



Mangfold og likestilling

Det er viktig å fremme likestilling og mangfold for å sikre rettferdighet, utvikling og for å fremstå som en moderne og attraktiv arbeidsgiver. Gjennom likestilling og mangfold, skapes det like rettigheter og muligheter for alle til å delta i arbeidslivet og utviklingen i samfunnet. Landkreditt som arbeidsgiver jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle områder.

Menneskerettigheter

Landkreditt skal i sin virksomhet støtte og respektere de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene, og sikre at vi ikke medvirker til brudd på disse. Dette gjelder både internt i egen virksomhet og ut mot samarbeidspartnere, kunder og andre som på en direkte måte påvirkes av våre aktiviteter.

Det er økende interesse for at leverandører og samarbeidsparter kan dokumentere at de overholder lovgivning, oppfører seg forsvarlig og lever opp til bransjestandarder og overenskomster. De leverandører som Landkreditt benytter er knyttet til et bredt spekter av produkter, tjenester og bransjer. Dette kan være alt fra strømleverandører, renhold og kantinedrift til mer komplekse IT-tjenester.

Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold

Landkreditt skal være en stimulerende arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø hvor det er en høy grad av arbeidsglede. Landkreditt har interne rutiner for ansettelse og arbeidsvilkår som sikrer at alle ansatte har rettigheter i tråd med lov- og avtaleverket. Alle medarbeidere har skriftlige arbeidskontrakter, regulert arbeidstid og gode arbeidsforhold.

Landkreditt anerkjenner retten til å organisere seg og retten til å føre kollektive forhandlinger. På konsern nivå har vi et samarbeidsutvalg hvor fagforeningen og ledelsen møtes minimum en gang i kvartalet. I 2022 har vi slått sammen dette møtet med møtet i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Bedriftshelsetjenesten deltar i AMU-møtene. Alle selskapene i konsernet som har ansatte, har også verneombud. I tillegg har vi et hovedverneombud for hele konsernet.

Landkreditt er medlem i Finans Norge og er dermed omfattet av gjeldende tariffavtaler innenfor dette tariffområdet. Alle medarbeidere i Landkreditt, også de som ikke er med i fagforeningen med forhandlingsrett i Landkreditt, er omfattet av de fremforhandlede tariffavtalene og øvrige avtaleverk.

Det skal utvises toleranse for medarbeidere og andre interessenters holdninger og meninger. Ingen skal diskriminere eller mobbe andre medarbeidere/kolleger, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter. Den som føler seg diskriminert eller mobbet, skal tas på alvor.



Mål og resultater

Å jobbe med å fremme likestilling og mangfold er viktig for å sikre rettferdighet, utvikling og for å fremstå som en moderne og attraktiv arbeidsgiver. Gjennom likestilling og mangfold, skapes det like rettigheter og muligheter for alle til å delta i arbeidslivet og utviklingen i samfunnet.

Landkreditt som arbeidsgiver skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag:



Vi fyller vår samfunnsrolle som finansinstitusjon og jobber for å innpasse etiske, sosiale og miljømessige hensyn i vår daglige drift i alle selskapene.



Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet består av seks selskaper. Det er ansatte i fire av disse. To av selskapene har så få ansatte at de ikke har ledergruppe. De to andre selskapene har henholdsvis rundt 70 og 100 medarbeidere, og har egne ledergrupper i hvert selskap. Det er også en konsernledergruppe som består av åtte personer.

Hvert selskap har eget styre. Tallene nedenfor representerer hele konsernet, med mindre annet er opplyst.

Styrene (inkl vara)

	Kvinner	Menn
Landkreditt SA	40 %	60 %
Landkreditt Bank AS	45 %	55 %
Landkreditt Forsikring AS	38 %	62 %
Landkreditt Forvaltning AS	17 %	83 %
Landkreditt Eiendom AS	0 %	100 %
Landkreditt Boligkreditt AS	33 %	67 %

Ledere (med personalansvar)

Konsernledergruppen	38 %	62 %
Leder i Landkreditt Bank AS	26 %	74 %
Ledere i Landkreditt Forsikring AS	33 %	67 %

Alle ansatte

Totalt i konsernet	41 %	59 %
---------------------------	------	------

Antall dager foreldrepermisjon

Totalt i konsernet	123	178
---------------------------	-----	-----

Sykefravær

	Kvinner	Menn
Totalt i konsernet	6,58 %	3,61 %

Fravær pga syke barn

Antall ansatte som har benyttet syke barn dager	8 %	9 %
--	-----	-----

Andel deltid

Totalt i konsernet	2,6 %	2,1 %
---------------------------	-------	-------

Andel midlertidig ansatte

Totalt i konsern	0,5 %	0,5 %
-------------------------	-------	-------

*) tallene gjelder Landkreditt Bank og Landkreditt Forsikring.



Det er gjort en kartlegging av andelen ufrivillig deltidsarbeid i konsernet, ved at nærmeste leder har hatt dialog med den enkelte som har en redusert stilling i dag. Denne gjennomgangen viser at alle som p.t. er i en deltidsstilling opprettholder dette etter eget ønske. Landkreditt som arbeidsgiver oppmuntrer til og legger til rette for at alle som ønsker det kan jobbe i full stilling.

Landkreditts arbeid for likestilling og mot diskriminering

Med våre verdier Solid, Oppriktig og Langsiktig (SOL) som bakteppe, skal Landkreditt være en attraktiv arbeidsplass som skal tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte, motiverte og forandringsdyktige medarbeidere. Kompetanse og innsats skal verdsettes, og det skal være lagånd mot våre felles mål.

I Landkreditt jobber vi kontinuerlig med likestilling og i mot diskriminering. Til tross for gode resultater, søker vi hele tiden å kartlegge risikoer og hindringer, analysere årsaker til skjevheter, iverksette tiltak og evaluere effektene av arbeidet.

Vi har spesielt søkelys på likestilling i forbindelse med rekrutteringsprosesser, og har som mål at vi skal tiltrekke oss flere kvinnelige kandidater. Ved bruk av eksterne rekrutteringsbyrå, stilles det krav om at det skal presenteres minst én finalekandidat fra hvert kjønn. Det er videre jobbet med stillingsannonser for å tiltrekke oss flere kvinnelige søkere. Ved lønnsoppgjør og ved rekruttering, er vi aktivt opptatt av å tilby godtgjørelse som ikke diskriminerer på grunn av kjønn, etnisitet eller nedsatt funksjonsevne. Ved etablering av prosjekter eller arbeidsgrupper, søker vi å få til en mest mulig jevn fordeling av deltakerne med tanke på kjønn.

Kompetanseutvikling og autorisasjoner tilbys alle ansatte uavhengig av kjønn. Konsernet har en god fleksitidsordning, som gir alle ansatte muligheten til fleksibilitet og å kunne kombinere arbeidsliv og familieliv på en balansert måte. Det er lagt til rette for at ansatte kan benytte hjemmekontorløsning innenfor avklarte rammer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i konsernets øvrige personalpolitikk.



Investering i kompetanse

I 2022 har konsernet videreført det høye fokuset på kompetanseheving gjennom blant annet autorisasjon av medarbeidere som jobber med kunder og salg av forsikringer. Vi benytter både intern opplæring og trening sammen med e-læringskurs. I tillegg er det gjennomført årlige oppdateringer for medarbeidere som er autoriserte finansielle rådgivere, og/eller autoriserte i kreditt, samt for eiendomsmeglerne.

Siden 2020 har vi brukt en egen plattform for kompetansedeling som er tilgjengelig både som app og via web. Her får ansatte tilgang til relevante e-læringskurs, webinarer, podkaster og foredrag. Noe innhold er kjøpt fra eksterne leverandører, noe har vi utviklet internt og noe har vi byttet med andre relevante virksomheter.

I alle konsernselskapene har medarbeidere deltatt på både interne og eksterne kurs og opplæringstiltak, og samtlige

medarbeidere har gjennomført kurs i anti-hvitvasking og antikorrupsjon, IT-sikkerhet og oppdatert seg på konsernets etiske retningslinjer. Vi gjennomfører også obligatoriske og frivillige kurs for alle ansatte innen klimarisiko og bærekraft gjennom egen plattform og studier på BI.

I 2022 har vi hatt en intern seminarrekke med aktuelle temaer innenfor bla prognoser og markedsregulering av ulike produksjonsformer i landbruket,

eiendomsmarkedet, pensjon og forsikringer.

Landkreditt er et finanskonsern med landbruk som hovedsegment. Det er viktig for oss at våre medarbeidere har høy kompetanse på landbruk for å kunne yte gode tjenester til våre kunder.

I 2022 har vi videreført hospiteringsprogrammet hvor ansatte i konsernet får hospitere på en gård, og bli bedre kjent med

ulike produksjonsformer, daglig drift og arbeidshverdagen som bonde. Bedre innsikt i gårdsdrift og rammebetingelser for en viktig kundegruppe er svært verdifullt for å bygge landbrukskompetanse internt.

På ledernivå er det gjennomført flere samlinger med relevante temaer innenfor ledelse og fag. I tillegg har flere ledere deltatt på digitale kurs i regi av Handelshøyskolen BI i løpet av 2022.





Tiltak i 2022

Gjennom 2022 har arbeidet med å identifisere forbedringsområder og planlegge tiltak knyttet til likestilling og diskriminering blitt videreført.

Landkreditt som arbeidsgiver tilstreber å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle sammenhenger. Som et ledd i dette arbeidet, har vi gått igjennom retningslinjer og beskrivelser i personalhåndboken for konsernet med formål å identifisere eventuelle hindringer for likestilling. Tabellen nedenfor viser konsernets tiltaksplan, som er en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Tiltak og handlingsplan:

Personal-område

Rekruttering

Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar
Språk og bildebruk i stillingsannonser kan oppleves ekskluderende.	Være bevisst i bruk av ord og beskrivelse av arbeidsoppgaver og ønskede kvalifikasjoner i annonsene. Ha bevisst forhold til bruk av bilder, som fremmer mangfold.	Status: Løpende Ansvar: HR
Ubevisste fordommer ved gjennomgang av søknader	Internt fokus på å unngå ubevisste fordommer i rekrutteringsteamet, i forkant av at søknader gjennomgås.	Status: Løpende Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen
Krav om å mestre flytende norsk, muntlig og skriftlig	Det er et absolutt krav at man har gode norskkunnskaper. Landkreditt har i all hovedsak bare norske kunder og et flertall av våre andre samarbeidspartnere bruker også norsk som arbeidsspråk. Ved kvalifiserte kandidater som ikke behersker norsk, kan det vurderes at Landkreditt tilbyr norskkurs.	Status: Vurderes i aktuelle saker Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen.
Vi tiltrekker oss for få kvinnelige søkere til noen stillinger	Ved bruk av eksternt rekrutteringsbyrå, skal det settes som krav at det alltid skal presenteres kvinnelige kandidater.	Status: Løpende Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen
Diskriminering under jobbintervjuet	Landkreditt som arbeidsgiver er bevisst på hvilke tema og spørsmål som ikke tas opp under intervjuene ihht lovgivning. Dersom kandidatene nevner graviditet eller foreldrepermisjon er Landkreditt sin holdning at våre rekrutteringer er langsiktige og en forestående permisjon vil ikke bli tillagt vekt ved avgjørelsen av hvem som tilbys stillingen.	Status: Løpende Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen.



Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsforskjeller	<p>I forbindelse med de årlige lønnsoppgjørene tas en ekstra gjennomgang i forhold til om det finnes ubegrunnede forskjeller i lønns plasseringer.</p> <p>Landkreditt har gjennom tariffavtaler en etablert praksis om at ansatte som har hatt foreldrepermisjon mer enn fem måneder skal ha et automatisk lønnsopprykk ved tilbakekomst i stilling.</p>	<p>Status: Løpende Ansvar: Alle ledere med personalansvar</p>
Arbeidsforhold	Utformingen av arbeidslokalene våre kan være ekskluderende for personer med bevegelseshemming	<p>Kontorlokalene våre er dårlig tilrettelagt for medarbeidere med spesielle behov.</p> <p>Vi mangler handikoptolett i flere etasjer, det er smale dører og dørstokker og det er ikke tilrettelagt for synshemmede.</p> <p>Dersom vi får en medarbeider som har behov for tiltak for å kunne benytte seg av kontorlokalene, så vil vi forsøke å finne gode løsninger på dette.</p>	<p>Status: Vil bli vurdert ved behov. Ansvar: HR og drift</p>



Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar
Arbeidsforhold	Temperatur og inn klima	<p>Kan være ulik oppfattelse av hva som er en behagelig temperatur i kontorlokalene. Noen fryser og noen er varme.</p> <p>I 2022 er det installert ny varmepumpe, SD-anlegg og kjøleanlegg. Systemet er under innkjøring. Innregulering av lokalene blir trolig ferdig i løpet av vinteren 22/23. Luffforholdene i lokalene er de samme, men vi forventer bedre kjølekapasitet i lokalene.</p> <p>Det er gjort grep for å fordele luften bedre i enkelte etasjer til om å fordele luften bedre innkjøringen er gjennomført.</p> <p>Det er å forvente lavere energibruk fremover.</p>	Status: Løpende Ansvar: Drift
	Utvalget av mat i kantinen	Gå igjennom tilbudet av mat i kantinen og sikre at innhold i matrettene og eventuelle allergener er tydelig merket.	Status: Løpende Ansvar: Drift



Forfremmelse- og utvikling- smuligheter

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

Risiko

Ulike muligheter

Ulikheter mellom kjønnene i
uttak av permisjoner.

Beskrivelse av tiltak

Alle medarbeidere skal ha like
muligheter for kompetanseutvikling og til
å bli vurdert for eventuelle forfremmelser.
Ledige stillinger annonseres også internt.

Tilbud om hospiteringer, kurs og
seminarer er åpent for alle ansatte.
Kompetanseheving kan kombineres
med arbeidsoppgaver og ulike livsfaser
for den enkelte medarbeider.

Ansatte har krav på permisjon med
lønn for tilvenning i barnehage og for
første skoledag.

Avtale om fleksibel arbeidstid, med
mulighet til å avspasere hele og
halve dager.

Oppfordre menn til også å benytte
disse permisjonsmulighetene.

Status og ansvar

Status: Løpende
Ansvar: HR og ledere med
personalansvar

Status: Løpende
Ansvar: HR og ledere med
personalansvar