

Likestilling og mangfold

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2022

Kjønnsfordeling	2019	2020	2021	2022
Andel kvinner (konsern)	53 %	53 %	52 %	53 %
Andel kvinnelige ledere (konsern)	38 %	38 %	41 %	42 %
Andel kvinner i styret	44,4 %	44,4 %	62,5 %	55,6 %
Andel kvinner i konsernledelsen	30 %	33,3 %	37,5 %	44,4 %

Vi har 891 fast ansatte i konsernet, av disse er 53 prosent kvinner og 47 prosent menn. Vi har 46 midlertidige ansatte, hvorav 24 kvinner og 22 menn. Konsernet har i 2022 ikke benyttet bemanningsbyråer. Alle midlertidige ansatte som erstatter ansatte i permisjon, sykemeldte eller hentes inn pga høy oppdragsmengde/prosjekt, er ansatt direkte i våre selskaper.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har økt fra 38 prosent i 2020 til 42 prosent i 2022. Vi har dermed realisert målsettingen i strategiperioden på 40 prosent. Kvinneandelen i konsernledelsen er endret i 2022, der konsernledelsen nå består av fire kvinner og fem menn. Bankens styre består av fem kvinner og fire menn.

Økning i andel kvinner i lederstillinger har lenge vært et prioritert mål (minimum 40 prosent). Økningen skyldes dermed prioriterte valg gjennom rekrutteringsprosesser og interne forflytninger. Fremover vil konsernet fokusere på å øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.

Heltid – deltid fordelt på kjønn pr desember 2022 (konsern)

Alder	Deltid < 100%		Heltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
< 30 år	16	21	57	70	164
30-39 år	6	0	109	94	209
40-49 år	14	2	96	96	208
50-59 år	11	0	114	94	219
Over 60 år	8	4	36	43	91
Totalt	55	27	412	396	891

Av 891 fast ansatte jobber 91 prosent heltid og 9 prosent deltid. Majoriteten av deltidsansatte finner man i bankvirksomheten og i Regnskapshuset. Blant de deltidsansatte finner vi 27 menn og 56 kvinner. Flere av de som jobber deltid er av våre yngre ansatte som vi har valgt å ansette fast i mindre stillingsbrøker. I denne gruppen finner vi også ansatte som er i en livssituasjon (permisjoner, politiske verv og sykemeldte) med helt eller delvis reduserte stillingsprosjenter. Andre som kan nevnes i denne sammenheng er også ansatte som jobber i faste stillinger som renholdere.

Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Kvinneres gjennomsnittslønn i % av menns Gjennomsnittslønn (Bank)	2021	2022
Ledere (personalansvar)	91,66	91,23
Nøkkelstillinger (Hay Grade 16-18)	92,84	90,73
Øvrige ansatte	98,34	93,41

Kvinneres gjennomsnittslønn i % av menns Gjennomsnittslønn (SNN Finans)	2021	2022
Ledere (personalansvar)	109,99	81,44
Nøkkelstillinger (Hay Grade 16-18)	92,16	0,00
Øvrige ansatte	98,74	91,60

Kvinneres gjennomsnittslønn i % av menns Gjennomsnittslønn (Regnskapshuset)	2021	2022
Ledere (personalansvar)	77,3	90,44
Nøkkelstillinger	107,28	92,74
Regnskapsrådgiver/regnskapsfører	97,76	93,05

Kvinneres gjennomsnittslønn i % av menns Gjennomsnittslønn (EM 1)	2021	2022
Ledere (personalansvar)	135,85	139,49
Nøkkelstillinger	109,53	102,76
Meglere (fastlønn)	97,49	100,59

- Nøkkelstillinger er i Bank og SNN Finans definert etter stillingskategorier med Hay Grade 16-18.. For Regnskapshuset og EM 1 er nøkkelstillinger definert som stillinger med fag/stabsfunksjoner.
- 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.

I operative stillinger i Bank som omfatter rådgivere, saksbehandlere med videre er kvinners gjennomsnittslønn 93,41 prosent av menns lønn ved utgangen av 2022, mot 98,34 prosent i 2021. Blant ansatte i lederstillinger er kvinners lønn 91,23 prosent mot 91,66 i 2021. For nøkkelstillinger er kvinners lønn 90,73 prosent av menns lønn, mot 92,84 prosent i 2021. I SNN Finans har det vært en endring fra en kvinnelig Administrerende direktør til en mann. Dette medfører en reduksjon blant kvinnelige lederes gjennomsnittslønn fra 109,99 % til 81,44% sammenlignet med menn.

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.

Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2022 tok 10 menn og 33 kvinner ut foreldrepermisjon. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

Turnover og rekruttering

Det var en nedgang i turnover fra 2021 til 2022. I stor grad tilskrives denne nedgangen at det i 2021 var ansatte som sluttet i forbindelse med nedbemanningsprosessen. *Turnover total 2022* (uansett sluttårsak) var på 12,2 % prosent, mot 16,37 prosent året før. *Turnover egenoppsigelse 202* var på 11,5 prosent, mot henholdsvis 8,13 prosent året før. For turnover egenoppsigelse utgjorde kvinner isolert sett 10,2 prosent mot menns 15,1 prosent.

Blant eksternt nyansatte i 2022 var 51 prosent kvinner og 49 prosent menn.

Banken 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 2022 lyste vi ut 195 stillinger og hadde totalt 1562 søkere. Av disse utgjorde menn 57 prosent og kvinner 43 prosent (lik fordeling som i 2021).

Antall søkere fordelt på alderskategorier følger nedenfor:

Antall søkere per aldergruppe	2022
21-25	331
26-35	718
36-45	303
46-55	164
56-65	43
Over 65	3

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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 i 2022 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.

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

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.

Undersøkelser og kartlegging

- HR gjennomfører årlige vurderinger av risikoer og hindre for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte (partssammensatt ansettelsesutvalg).
- HR kartlegger årlig kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnsforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. I tillegg ser vi på kjønnsforskjeller i ansettelses, andel kvinnelige søkere og andel søkere fordelt på alder.

Analysere årsaker

HR analyserer funn i kartlegginger. I tillegg vurderer vi årsaker til risikoer og beslutter tiltak i samarbeid med tillitsvalgte (partssammensatt utvalg).

Iverksette tiltak

Med utgangspunkt i kartlegginger og risikovurdering iverksetter organisasjonen ulike tiltak. Tiltakene diskuteres i partssammensatt utvalg. Større tiltak og mål for arbeidet forankres i konsernledelsen.

Vurdere resultater av arbeidet

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 2022.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, også ved 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 2022

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

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:

- Vi benytter DNV-sertifiserte personlighets-, evne-, og ferdighetstester i 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 mot å nå 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 2022 vil vi derfor prioritere 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.

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
- Tilbud om deltakelse på introduksjonsdager for nyansatte
- Ansatte på personmarkedet går gjennom en egen rådgiverskole

Alle ansatte

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler.
- Stipend til masterprogrammer, samt økonomisk støtte til utdanning og utviklingstiltak, og vi har tariffestede ordninger for lesefri i forbindelse med studier.
- Ansatte med autorisasjoner gjennomgår årlig kompetanseoppdateringer

Ledere

- Alle nye ledere gjennomgår grunnleggende lederopplæring (internt) og videre tilbys det kurs i sentrale lederoppgaver, som f.eks utviklingssamtalen og gi tilbakemeldinger.
- SNN benytter for øvrig Allianseprogrammet fra AFF, Lederlab, lederwebinarer, ledersamlinger og

individuell veiledning i arbeidet med lederutvikling.

Gjennomførte tiltak i 2022

- 28 ansatte i konsernet gjennomførte videreutdanning gjennom stipendordningen vår. 18 personer fra konsernet gjennomførte første modul av NTNU-studiet Digital transformasjon i finanssektoren, som er utviklet i felleskap mellom SpareBank 1-alliansen og NTNU. 17 ansatte meldte seg på til andre modul som startet opp november 2022. Vi har også samarbeidsavtale med Høyskolen BI om videreutdanning.
- SpareBank 1 Nord-Norge har besluttet at fokuset på bærekraft skal prege hele vår virksomhet og all vår adferd. I 2022 ble det rullet ut to bærekraftscaser som e-læring, en om bærekraftig bedrift og en om mangfold i rekruttering.

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).
- 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.
- Tilrettelegger ved graviditet for å stå i jobb så lenge som mulig.
- Omfattende tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær.

Muligheter til å kombinere jobb og familieliv

Konsernet tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for muligheten til å kombinere jobb og familieliv.

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

- Fleksible arbeidstidsløsninger.
- Frivillig ordning om hjemmekontor
- Fra 64 år har heltidsansatte rett til en time kortere daglig arbeidstid.

Gjennomførte tiltak i 2022

- Inført ordning med fast frivillig hjemmekontor for ansatte som ønsker og har behov for det.

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 profesjonell håndtering av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

- Det gjennomføres hyppige medarbeiderundersøkelser (8 spørsmål per 14.dag) i løpet av året. I spørsmålsbatteriet på 66 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 varsling internt og eksternt.
- Dersom vi oppdager/avdekker trakassering internt gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov gjennomfører vi også arbeidsmiljøprosesser ved bruk av eksterne fagressuser.
- Ansatte får god hjelp hvis det oppdages vold i nære relasjoner. De får umiddelbar tilgang til profesjonell bistand.
- Ansatte som blir utsatt for truende kundedadferd blir fulgt opp av sikkerhet og får tilbud om støttesamtaler og bistand.
- Vi planlegger for digitale øvelser om truende kundedadferd for å sette ansatte i stand til å håndtere dette.
- Det er ansatt vektere på kontorer som er utsatt for truende kundedadferd.

Ved trakassering eller kjønnsbasert vold (truende kundedadferd) fra kunder, har vi i tillegg gjennomført følgende tiltak i 2022:

- I medarbeiderundersøkelser som sendes til alle ansatte hver 14 dag er det spørsmål om trakassering. Dette muliggjør en lavere terskel for å melde ifra om trakassering og større mulighet for arbeidsgiver iverksette tiltak.
- Vi har avdekket enkelttilfeller som opplever seg utsatt for mobbing, og/eller trakassering gjennom undersøkelser og bekymringsmeldinger. Egne rutiner sikrer profesjonell håndtering av de ulike tilfellene, både av berørte parter og arbeidsmiljø.

Vi har ikke kjennskap til at det har foregått kjønnsbasert vold på arbeidsplassen blant kollegaer i 2022.