

Redegjørelse for arbeidet med inkludering, mangfold og likestilling 2025

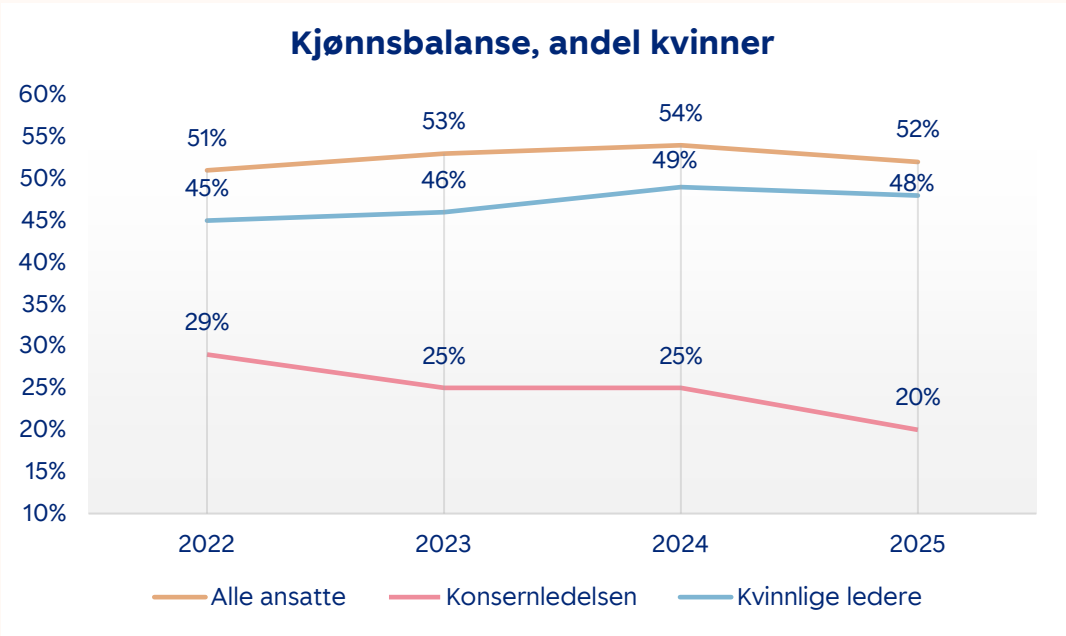
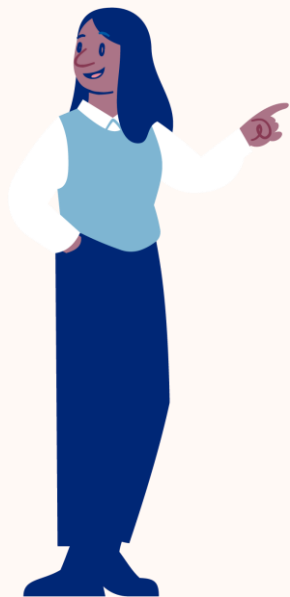
Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP)
SpareBank 1 SMN



Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2025

SpareBank 1 SMN har per desember 2025 totalt 947 ansatte, hvor 52 % er kvinner og 48 % menn. Målet er minimum 40 % kjønnsbalanse på alle ledernivå og i nøkkelstillinger. Kvinneandelen blant ledere er 48 %, og i nøkkelstillinger 42 %, mens kvinneandelen blant øvrige ansatte er 55 %. Målet oppfylles på alle ledernivå, med unntak av konsernledelsen, der kvinneandelen er 20 %.



Stillingskategorier	Andel kvinner
PM Kunderettet stillinger	53 %
NL Kunderettet stillinger	44 %
Ledere (L2 -L3)	47 %
Spesialister/nøkkelstillinger	42 %
Backoffice	70 %
Andre ansatte	55 %
Totalt *	53 %

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

1.2 Heltid og deltid

98 % av de ansatte jobber heltid, mens 2 % jobber deltid. Kvinner har en deltidsandel på 2,6 % og menn på 1,6 prosent. De fleste jobber deltid etter eget ønske.

1.3 Lønn

Kvinnens gjennomsnittslønn utgjør 89 % av menns gjennomsnittslønn totalt eksklusiv konsernsjef. Årslønn rapporteres som kontraktsfestet årslønn i 100 % stilling per 31.12. Årslønnen til medarbeidere i deltidsstilling er omregnet til årslønn i 100 % stilling. Likelønn er definert som gjennomsnittlig årslønn for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn av menns. Lønnsforskjeller vurderes jevnlig, og det er ikke identifisert systematiske forskjeller mellom kjønn på samme stillingsnivå.



	Andel kvinner	Likelønn
PM Kunderettet stillinger	53 %	93 %
NL Kunderettet stillinger	44 %	91 %
Ledere (L2 -L3)	47 %	95 %
Spesialister/nøkkelstillinger	42 %	93 %
Backoffice	70 %	94 %
Andre ansatte	55 %	101 %
Totalt *	53 %	89 %

*ikke inkludert konsernsjef

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

1.4 Foreldrepermisjon

Blant SMN ansatte i 2025 endte 18 menn, og 17 kvinner sin foreldrepermisjon. Disse utgjorde per 31.12 henholdsvis 4,0 % av mennene og 3,4 % av kvinnene.

I snitt tok menn ut 15,6 uker permisjon og kvinner 36,6 uker.

1.5 Rekruttering og turnover

Turnover i 2025 var 8,6 %. Blant eksternt nyansatte var 44 % kvinner og 56 % menn.



Del 2 – Vårt arbeid med inkludering, mangfold og likestilling

En inkluderende kultur

I SpareBank 1 SMN ønsker vi å skape en arbeidsplass der alle har like muligheter, uavhengig av bakgrunn. Engasjerte og fornøyde medarbeidere er vår viktigste ressurs, og arbeidet med inkludering, mangfold og likestilling er både en del av vår kultur og vårt samfunnsansvar. Dette bidrar til verdiskaping for kunder, lokalsamfunn og konsernet.

Vår felles forpliktelse

Et inkluderende arbeidsmiljø skaper vi ikke gjennom retningslinjer alene, men gjennom handlingene våre i hverdagen. Hos oss i SpareBank 1 SMN har alle ansatte et ansvar for å bidra til en kultur der hver enkelt føler seg sett, verdsatt og trygg.

Inkludering er noe vi velger – hver dag, sammen.



Del 2 – Vårt arbeid med inkludering, mangfold og likestilling

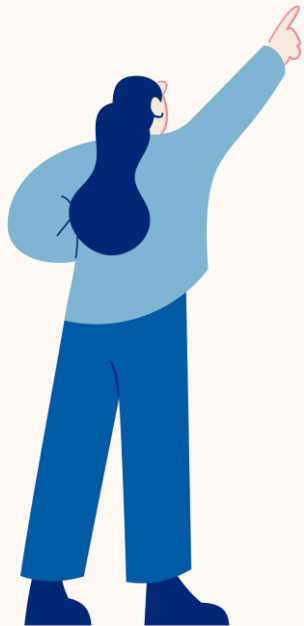
Nulltoleranse for diskriminering

Vi har en tydelig policy mot diskriminering, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette omfatter blant annet kjønn, graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder. Alle medarbeidere skal bidra til et trygt og respektfullt arbeidsmiljø.

Rammeverk og styringsdokumenter

Arbeidet med inkludering, mangfold og likestilling er integrert i konsernets daglige drift. Vi støtter oss på styringsdokumenter som:

- Etiske retningslinjer
- Personal- og HMS-håndbok
- Varslingsrutiner



Del 2 – Vårt arbeid med inkludering, mangfold og likestilling

Kjønnsbalanse og likelønn

Vi følger konsernets mål om minimum 40 % representasjon av hvert kjønn i lederroller og jobber aktivt for balanse på alle nivåer. Konsernet har et vektet likelønns mål på 95 prosent. Lønnsfastsettelse skjer etter objektive kriterier, og vi har gjennom flere år eliminert identifiserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i samme stillingskategori.

Rekruttering og karriereutvikling

Våre rekrutteringsprosesser er utformet for å sikre like muligheter og hindre diskriminering. Vi benytter DNV-sertifiserte tester og strukturerte intervjuer, og tilbyr tilrettelegging ved behov. For å ytterligere redusere risikoen for diskriminering byttet vi i 2025 til en testleverandør med sterkere fokus på dokumenterte, risikoreduserende verktøy som beskytter utsatte grupper.

Vi legger til rette for faglig og personlig utvikling gjennom livsfasepolitikk og kompetanseprogrammer, blant annet via Akademiet. Utviklingsmuligheter skal være uavhengig av kjønn, alder eller bakgrunn.



Del 2 – Vårt arbeid med inkludering, mangfold og likestilling

Mangfold som styrke

Vi ser på mangfold som en kilde til innovasjon og verdiskaping. Ulike perspektiver gir bedre beslutninger, økt kreativitet og et mer robust arbeidsmiljø. Derfor fremmer vi mangfold i alle deler av organisasjonen – fra rekruttering til lederutvikling.

Forebygging og håndtering

Vi har tydelige rutiner for å forebygge og håndtere brudd på retningslinjer. Varslingssystemet vårt sikrer trygg rapportering av kritikkverdige forhold, og alle saker følges opp med alvor og effektive tiltak.

Sosial bærekraft og samfunnsansvar

Mangfold og likestilling er en del av vår bærekraftsatsning. Vi respekterer menneskerettighetene og ønsker å være en pådriver for inkludering – både internt og i møte med kunder og samarbeidspartnere.



Aktive tiltak gjennom 2025

Lønns- og arbeidsvilkår

- Automatisk lønnsregulering etter foreldrepermisjon (>5 mnd).
- Full lønn under permisjon og forskuttering av foreldrepenger.

Rekruttering

- **Standardiserte prosesser:** Implementering av sjekklister og malverk for å sikre god støtte til ledere, og en rettferdig og strukturert rekrutteringsprosess.
- **Bytte av testleverandør:** Valg av leverandør som tilbyr bedre intervjuguider og bedre tester for objektiv vurdering av kandidater.
- **Kjønnsnøytralt språk:** Økt fokus på inkluderende og kjønnsnøytral språkbruk i alle stillingsannonser for å tiltrekke et mangfold av søkere.
- **Begrunnede ansettelser:** Alle* ansettelser dokumenteres med en tydelig innstilling til Ansettelsesutvalget for å sikre transparens og likebehandling.

*med unntak av stillinger utenfor lønnsregulativet



Aktive tiltak gjennom 2025

Utviklingsmuligheter

- Minimum 50 % kvinner i interne og eksterne utviklingsprogrammer.
- Avtalefestede etter – og videreutdanningsmuligheter.
- Akademiet med tilbud som Videocation, bransjeprogram og sertifiseringsløp.
- HR og tillitsvalgte tett involvert i alle steg når det er interne søkere i rekrutteringsprosesser.

Inkludering og tilrettelegging

- Universell utforming i bygg og individuell tilpasning ved behov.
- Støtte til lokale initiativ for arbeidstrening.

Jobb og familieliv

- Fleksible arbeidstidsordninger og mulighet for hjemmekontor.
- Livsfasepolitikk med ekstra fridager og tilpassede løsninger.

Trakassering og vold

- Nulltoleranse og rutiner for håndtering av saker.
- Tydelig rutine for varsling med tilhørende varslingskanaler.



Veien videre

For å styrke arbeidet vårt ytterligere vil vi fortsette å følge utviklingen tett gjennom jevnlige analyser av både kjønnsbalanse og lønn. Vi vil også videreutvikle vår livsfasepolitikk og de fleksible ordningene som kan støtte medarbeidere i ulike livssituasjoner.

Vi vil prioritere tiltak som sikrer lik tilgang til opplæring og karrieremuligheter for alle ansatte. Et annet viktig område blir å kartlegge og forbedre den fysiske tilretteleggingen på arbeidsplassen, for eksempel når det gjelder kontorarealer, skjermer, stillerom og andre forhold som kan påvirke arbeidsmiljøet.

Alt dette gjør vi i tett samarbeid med Tillitsvalgte og Kontaktutvalget, slik at vi sikrer gode risikovurderinger, prosesser og treffsikre tiltak.

