

Likestilling og mangfold

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten (Desember 2023-2024)

KJØNNSFORDELING	2023	2024
Andel kvinner (konsern)	53 %	53 %
Andel kvinnelige ledere (konsern)	43 %	46 %
Andel kvinner i styret	55,6 %	44 %
Andel kvinner i konsernledelsen	37,5 %	50 %

SpareBank 1 Nord-Norge (SNN) har 1 045 fast ansatte i konsernet, av disse er 53 prosent kvinner og 47 prosent menn. SNN har 37 midlertidige ansatte, hvorav 17 er kvinner og 20 er menn. Midlertidige ansatte som erstatter ansatte i permisjon, sykemeldte eller hentes inn pga høy oppdragsmengde/prosjekt, er ansatt direkte i våre selskaper. Det er i 2024 ikke benyttet bemanningsbyrå for å dekke umiddelbare og kortvarige behov.

SNN har et samarbeid med opplæringsetater gjennom mottak av personer på arbeidstrening og språkpraksis. Disse vil ikke være å regne som ansatte eller midler-

tidig ansatte. Dette er primært et samfunnsansvar i tillegg til at man styrker egen inkluderings- og mangfoldskompetanse.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har gradvis økt fra 38 prosent i 2020 til 46 prosent i 2024. SNN har dermed realisert målsettingen om 40 prosent kvinneandel i ledelsen. Kvinneandelen i konsernledelsen har hatt en positiv utvikling i løpet av 2024. Etter de siste endringene består nå konsernledelsen av fire kvinner og fire menn. Bankens styre består av fire kvinner og fem menn.

Økning i andel kvinner i lederstillinger har lenge vært et prioritert mål i SNN, og vi er tilfredse med at målrettet arbeid gjennom rekrutteringsprosesser og interne forflytninger har gitt resultater. Fremover vil konsernet prioritere å øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.

1.2 Heltid – deltid fordelt på kjønn pr desember 2024 (konsern)

ALDER	DELTID < 100%		HELTID		TOTALT
	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	
< 30 år	21	32	68	69	190
30-39 år	8	4	120	117	249
40-49 år	12	2	100	108	222
50-59 år	16	2	132	97	247
Over 60 år	14	3	62	58	137
Totalt	71	43	482	449	1 045

Av 1 045 fast ansatte i SNN jobber 89 prosent heltid og 11 prosent deltid. Majoriteten av deltidssansatte finner man i bankvirksomheten og i Regnskapshuset. Blant de

deltidsansatte finner vi 43 menn og 71 kvinner. Det er per desember 2024 22 ansatte i permisjon. Alle disse var i 100 % stilling før permisjonen.

1.2.1 Ufrivillig deltid

Flere av de som jobber deltid er av våre yngre ansatte som kombinerer deltidsjobb og studier. I denne gruppen finner vi også ansatte som er i en livssituasjon (permisjoner, politiske verv og sykemeldte) med helt eller delvis reduserte stillingsprosenter. Andre som kan nevnes i denne sammenheng er ansatte som jobber i fast reduserte stillinger som renholdere.

SpareBank 1 Nord-Norge har nedfelt flere tiltak i *Policy for rekruttering* som kan motvirke ufrivillig deltid

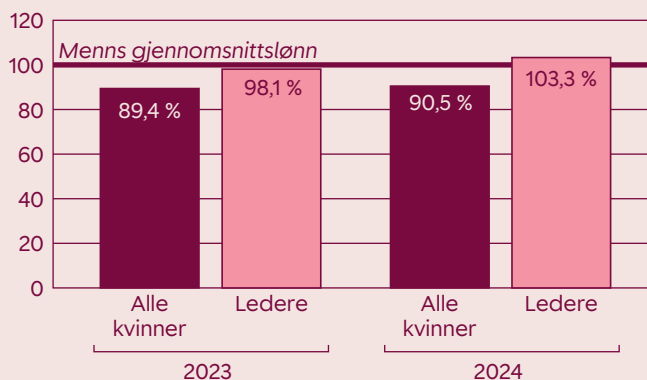
- Et av de viktigste tiltakene for å motvirke ufrivillig deltid i SNN er at alle ledige stillinger skal utlyses. Som hovedregel gjelder dette både intern og ekstern utlysning. Unntak ved bruk av kun intern utlysning kan gjøres der erfaring og organisasjonskompetanse fra SNN er vesentlig for stillingen.
- SpareBank 1 Nord-Norge har sørget for at interne søkere får en egen prioritet i våre rekrutteringsprosesser. Dette kan underbygges med at interne søkere får en egen markering i rekrutterings-systemet som «intern» når de søker på stillinger.

- Interne og eksterne søkere vil bli vurdert på lik linje. Interne søkere som ikke er kvalifisert, blir fulgt opp med en egen samtale med rekrutterende leder.
- Ansettelsesutvalget (ANSU) gir en endelig godkjenning av en rekrutteringsprosess og vurdering av kandidater før tilbud blir gitt. Dette sikrer at alle rekrutteringsprosesser overholder nedfelte prinsipper og retningslinjer – spesielt med tanke på vurdering og behandling av interne søkere.

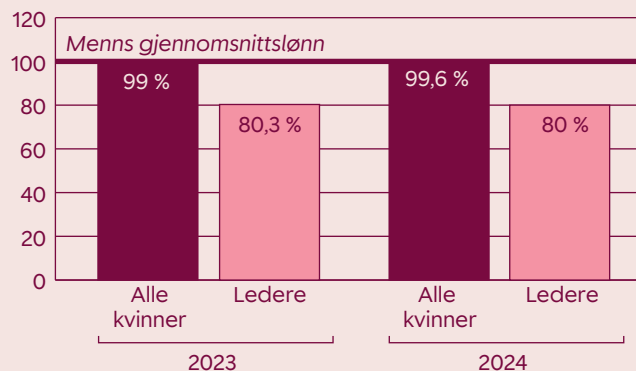
I tillegg til disse retningslinjene gjennomfører HR-avdelingen kartlegginger av fortrinnsrett til stillinger, og utfordrer ledere på om oppgaver og funksjoner kan gis til interne før man iverksetter en fullverdig rekrutteringsprosess. En slik vurdering orienteres om til ANSU for å sikre at prinsipper og retningslinjer blir fulgt.

1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

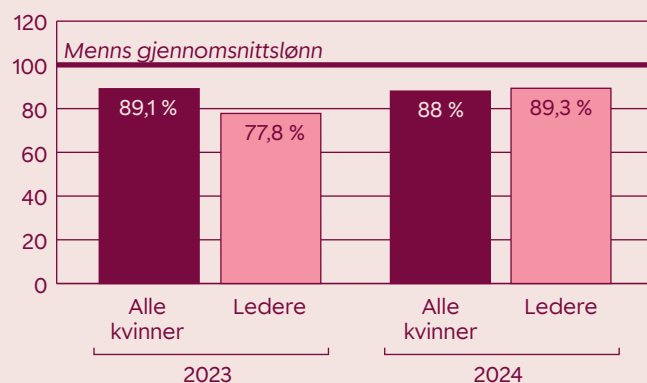
Kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn (bank)



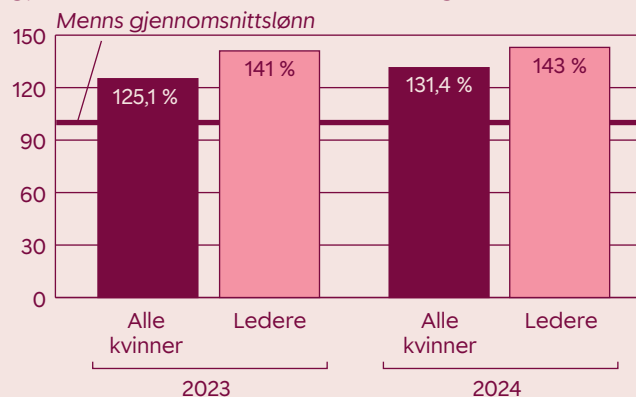
Kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn (SNN Finans)



Kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn (Regnskapshuset)



Kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn (EiendomsMegler 1)



- For EM 1 presenteres gj.snittslønn for de med fastlønn. Her er en viktig merknad at lønn i EM 1 er for flere prestasjonsbasert. Dvs at de har en fastlønn + provisjonslønn. Enkelte ansatte har en svært lav fastlønn, men høyere provisjonssatser.

For banken fremstilles kvinners gjennomsnittslønn i stillingsgruppene *alle ansatte og ledere*.

- I 2024 har det vært en mindre økning av kvinners gjennomsnittslønn sett opp mot menn. Kvinners gjennomsnittslønn blant ledere har samtidig hatt en moderat økning. Dette kan skyldes at det har vært en økning av antall kvinner i toppledelsen i 2024.

For SNN Finans fremstilles kvinners gjennomsnittslønn i stillingsgruppene *alle ansatte og ledere*.

- I 2024 har det vært en mindre økning av kvinners gjennomsnittslønn sett opp mot menn. Kvinners gjennomsnittslønn blant ledere har hatt en mindre reduksjon.

For Regnskapshuset fremstilles kvinners gjennomsnittslønn i stillingsgruppene *alle ansatte og ledere*.

- I 2024 har det vært en mindre reduksjon av kvinners gjennomsnittslønn sett opp mot menn. Kvinners gjennomsnittslønn blant ledere har hatt en markant økning. Dette kan skyldes at det har vært en økning av antall kvinner på øvre ledernivå i 2024.

For EM 1 fremstilles kvinners gjennomsnittslønn i stillingsgruppene *alle ansatte og ledere*.

- I 2024 har det vært en ytterligere økning i kvinners gjennomsnittslønn (for alle ansatte og for ledere) sett opp mot menn. En potensiell årsak kan være at det er flere menn enn kvinner som har valgt en lav fastlønn med høyere provisjon. Det får konsekvenser for utregningen.

Konsernet benytter stillingsvurderingssystemet (HAY) for å kategorisere stillingskategorier og analysere lønnsdata. I forbindelse med lønnsforhandlinger brytes tallene ned på den enkelte stillingskategori og kjønn. Analysene er ikke korrigert for strukturelle forhold knyttet til ulike fagområder, alder, ansiennitet, utdanningsnivå med videre.

1.4 Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2024 tok 18 menn og 31 kvinner ut foreldrepermisjon. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

- Menn har tatt ut totalt 1 637 kalenderdager (234 uker). I gjennomsnitt blir det 13 uker per mann.
- Kvinner har tatt ut totalt 4 073 kalenderdager (582 uker). I gjennomsnitt blir det 19 uker per kvinne.

1.5 Turnover

SpareBank 1 Nord-Norge opererer med to ulike former for turnover. Turnover (total) og turnover (egenoppsigelse). Turnover (total) er ansatte som har sluttet med alle sluttårsaker, og turnover (egenoppsigelse) er ansatte som utelukkende har sluttet med sluttårsak i egenoppsigelse.

For 2024 var det 71 ansatte som avsluttet sitt arbeidsforhold i SNN. I gjennomsnitt var det 1 026 ansatte gjennom året. Dette gir en turnover (total) på 6,92 prosent og turnover (egenoppsigelse) på 6,14 prosent.

Til sammenligning var tilsvarende nøkkeltall 11,4 prosent (total) og 9,9 prosent (egenoppsigelse) i 2023.

I 2024 hadde kvinner en turnover (total) på 7,5 prosent og menn hadde turnover (total) på 6,2 prosent. Til sammenligning var turnover (total) i 2023 for kvinner 8,7 prosent mot menns 14,5 prosent.

1.6 Rekruttering

Konsernet har satt seg mål om kjønnsbalanse blant søkere på alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art i rekrutteringssammenheng. I 2024 hadde SNN totalt 1 981 søkere. Av disse utgjorde menn 59 prosent og kvinner 41 prosent.

Antall søkere fordelt på alderskategorier og antall søkere per kjønn følger nedenfor:

ANTALL SØKERE PER ALDERGRUPPE	2023	2024
Ukjent		2
10-19	5	11
20-29	706	1 003
30-39	486	538
40-49	266	257
50-59	140	157
60+	18	13
Sum	1 621	1 981

ANTALL SØKERE PER KJØNN	2023	2024
Kvinne	680	812
Mann	893	1 165
Ukjent	1	4
Sum	1 574	1 981

Av 1 981 søkere ble 128 ansatt via ordinær rekrutteringsprosess i 2024. Av disse ble 48 % av stillingene besatt av kvinner og 52 % av menn.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

SpareBank 1 Nord-Norge har gjennom Retningslinjer for våre medarbeidere forpliktet seg til å respektere menneskerettighetene og jobbe aktivt med mangfold og likestilling, både i egen virksomhet, samt ovenfor kunder og leverandører.

Kjønnsbalanse er viktig for selskapet, både ledelsen og andre roller, og vi har realisert vårt mål om å øke andelen kvinnelige ledere til minimum 40 prosent. Fokuset fremover vil være å øke andelen kvinner i våre nøkkelstillinger og tyngre fagstillinger. Likt arbeid skal gi lik lønn, og dette undersøkes gjennom årlige lønnsanalyser. Ved ulike lønnsnivåer basert på kjønn, blir ledere bedt å fremlegge grunnlag for forskjellige lønnsnivåer. Der forskjeller ikke kan begrunnes tilstrekkelig, vil lønnsmidler settes av for å utjevne forskjellene.

I vår rekrutteringspolicy har vi forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art, så som forhold knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i fagforeninger. Vi skal også legge tilrettelegge for intern mobilitet.

I våre etiske retningslinjer (SNN-koden) har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel.

Vi har nedfelte livsfasepolitiske tiltak (Seniorsamtale for ansatte 60+) hvor hensikten er at medarbeidere skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom ulike faser i karrieren, samt kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og privatliv. Den enkelte medarbeiders muligheter for faglig og personlig utvikling skal være uavhengig av kjønn, alder, utdanning, bakgrunn og opprinnelse.

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

SpareBank 1 Nord-Norge legger firestegsmodellen (1. Undersøke, 2. Analysere, 3. Evaluere og 4. Iverksette) til grunn for arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Likestilling, mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er godt integrert i daglig drift. Det viser seg blant annet i praksis når vi jobber med rekruttering, lønnsvurderinger, permisjoner, medarbeiderundersøkelser og sykefravær. Vårt likestillingsarbeid er også forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Nedenfor fremstilles firestegsmodellen i vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering i praksis:

1. Undersøkelser og 2. Analyser

- HR rapporterer kvartalsvis på HR-nøkkeltall hvor blant annet kjønnsvariabler blir analysert. Rapporten gjennomgås med tillitsvalgte i selskapets Fellesutvalg som er selskapets partssammensatte organ.
- I forbindelse med lønnsprosessen gjøres det spesifikke analyser på kjønn- og andre demografiske variabler. Analysen gjennomgås med tillitsvalgte hvor man sammen foreslår tiltak dersom det fremkommer skjevhet.

3. Evaluering og 4. Iverksetting

- Gjennom årlige analyser og risikovurderinger evaluerer vi det arbeidet som er gjort. Likestillingsarbeidet vurderes også i forbindelse med årlig risikokartlegging i samarbeid med tillitsvalgte.

Nedenfor presenteres både tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak som ble gjennomført i 2024.

2.2.1 Lønns- og arbeidsvilkår

Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, også når ansatte er i foreldrepermisjon.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Lokale lønnstillegg skjer ut fra en årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse over tid. I disse prosessene er det særskilt fokus på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller.

- For å sikre objektivitet bruker banken eksterne stillingsvurderingssystemer (HAY grade) for å kategorisere arbeid av lik verdi i stillingskategorier og analysere lønnsdata.
- Vi har tariffestet en automatisk lønnsregulering på 1 lønnstrinn for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders foreldrepermisjon, for å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Vi forskutterer foreldrepenger, og gir ytelser tilsvarende full lønn på bakgrunn av valgte dekningsgrad ved foreldrepermisjon.

Gjennomførte tiltak i 2024

- Flere medarbeidere har fått innvilget søknad om deltid som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom eller alder.

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for lønns- og arbeidsvilkår gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

2.2.2 Rekruttering

I rekrutteringsprosesser er det et mål å sikre en profesjonell prosess for å øke treffsikkerheten, hindre diskriminering av noen art og feilkilder.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Alle stillinger i SNN skal som hovedregel lyses ut både internt og eksternt. Alle interne søkere skal få prioritet. For interne kvalifiserte søkere vil det medføre intervju, for ukvalifiserte vil det medføre en tilbakemeldingssamtale.
- Ansettelsesutvalget (ANSU) blir oversendt innstillingsdokument med vurdering av prosess, lønnsvurdering og rangering av kandidater. Dette sikrer transparente og rettferdige prosesser.
- Gjennom rekrutteringsprosessen skal det aktivt, målrettet og planmessig jobbes for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering
- Det skal gjøres individuell tilrettelegging for søkere med funksjonsnedsettelse, ved graviditet eller ved andre særlige behov.
- I rekrutteringsprosesser innhentes det aldri informasjon om diskrimineringsgrunnlag. Se 2.1 for diskrimineringsgrunnlag
- Vi benytter DNV-sertifiserte personlighets-, evne-, og ferdighetstester i alle våre rekrutteringsprosesser.

- Der det er hensiktsmessig oppfordres det underrepresenterte kjønn til å søke i stillingskategorier eller miljøer hvor det er skjev kjønnsbalanse.
- Ved ansettelse i lederstillinger skal det søkes balanse mellom kjønnene, og konsernet skal aktivt jobbe for målsetningen om minst 40% kvinner i ledende posisjoner eller nøkkelstillinger uansett nivå.

Vi ser at vi ikke har god nok kjønnsbalanse og mangfold på søkere til enkelte stillingskategorier. I de seneste årene har vi derfor prioritert å gjennomgå tekst, bildebruk og stillingsannonser for å vurdere hvordan dette appellerer til ulike grupper i samfunnet. Formålet er å sikre et økt mangfold av søkere.

Gjennomførte tiltak i 2024

- Konsernet reviderte Policy for rekruttering for å øke fokus på likestillings- og mangfoldsarbeidet i SNN

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for rekrutteringer gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

2.2.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Ansatte er vår viktigste ressurs. Vi har derfor flere tiltak som skal sikre like muligheter til faglig og personlig utvikling.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

Nyansatte

- Alle nyansatte får en individuell onboardingsplan som inneholder e-læring, opplæringstiltak og kompetansekrav for den enkeltes stilling
- Alle nyansatte får tilbud om deltakelse på introduksjonsdager for nyansatte
- De fleste stillinger på personmarkedet og noen på bedriftsmarkedet er underlagt Finansnæringens autorisasjonsordning (FinAut) og nyansatte gjennomfører autorisasjonsløpet relevant for sin stilling

Alle ansatte

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler, med mulighet for kvartalsvise oppdateringssamtaler
- Alle ansatte har mulighet for å søke stipend til utdanning, med tariffestede ordninger for tid til å lese i arbeidstid i forbindelse med studier. Tildelingen skal avspeile kjønnsbalansen i konsernet. Ansatte som ikke tidligere har mottatt stipend vil

prioriteres foran ansatte som tidligere har mottatt stipend, gitt at de andre forutsetningene for å motta stipend er oppfylt.

- Ansatte som har behov, får tilgang til videokurs-portalen «Videocation» etter avtale med egen leder
- Tilgang til e-læringsportal: Alle ansatte har tilgang til e-læringsportalen Utsikt og kan gjennomføre både obligatoriske og frivillige kurs
- Gjennomføring av regulatorisk opplæring i anti-hvitvasking, personvern, etikk og IT-sikkerhet for alle ansatte (og øvrige tema som gjøres obligatorisk)
- Ansatte med autorisasjoner gjennomgår årlig kompetanseoppdateringer

Ledere

- Alle nye ledere gjennomgår grunnleggende lederopplæring (internt) og tilbys videre utviklingsprogram for alle nye ledere i sentrale lederoppgaver, som f.eks kommunikasjon, utviklings-samtalen og gi tilbakemeldinger
- SNN benytter Allianseprogrammet fra AFF, Leder-lab, lederwebinarer, ledersamlinger og individuell veiledning i arbeidet med lederutvikling
- Utviklingssamtalen (leders ansvar): Utviklings-samtalen har som formål å sikre at vi jobber etter gjeldende risiko- og forretningsstrategi, og legge til rette for den enkeltes karriereutvikling.
- Prestasjons- og potensialevurderinger av ansatte: Skal sørge for en strukturert, lik, helhetlig og transparent prosess for vurdering av prestasjon og potensial av alle ansatte. Målet er å utvikle alle ansatte og sikre kontinuitet i konsernets nøkkel- og lederstillinger

Gjennomførte tiltak i 2024

- Etter søknad mottok flere av våre ansatte stipend for å ta videreutdanning gjennom stipendordningen
 - En leder fra konsernet deltok på utviklings-programmene NHO female future. Tre ledere i Tromsø deltok på Handelshøg-skolen UiTs mentorprogram,
 - Åtte ansatte begynte på studiet Digital transformasjon i finansnæringen (BI). Her hadde vi flere plasser, som vi ikke fylte opp. 10 ansatte startet på det første studiet gjennom bransjeprogrammet for finans-næringen - Bærekraft for finansnæringen (NTNU). Flere ansatte starter på andre studier i løpet av Q1 2025.
- Ledere og ansatte som har krevende kunde-samtaler deltok på kurs i krisehåndtering med kriseekspert.
- Det ble gjennomført opplæring i bærekrafts-rapportering (CSRD) for alle ledere og styret

- Ansatte som ønsket lisens til Microsoft Copilot gjennomførte e-læringskurs og deltok på opplæringswebinarer

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for fremmelse og utviklingsmuligheter gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

2.2.4 Inkludering og tilrettelegging

Konsernet har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging ved særlig tyngende omsorgs-oppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne.

Vi har følgende tiltak som en del av daglig drift:

- Permisjon med lønn gis i følgende tilfeller: Dødsfall i nærmeste familie, ulykke/sykdom, undersøkelse og behandling, første dag i skole/barnehage, giftemål, flyttedag, store dager (50-60 år), oppkjøring til sertifikat
- Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor
- Utvidet rett til egenmeldingsdager (inntil 8 dager egenmelding per arbeidsgiverperiode, begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en individuell 12 måneders periode)
- Støtte til behandling for å forebygge sykefravær (10 behandlinger)
- Behandlingsforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/ behandling, fysioterapi eller psykologhjelp
- Alle ansatte kan be om arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr. Ved funksjons-nedsettelse har vi mulighet for fysisk tilpasning, og vi tilrettelegger ved graviditet for å stå i jobb så lenge som mulig
- Omfattende tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær

Gjennomførte tiltak i 2024

- Opprettelse av Mangfoldsforum som vedtar årshjul for mangfoldsaktiviteter
- Opprettelse av ung-råd som skal gi innspill til konsernsjef fra unges perspektiv
- Årlig markering av Kvinner i Finans
- Funksjonærforeninger på ulike lokasjoner som sørger for sosiale aktiviteter for alle ansatte

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for Inkludering og tilrettelegging gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og

årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

2.2.5 Muligheter til å kombinere jobb og familieliv (privatliv)

Konsernet tilstreber å sikre at ansatte opplever balanse mellom jobb og fritid.

Vi har implementert følgende tiltak ut over lovfestede rettigheter til permisjoner, redusert stilling med videre:

- Fleksible arbeidstidsordning
- Frivillig ordning om hjemmekontor
- Behovsbestemt avkortning av arbeidstid for småbarnsforeldre ifm. levering og henting i barnehage/SFO
- Fra 64 år har heltidsansatte rett til en time kortere daglig arbeidstid

Vi har følgende tiltak som del av daglig drift:

- Permisjon kan gis i følgende tilfeller (søkes til og avklarer det praktiske med nærmeste leder):
 - Eksamen og eksamensforberedelser
 - Omsorg og pleie av nære pårørende
 - Dødsfall i nærmeste familie
 - Ulykke/sykdom og undersøkelse/ behandling
 - Militærtjeneste (repetisjonsøvelse)
 - Politiske verv, offentlige oppdrag og idretts eller organisasjonsarbeid
 - Religiøse høytider, giftemål, flytting, store dager (50- og 60-årsdag) og sertifikat til kjøretøy
 - Skole/barnehage og undersøkelse og behandling av ansattes barn
 - Ansatte som har jobbet 10 år i konsernet kan søke ulønnet permisjon i inntil 1 år

Gjennomførte tiltak i 2024

- Kartlegging av «work life balance» gjennom pulsmålinger
- Ca 300 ansatte rapporterer at det til tider kan være vanskelig å slappe av på fritiden

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for Muligheter til å kombinere jobb og familieliv (privatliv) gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

2.2.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I våre etiske retningslinjer (SNN-koden) har vi nedfelt nulltoleranse for enhver form for trakassering.

Vi har implementert følgende tiltak for å sikre god håndtering av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

- Konsernet har etablert interne og eksterne varslingskanaler for melding om kritikkverdige forhold. I tillegg er det etablert formell saksbehandlingsrutine for håndtering av varsel for å sikre transparent håndtering og ivaretagelse av alle parter
- Det gjennomføres hyppige medarbeiderundersøkelser (8 spørsmål per 14.dag) i løpet av året. I spørsmålsbatteriet på ca. 60 spørsmål finner man spørsmål om mobbing, trakassering og diskriminering
- Vi har egne rutiner som skal sikre lav terskel for å gi bekymringsmelding, dersom man er vitne til eller opplever trakassering
- Vi har rutiner og et system som sikrer mulighet for anonym varslingsinternt og eksternt
- Dersom vi avdekker trakassering internt gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov gjennomfører vi også arbeidsmiljøprosesser ved bruk av egne og eller eksterne fagressuser
- Ansatte som blir utsatt for truende kundedadferd blir fulgt opp av sikkerhet og får tilbud om støtte-samtaler og bistand
- Vi gjennomfører digitale øvelser om truende kundedadferd for å sette ansatte i stand til å håndtere dette
- Det er ansatt vektore på kontorer som er utsatt for truende kundedadferd

SNN har ikke kjennskap til at det har foregått kjønnsbasert vold på arbeidsplassen blant kollegaer i 2024.

Gjennomførte tiltak i 2024

- Kartlegging av mobbing, trakassering og diskriminering gjennom pulsmålinger
- I 2024 rapporterer omtrent 2,6 % av respondentene (14 ansatte) at det har forekommet mobbing
- 1 % av respondentene sier at de har opplevd trakassering og/eller diskriminering i egen avdeling

Undersøkelser og analyser er gjennomført av HR-avdelingen for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold gjennom ulike former for rapportering (kvartals- og årsrapportering). Status orienteres om til Fellesutvalget eller konsernledelsen som evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

Del 3: Samlet vurdering av aktivitets- og redegjørelsesplikten

SpareBank 1 Nord-Norge jobber aktivt med å øke likestillingen 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.

I denne redegjørelsen har SNNs arbeid blitt synliggjort gjennom beskrivelser av Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling. Her fremkommer følgende nøkkeltall:

- Kjønnsbalanse i virksomheten
- Heltid og ufrivillig deltid
- Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper
- Foreldrepermisjon
- Turnover og rekruttering av nyansatte

Grunnlaget for Del 2: SNNs arbeid for likestilling og mot diskriminering har blitt fremstilt gjennom beskrivelser av prinsipper, prosedyrer og standarder. Disse legger det overordnede grunnlaget for det operative arbeidet med likestilling og mot diskriminering

Hvordan SNN benytter firestegsmodellen blir presentert under slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis. Her fremkommer det

hvordan vi gjennomfører arbeidet med likestilling og mot diskriminering gjennom 1. Undersøkelser, 2. Analyser, 3. Evaluering og 4. Tiltak.

Tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak gjennomført i 2024 er belyst for følgende områder:

- Lønns- og arbeidsvilkår
- Rekruttering
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Inkludering og tiltrettelegging
- Muligheter for å kombinere jobb og familieliv (privatliv)
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Overordnet opplever SNN at arbeidet for å øke likestillingen og mot diskriminering har en positiv utvikling. Fremover vil fokuset være på å øke andelen kvinner i nøkkelstillinger og sikre mangfold og rettferdige prosesser på alle områder som berører våre ansatte.

Rapport om Aktivitets- og redegjørelsesplikten utarbeides av HR-avdelingen i samarbeid med ansattes representanter. Rapporten oversendes revisor og behandles i fellesutvalget årlig. Rapporten offentliggjøres på våre nettsider.



SpareBank 1 Nord-Norge | Storgata 65 | Tromsø | 915 02 244

snn.no