flekkefjord Sparebank. Oppfølging og arbeid med resultatene gjennomføres i alle deler av banken. Slik har de ansatte mulighet til å påvirke og være med på å forme arbeidshverdagen.

Kulturelt mangfold

Flekkefjord Sparebank ønsker å gjenspeile mangfoldet i samfunnet vi er en del av, og legger derfor vekt på det i rekrutteringsarbeidet. En beregning av de nasjonaliteter vi er kjent med viser at det per 31.12.25 er 9,87% av ansatte, inkludert midlertidig ansatte, som har bakgrunn fra annet land enn Norge. Vi har hatt 1 ansatt hos oss som i 2025 har fått permisjon med lønn for å feire annen religiøs høytid enn de offisielle helligdagene.

Vurdere resultater av arbeidet

Vi har allerede på plass mange tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og vil fortsette å arbeide for å styrke disse.

- Vi har satt seniorpolitikk på agendaen for å legge ytterligere til rette for alle å kunne stå lengre i arbeid. Ansatte over 64 år har per i dag rett iht. tariffavtale til en time kortere arbeidsdag. Denne bestemmelsen vil vi ta inn i vår bedriftsavtale som er planlagt gjeldende fra 2026. Det er også iverksatt rutiner for å sikre at arbeidstakere som nærmer seg senior blir informert om hvilke rettigheter de har.
- Vi vil også jobbe videre med å sikre likestilling og hindre diskriminering ved rekruttering ved å inkludere punkter i rutine for rekruttering som omtaler inkluderende stillingsutlysninger, objektive kriterier og kjønnsbalanse i sluttprosesser.
- Vi har i 2025 tilbudt arbeidstrening for arbeidsledig person med utenlandsk opprinnelse og på den måten bidratt med relevant arbeidserfaring med mål om å få fast arbeid i vår region.
- Vi har jobbet i 2025 målrettet med utvikling hos ansatte og innført utviklingssamtaler for å sikre at alle ansatte, uansett alder, kjønn og bakgrunn, får mulighet til å fremme sine ønsker rundt dette.
- Vi har markert og støttet lokale tiltak i forbindelse med PRIDE.





Brogaten 18 / 4400 Flekkefjord
38 32 00 00 / flekkefjordsparebank.no

Her for
deg.

Der
du er.