

Aktivitets- og redegjørelsesplikt 2024

1. Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2024

SpareBank 1 SMN (SMN) har 896 fast ansatte, og av disse er 46 % menn og 54 % kvinner. Kjønnsfordelingen blant midlertidige ansatte er 12,5 % menn og 87,5 % kvinner.

Kjønnsbalanse Sparebank 1 SMN andel kvinner	2022	2023	2024
Alle ansatte	51 %	53 %	54 %
Konsernledelsen	29 %	25 %	25 %
Kvinnelige ledere	45 %	46 %	49 %
Nøkkelstillinger (1	45 %	44 %	45 %
Øvrige ansatte	55 %	57 %	57 %

1. Hay Grade over 15 og ikke leder

Kjønnsfordelingen i lederstillinger er totalt sett 52 % menn og 49 % kvinner. SMN har satt et mål om kjønnsbalanse på alle ledernivå. Dette innebærer at det skal være minimum 40% av hvert kjønn på alle ledernivå. SMN har oppnådd dette målet for ledernivå 3-5. På ledernivå 2 har konsernet 45,5 % kvinner og 54,5 % menn. Styret består av 40 % kvinner og 60 % menn

Det er pr 31.12, 8 midlertidige ansatte i selskapet som erstatter fast ansatte som er i permisjon eller er sykmeldte. I tillegg leies det inn vikarer fra bemanningsbyrå for å dekke fravær hos faste ansatte eller på grunn av høy midlertidig oppdragsmengde. Kjønnsfordeling blant vikarer fra bemanningsbyrå er 54,3 % menn og 45,7% kvinner.

1.2 Heltid og deltid fordelt på kjønn

Av 896 fast ansatte jobber 98 % heltid og 1,9 % deltid. Blant deltidsansatte finner vi 9 kvinner og 8 menn. Dette inkluderer ansatte på kveldsteamet, som er ansatt i 56% stilling. Andre ansatte i deltid jobber deltid etter eget ønske.

Andel deltid	2022	2023	2024
Kvinner	2,3 %	2,2 %	1,9 %
Menn	1,5 %	1,2 %	1,9 %

1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Kvinneres gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn varierer mellom ulike stillingsgrupper. For ledere med personalansvar er kvinners lønn 87 % av menns lønn, for kvinner med nøkkelstillinger og øvrige ansatte er den 95 %.

Kvinneres gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn	2022	2023	2024
Alle ansatte	89 %	88 %	89 %
Kvinner i konsernledelsen (Jan Frode inkl ?	85 %	86 %	82 %
Ledere	91 %	90 %	87 %
Nøkkelstillinger (1	88 %	91 %	95 %
Øvrige ansatte	97 %	94 %	95 %

1. Hay Grade over 15 og ikke leder

1.4 Foreldrepermisjon

I 2024 tok 23 menn og 37 kvinner ut foreldrepermisjon. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

1.5 Turnover og rekruttering

Turnover i 2024 var 6,27 %. Blant eksternt nyansatte var 55,8 % kvinner og 44,2 % menn.

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

SpareBank 1 SMN er forpliktet til å respektere menneskerettighetene og arbeide aktivt for mangfold og likestilling, både internt og eksternt. Vi har en klar policy mot diskriminering som understreker vårt engasjement for å fremme likestilling og mangfold.

Kjønnsbalanse er viktig for SpareBank 1 SMN, både i ledelsen og i andre roller. Vi er godt innenfor konsernets mål om at vi skal ha minimum 40% av hvert kjønn i lederroller. Dette er noe vi kontinuerlig skal jobbe med for å sikre at har kjønnsbalanse på alle nivå.

Lønn skal alltid vurderes med utgangspunkt i objektive kriterier, og vi har over flere år jobbet målrettet for å sikre at vi ikke har forskjeller i lønn basert på kjønn. Dette arbeidet

har gitt gode resultater, og vi har i dag i praksis ingen identifiserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på samme stillingsnivå.

Våre rutiner for rekruttering sikrer at vi unngår diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i fagforeninger. Vi legger også til rette for intern mobilitet for å fremme karriereutvikling.

Vi har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, inkludert uønsket seksuell oppmerksomhet. Alle medarbeidere skal vise respekt for sine kollegaer og opprettholde en akseptabel oppførsel.

Vi ønsker at våre medarbeidere skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom hele karrieren, og vår livsfasepolitikk og satsing på kompetanseutvikling gjennom etablering av et eget Akademi, legger til rette for dette. Medarbeideres utviklings- og karrieremuligheter skal være helt uavhengig av kjønn, alder, utdanning og opprinnelse, og vi legger stor vekt på mangfold og variert sammensetning i de som får delta i ulike utviklingsprogram.

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

Mangfolds-, inkluderings- og likestillingsarbeidet er integrert i konsernets daglige drift. Dette reflekteres i praksis når vi jobber med lønnsvurderinger, rekruttering, permisjoner og medarbeiderundersøkelser.

Undersøkelser og kartlegging

I forbindelse med årlig lønnsrevisjon gjøres det analyser på kjønn. Analysene presenteres til tillitsvalgte, hvor man sammen ser på behov for tiltak for å justere eventuelle skjevheter.

HR går hvert kvartal gjennom status på utvalgte likestillingsindikatorer. Tallene legges frem og diskuteres med tillitsvalgte i Kontaktutvalget, som er bankens parts-sammensatte organ.

Årlige vurderinger av arbeidet

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

Det er gjennomført et møte i vårt mangfold, inkludering og likebehandlings-forum (MIL-forum), hvor risikovurderinger er fremlagt og vurdert.

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

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling. Vi bruker eksterne stillingsvurderingssystemer (Korn Ferry) for å kategorisere arbeid av lik verdi og analysere lønnsdata gjennom jevnlig utarbeidet og fulgt opp på likelønnsanalyser

Vi har fokus på likelønn i lønnsoppgjør og ved interne og eksterne ansettelsesprosesser. Lokale lønnsoppgjør baseres på individuelle prestasjoner, kompetanse og adferd, og skal bidra til rettferdig lønnsutvikling.

For å sikre at ansatte som har foreldrepermisjon ikke blir hengende etter lønnsmessig, får alle ansatte som har vært i permisjon over 5 mnd automatisk lønnsregulering etter foreldrepermisjon. Vi forskutter også foreldrepenger og gir ytelser tilsvarende full lønn i permisjon.

Rekruttering

Vår rekrutteringsprosess er profesjonell, rettferdig og inkluderende. Vi har implementert flere tiltak for å sikre at vi hindrer diskriminering og ubevisste fordommer, som samtidig øker objektive vurderinger.

Vi har laget en detaljert steg-for-steg oversikt med sjekklister, malverk og andre nyttige ressurser som er tilgjengelig for alle ledere. Dette bidrar til at alle ledere følger samme retningslinjer i rekrutteringsprosessene våre.

Vi benytter DNV-sertifiserte psykometriske tester i samtlige rekrutteringsprosesser og strukturerte, kompetansebaserte intervjuer. Ved test-taking informeres kandidatene om muligheter for tilrettelegging ved behov.

Rekrutterende leder samarbeider og rådfører seg med rekrutteringsspesialist i samtlige rekrutteringsprosesser.

Vi har økt fokus på kjønnsnøytrale ord i stillingsannonsene våre.

Alle ansettelser skal begrunnes i innstilling til Ansettelsesutvalget.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi har flere tiltak for å sikre like muligheter til faglig og personlig utvikling, inkludert individuelle onboardingplaner, utdanningsstøtte og lederutviklingsprogrammer.

- Sikre at vi har minimum 50% kvinner som får mulighet til å delta på interne og eksterne utviklingsprogram
- Lansert Akademiet med en rekke tilbud som er åpen for alle – Videocation, bransjeprogram, sertifiseringsløp, mulighet for å søke på eksterne utviklingsløp

Inkludering og tilrettelegging

Vi har omfattende velferdsordninger for å sikre tilrettelegging ved omsorgsoppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne. Alle våre bygg skal ha universell utforming av arbeidsplassen og det er mulighet for individuell tilpasning ved behov.

Det legges også tilrettelagt for at oppfølgingsbedrifter får praksisplass til kandidater utenfor arbeidslivet.

Kombinasjon av jobb og familieliv

Vi tilrettelegger for balanse mellom jobb og familieliv med fleksible arbeidstidsløsninger og mulighet for hjemmekontor.

Livsfasepolitikk skal bidra til bedre tilpasset arbeidshverdag for alle ansatte gjennom blant annet fleksible arbeidstidsordninger, mulighet for hjemmekontor og ekstra fridager.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Vi har nulltoleranse for trakassering og har implementert rutiner for håndtering av slike saker, inkludert interne og eksterne varslingskanaler.

Oppsummering av risikovurdering

I 2023 gjennomførte vi en risikovurdering som identifiserte lønnskjevheter som følge av kjønn og behovet for å være attraktive for et mangfold av medarbeidere. Arbeidet med disse risikoene ble videreført i 2024. Det vil utarbeides en ny risikovurdering i 2025, i samarbeid med tillitsvalgte.