

Retningslinjer for våre medarbeidere



Utviklingen av organisasjonen og våre ansatte rammes inn av konsernets strategiske kompass. For å lykkes med å skape verdier for kunder, eiere og for Nord-Norge, er konsernets ambisjon å være nummer en for ansatte, og ett av de tre strategiske mål er å være Nord-Norges mest attraktive og engasjerende arbeidsplass. Det er vår klare overbevisning at mangfold, likestilling og involvering er sentrale pilarer for å lykkes med våre mål og ambisjoner. I tillegg har konsernet et sterkt fokus på og målrettede tiltak knyttet til de ansattes helse og arbeidsmiljø.

Overordnede styringsdokumenter som rammer inn retningslinjene for våre medarbeidere, er forretningsstrategien, risikostrategien, etiske retningslinjer, policy for bærekraft og samfunnsansvar. Konsernet utarbeider årlig en HR-rapport som gir en samlet innsikt i vårt arbeid som arbeidsgiver.

Ambisjon, formål og prinsipper nedfelt i policy for bærekraft og samfunnsansvar, er styrende for alle våre retningslinjer.

ILO-konvensjonene¹ er folkerettslig bindende, og regulerer de fleste felt innenfor arbeidslivet. SpareBank 1 Nord-Norge følger ILO-konvensjonene, og har i egen virksomhet spesielt fokus på fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135, og 154) og diskriminering (ILO-konvensjon nr. 100 og 111).

Alle selskapene i konsernet SpareBank 1 Nord-Norge har kollektive avtaler mellom fagforbund og arbeidsgiver. Konsernet har en høy organisasjonsgrad noe som gir konsernets ansatte en tydelig stemme og bistand til å ivareta sine arbeidsvilkår, i god dialog med arbeidsgiver.

¹ <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/arbeidsliv/ilo-konvensjoner>

4 God utdanning

Delmål fra FNs bærekraftsmål:

- Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle.
- Innen 2030 sikre kvinner og menn lik tilgang til god teknisk og yrkesfaglig opplæring og høyere utdanning, herunder universitetsutdanning, til en overkommelig pris.

Mål:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha rett antall kvalifiserte medarbeidere på rett sted til rett tid
- SpareBank 1 Nord-Norge skal gi like muligheter for kvinner og menn til utdanningsstipend, og kompetanseutvikling generelt

Tiltak for å nå målene:

- Kriterier for utdanningsstipend prioriterer likestilling
- Strukturerte rekrutteringsprogram gjennom jevnlig tilstedeværelse på landsdelens utdanningsinstitusjoner og øvrige tiltak
- Kompetanseutvikling for alle ansatte som svarer til kompetansebehovet

5 Likestilling mellom kjønnene

Delmål fra FNs bærekraftsmål:

- Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer i beslutningsprosessene i det politiske, økonomiske og offentlige liv.
- Vedta og styrke god politikk og gjennomførbar lovgivning for å fremme likestilling og styrke jenters og kvinners stilling på alle nivåer.

Mål:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha minimum 40 % kvinneandel i ledelsen
- SpareBank 1 Nord-Norge har et langsiktig mål om 50/50-fordeling mellom kvinner og menn innenfor spesialistfunksjoner i konsernet
- Det skal ikke være lønnsforskjeller mellom kjønn som ikke er lar seg begrunne.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for mangfold på arbeidsplassen.

Tiltak for å nå våre mål:

- SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for kjønnsdiskriminering (herunder verbal, fysisk og seksuell trakassering)
- Formelle stedfortredere og langsiktige erstattere skal til enhver tid ha minimum 60% kvinner i poolen, og det skal også jobbes mot en bedre aldersspredning.
- Sentralt styrt lønnsprosess i samarbeid med de tillitsvalgte, med innsikt fra lønnsanalyser hvor lønnsforhold knyttet til type stillingsnivå, stillingstyper og kjønn er beskrevet.
- Kjønnbalanse og alder i uttrekk av ansatte til alt fra utdanningsstipend, deltakelse seminarer, foredragsholdere, prosjektgrupper etc.

3 God helse

Delmål fra FNs bærekraftsmål:

- «Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder»
- Styrke forebygging og behandling av misbruk, blant annet av narkotiske stoffer og skadelig bruk av alkohol.

Mål:

- SpareBank 1 Nord-Norge skal bidra til et aktivt liv for de ansatte
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for sunt og variert kosthold på jobb
- SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for rusmidler i arbeidstiden

Tiltak for å nå våre mål:

- Aktivitetsprogram for alle ansatte, som premiere all form for fysisk aktivitet
- Kantine tilbud til alle ansatte med variert og sunn kost
- Etske retningslinjer og eget organ for forebygging og kompetanse for rusavhengighet

Risikovurdering

Med de begrensninger som følger av avsnittene over vurderes arbeidsmiljøet i SpareBank 1 Nord-Norge til å inneha en lav risiko knyttet til brudd på overstående retningslinjene. Selskapet har vurdert risikoen for brudd på retningslinjene som størst innenfor følgende områder:

- Å ha rett antall kvalifiserte medarbeidere på rett sted til rett tid
- Langsiktig mål om 40 % kvinneandel i ledelsen
- Langsiktig mål om 50/50-fordeling i spesialistfunksjoner

Arbeidsmarked og selskapets egne ansatte vil representere en varierende grad av risikoeksponering i forhold til målsetningene. Selskapets evne til å tiltrekke, og motivere ansatte til å utvikle seg, og til å ta lederutfordringer vil påvirke i hvor stor vi lykkes.

Kontrollrutiner

Etterlevelse og måloppnåelse av retningslinjene for medarbeidere rapporteres årlig i HR-rapporten.

HR-rapporten legges frem til orientering for samarbeidsutvalget for tillitsvalgte, verneombud og ledelsen. Begge disse organene kan gi anbefalinger til ansvarlig for retningslinjene for medarbeidere, per i dag HR-sjef.

Endringer i retningslinjene vedtas av konsernsjef.

Brudd på retningslinjene følge opp i henhold til de til enhver tid gjeldende rutiner for oppfølging av avvik på fastsatte måltall.