

Likestilling og mangfold 2025



Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten (des 2024 – des 2025)

	KONSERN		BANK		SNN FINANS		EM1		REGNSKAPSHUSET	
KJØNNSFORDELING	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Andel kvinner	53 %	52 %	45 %	43 %	40 %	40 %	49 %	48 %	71 %	71 %
Andel kvinner i nøkkelstillinger (Hay 16–18)	36 %	36 %	36 %	35 %	N/A	N/A	25 %	25 %	42 %	46 %
Andel kvinnelige ledere (konsern)	46 %	45 %	36 %	36 %	66 %	66 %	31 %	24 %	65 %	63 %
Andel kvinner i styret	44 %	44 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Andel kvinner i konsernledelsen	50 %	43 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

SpareBank 1 Nord-Norge (SNN) har 1 025 fast ansatte i konsernet, av disse er 52 prosent kvinner og 48 prosent menn.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har gradvis økt fra 38 prosent i 2020 til 45 prosent i 2025. SNN har dermed realisert målsettingen om 40 prosent kvinneandel i ledelse. Konsernets styre består av fire kvinner og fem menn, mens konsernledelsen av tre kvinner og fire menn.

Konsernet har en målsetning om minimum 40 prosent kjønnsrepresentasjon i nøkkelstillinger/tyngre fagstillinger. Dette målet er per desember 2025 ikke oppnådd, konsernet vil fremover prioritere å øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.

SNN har et samarbeid med opplæringsetater gjennom mottak av personer på arbeidstrening og språkpraksis. Disse vil ikke være å regne som ansatte eller midlertidig ansatte. Dette er primært et samfunnsansvar i tillegg til at man styrker egen inkluderings- og mangfoldskompetanse.

1.2 Heltid – deltid og midlertidige ansatte

Av totalt 1 025 ansatte i SNN jobber 89 prosent heltid og 11 prosent deltid. Majoriteten av deltidsansatte finner man i bankvirksomheten og i Regnskapshuset.

Konsernet har per desember 2025 34 midlertidig ansatte, hvorav 16 er kvinner og 18 er menn. Midlertidige ansatte som erstatter ansatte i permisjon, sykmeldte eller hentes inn pga. høy oppdragsmengde/prosjekt, er ansatt direkte i våre selskaper.

	DELTID <100 PROSENT		HELTID		TOTALT
	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	
Bank	26	27	229	299	589
SNN Finans	1	4	17	24	46
EiendomsMegler 1	8	9	51	57	125
Regnskapshuset	37	3	176	83	299
Totalt konsern	72	43	477	467	1059

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 sykmeldte) 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.
- 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

Konsernet benytter stillingsvurderingssystemet (Hay grading) for å kategorisere stillingskategorier og analysere lønnsdata. Hay metodikken vurderer krav til kompetansekrav, problemløsning og ansvar for hver stilling, totalvurderingen av disse tre elementene utgjør stillingens totale tyngde i form av stillingskategori (Hay nivå). I forbindelse med lønnsforhandlinger brytes tallene ned på den enkelte stillingskategori og kjønn.

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn for faste ansatte per stillingskategori. Kun faste ansatte med utelukkende fastlønnskompensasjon er medregnet i underlaget.

STILLINGS-KATEGORI (HAY NIVÅ)	Kvinnens gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn				
	KONSERN	BANK	SNN FINANS	EM1	REGNSKAPSHUSET
11	98 %	99 %	N/A	101 %	N/A
12	101 %	100 %	101 %	105 %	N/A
13	102 %	99 %	113 %	N/A	101 %
14	96 %	96 %	97 %	N/A	96 %
15	94 %	94 %	88 %	N/A	96 %
16	95 %	95 %	N/A	110 %	96 %
17	99 %	97 %	91 %	112 %	103 %
18	101 %	101 %	N/A	N/A	N/A
19	94 %	95 %	N/A	N/A	96 %

1.4 Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2025 tok 74 ansatte ut foreldrepermisjon, av disse var 29 menn og 45 kvinner. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

Tabellen viser antall ansatte per datterselskap og gjennomsnittlig total permisjonslengde fordelt på kjønn.

SELSKAP	TOTALT ANTALL ANSATTE	ANTALL KVINNER	ANTALL MENN	GJ.SNITT UKER KVINNE	GJ.SNITT UKER MANN
Konsern	74	45	29	33,50	14,51
Bank	40	21	19	32,82	13,26
SNN Finans	4	4		49,54	
EM1	10	7	3	30,57	19,43
Regnskapshuset	20	13	7	31,25	15,82

1.5 Turnover

SpareBank 1 Nord-Norge inkluderer faste ansatte i våre beregninger for turnover.

I 2025 sluttet 107 faste ansatte i SNN konsernet, 19 av disse var deltidsansatte med lav stillingsbrøk (typisk studenter som er ferdig med studiene sine). I gjennomsnitt var det 1 034 faste ansatte gjennom året. Dette gir en turnover på 10,4 prosent for konsernet som helhet. For 2024 var tilsvarende turnover 6,9 prosent.

I 2025 hadde kvinner en turnover tilsvarende 11,1 prosent, mens menn hadde turnover tilsvarende 9,7 prosent.

I 2024 var tilsvarende turnover 7,5 prosent for kvinner mot 5,9 prosent for menn.

Tabellen under viser turnover faste ansatte per selskap i konsernet;

SELSKAPER	TURNOVER 2025 I PROSENT
Bank	7,9
SNN Finans	8,6
EM1	11,8
Regnskapshuset	14,6
Konsern	10,4

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. Det ble i 2025 gjennomført vesentlig færre rekrutteringsprosesser i konsernet enn i 2024, 102 utlyste stillinger i 2025 mot 159 i 2024. Totalt mottok

konsernet 1262 søkere i 2025, av disse utgjorde menn 58 prosent og kvinner 42 prosent.

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

Antall søkere per aldergruppe	2024	2025
Ukjent	2	1
10–19	11	9
20–29	1 003	629
30–39	538	366
40–49	257	166
50–59	157	81
60+	13	10
Sum	1 981	1 262

Antall søkere per kjønn	2024	2025
Kvinne	812	541
Mann	1 165	721
Ukjent	4	0
Sum	1 981	1 262

Av 1 262 søkere ble 82 ansatt via ordinær rekrutteringsprosess i 2025. Av disse ble 49 prosent av stillingene besatt av kvinner og 51 prosent 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 overfor 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 halvårlig på HR-nøkkeltall hvor relevante likestillingsvariabler blir analysert. Rapportene gjennomgås med tillitsvalgte i selskapets Fellesutvalg som er selskapets parts-sammensatte organ. Konsernledelsen eller styret

kan også være mottakere av ulike undersøkelser og analyser.

- 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 kvartalsvise risikorapporter, halvårlege HR-rapporteringer og årlige analyser evalueres arbeidet som er gjort på likestillings- og inkluderingsområdet. Dette arbeidet vurderes også i forbindelse med årlig risikokartlegging i samarbeid med tillitsvalgte. Fellesutvalget, konsernledelsen eller styret evaluerer og beslutter nye tiltak for området.

Nedenfor presenteres både tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak som ble gjennomført i 2025.

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

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 eventuelt eksternt dersom det ikke er internt kvalifiserte kandidater. 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 rettfærdige 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.

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 onboardingplan 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.

- 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 prosent 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.

- 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.
- 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 antihvitvasking, 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 utviklings-

program for alle nye ledere i sentrale lederoppgaver, som f.eks. kommunikasjon, utviklingssamtalen og gi tilbakemeldinger.

- SNN benytter Allianseprogrammet fra AFF, Lederlab, lederwebinarer, ledersamlinger og individuell veiledning i arbeidet med lederutvikling.
- Utviklingssamtalen (leders ansvar): Utviklingssamtalen 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 2025

- Ansatte som ønsket lisens til Microsoft Copilot gjennomførte e-læringskurs og deltok på opplæringswebinarer. I tillegg fikk alle ansatte tilbud om å delta på åpne fysiske kurs i bruk av KI gjennomført av interne ressurser.

2.2.4 Inkludering og tilrettelegging

Konsernet har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging ved særlig tyngende omsorgsoppgaver, 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 funksjonsnedsettelse 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.
- Funksjonærforeninger på ulike lokasjoner som sørger for sosiale aktiviteter for alle ansatte.
- Sammensatt Ung-råd som skal gi innspill til konsernsjef fra unges perspektiv.

Gjennomførte tiltak i 2025

- Videreført Mangfoldsforum som gir innspill til årshjul for mangfoldsaktiviteter og er lokale ambassadører for disse aktivitetene.

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:

- Fleksibel 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 én time kortere daglig arbeidstid

Vi har følgende tiltak som del av daglig drift: Permisjon kan gis i følgende tilfeller (søkes til og avklares praktisk 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, flyttedag, 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

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 sende bekymringsmelding dersom man er vitne til eller opplever trakassering.
- Vi har rutiner og et system som sikrer mulighet for anonym varslings internt og eksternt.

- Dersom vi avdekker trakassering internt gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov gjennomfører vi også arbeidsmiljøprosesser ved bruk av egne og eller eksterne fagressurser.
- 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 vektere på kontorer der det har vært tilfeller av truende kundedadferd.

SNN har ikke kjennskap til at det har foregått kjønnsbasert vold på arbeidsplassen blant kollegaer i 2025.

Kartlegging av mobbing, trakassering og diskriminering måles gjennom pulsmålinger. I 2025 gav 9 ansatte anonyme tilbakemeldinger om at de hadde opplevd situasjoner på arbeidsplassen de vurderer som mobbing, og 4 ansatte gav tilsvarende tilbakemelding om opplevelser av situasjoner de vurderer som trakassering/diskriminering. Disse vurderingene er fulgt opp av nærmeste leder i henhold til konsernets retningslinjer.



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 2025 er belyst for følgende områder:

- Lønns- og arbeidsvilkår
- Rekruttering
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Inkludering og tilrettelegging
- 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. Rapporten oversendes revisor. Rapporten offentliggjøres på våre nettsider.





Bank
Eiendom
Regnskap