



Standard for mangfold, inkludering og tilhørighet i SpareBank 1 SR-Bank ASA

Dokumentet beskriver krav og føringer knyttet til mangfold, inkludering og tilhørighet

Innholdsansvarlig	Direktør Folk og Utvikling
Innholdseier	Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon
Informasjonsklassifisering	Åpen
Gjelder for	SpareBank 1 SR-Bank konsern
Godkjeningsnivå	Konserndirektør Folk, Bærekraft og Kommunikasjon
Sist godkjent	29.12.2023
Sist revidert	12.12.2023

Innhold

1. FORMÅL	3
2. DEFINISJONER.....	3
3. MÅLGRUPPE	3
4. STYRENDE PRINSIPPER OG KRAV	3
5. ORGANISERING OG ANSVAR.....	4
6. FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD	5
7. HÅNDTERING AV AVVIK	5
8. REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING).....	5

1. FORMÅL

Denne standarden skal sikre at medarbeidere i SpareBank 1 SR-Bank opplever inkludering og tilhørighet, og at vi utøver god mangfoldsledelse.

Systematisk arbeid med mangfold og likestilling på alle nivå vil gi uttelling på:

- Bedre trivsel og arbeidsmiljø
- Økt innovasjon og lønnsomhet
- Mer attraktiv arbeidsgiver
- Positivt omdømme

Standarden skal:

- Være førende for arbeid med mangfold, inkludering og tilhørighet
- Bidra til at mangfoldet i SpareBank 1 SR-Bank i større grad skal gjenspeile det samfunnet vi er en del av.
- Bidra til hvordan vi skaper et inkluderende miljø der ledere og medarbeidere anerkjenner hverandre og muliggjør det potensialet som ligger i hver enkelt medarbeider
- Være en rettesnor for hvordan vi viser åpenhet og respekt for mangfoldet

2. DEFINISJONER

Med mangfold menes sammensetningen av forskjeller. Forskjellene omfatter mangfold i og mellom mennesker som kjønn, alder, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet og seksuell orientering. I tillegg omfatter forskjellene også utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

Med inkludering og tilhørighet menes den enkelte medarbeiders subjektive opplevelse av å være akseptert respektert, verdsatt, samt å ha en opplevelse av å være en del av fellesskapet.

3. MÅLGRUPPE

Denne standarden dekker alle medarbeidere i SpareBank 1 SR-Bank ASA, inkludert datterselskaper.

4. STYRENDE PRINSIPPER OG KRAV

Overordnet

- Mangfold i SpareBank 1 SR-Bank skal gjenspeile det samfunnet vi er en del av.
- Kulturen hos oss skal kjennetegnes av tilhørighet og opplevelse av at det man bidrar med blir verdsatt.
- Konsernet har nulltoleranse for alle former for diskriminering i arbeid og yrke.
- Ingen skal føle seg mobbet i vårt konsern. Vi har nulltoleranse for psykisk, verbal, non-verbal, fysisk og seksuell trakassering. Alle medarbeidere har både rett og plikt til å varsle dersom de selv eller andre blir utsatt for dette.
- Administrasjonen skal rapportere årlig til styret om status for mål innen likestilling og mangfoldsområdet.
- Vi skal ha kjønnsbalanse på alle ledernivå og tyngre fagstillinger.
- Vi skal sørge for at vi er i henhold til gjeldende lover og regler for området, herunder årlig aktivitets og redegjørelsesplikt.

Arbeidsmiljø

- Alle har et ansvar for å skape et inkluderende miljø der ledere og medarbeidere anerkjenner og respekterer hverandre.
- SpareBank 1 SR-Bank skal være et godt sted å arbeide for alle. En arbeidsplass som medarbeidere opplever som trygg og der den enkeltes rettigheter blir ivaretatt på en skikkelig måte.

Karriere, lønn og faglig utvikling

- Alle medarbeidere skal ha lik mulighet til karriere og faglig utvikling.

Rekruttering

- Mangfold skal veie tungt i våre rekrutteringsprosesser og konsernet skal sikre at rekrutteringsprosessen eliminerer diskriminering.
- Vi må gjøre en særskilt risikovurdering ved ansettelse av kandidater som kommer fra såkalte risikoland, definert av myndighetene.
- Vi skal tilby norskopplæring ved behov til kvalifiserte kandidater som vi ønsker å ansette.

Ledelse

- Ledere skal tilbys opplæring og verktøy for å kunne utøve mangfoldsledelse etter beste praksis, for eksempel i henhold til Norsk Standard for Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018) hvor følgende elementer inngår:
 - Mangfoldskompetanse i ledelsen på alle nivåer
 - Flexibilitet og evne til å forstå ulike perspektiver
 - Sammenheng mellom mangfold og verdiskapning
 - Et språk som bygger felles identitet og fremmer gjensidig respekt, slik at ulikhetene i mangfoldet kommer til uttrykk
 - Inkludering
 - Bevissthet og forståelse av egne og andres preferanser, handlemåter og kommunikasjonsformer
 - Kompetanse til å kunne bruke potensialet i mangfoldet til oppgaveløsning

Kunder

- Konsernet skal gi likeverdig behandling til alle våre kunder og ha tiltak for å styrke deres kunnskap om personlig økonomi.
- Konsernet skal jobbe aktivt for å gjøre våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere oppmerksomme på konsernets standard for mangfold, inkludering og tilhørighet.
- Vi skal tilstrebe å bruke våre medarbeideres kultur- språkkompetanse for å tilby god kundebehandling der det er relevant

5. ORGANISERING OG ANSVAR

Ansvar for å tilrettelegge for at SR-Bank skal være en inkluderende arbeidsplass hvor alle medarbeidere føler trygghet og tilhørighet er gitt i mandatet til Arbeidsgruppe Mangfold, Inkludering og Tilhørighet. Gruppen skal øke bedriftens modenhet innenfor likestilling, mangfold, inkludering og tilhørighet. Samtidig skal vi bidra til å synliggjøre bedriftens arbeid på området internt og eksternt. Arbeidsgruppen Innstiller forslag til beslutning ledergruppe FBK og deretter til SAMU som er øverste organ for å sikre et godt samarbeids- og arbeidsmiljø i konsernet.

Ansvar for operativ mangfoldsledelse ligger i enhver lederrolle i konsernet. Ansvar for Kravstilling til leverandører av bedriften ligger hos Innkjøpsavdelingen.

6. FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD

Denne standarden revideres årlig av innholdsansvarlig. Standarden skal godkjennes ved endringer og minimum hvert tredje år.

7. HÅNDTERING AV AVVIK

Avvik fra denne standarden skal betraktes som en uønsket hendelse og må registreres som et brudd på regler og retningslinjer i henhold til konsernselskapets rutine for oppfølging av avvik.

Avvik skal rapporteres som Uønsket hendelse i [hendelsesdatabasen](#) og vil følge den til enhver tid gjeldende sakgang.

8. REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING)

SpareBank 1 SR-Bank ASA tilnærming til mangfold og likestilling støttes av en rekke strategier, dokumenter og medlemskap inkludert:

- Bærekraftstrategien
- Handlingsregler (Code of Conduct)
- Etiske retningslinjer
- Personelhåndboken
- Medlemskap i Kvinner i Finans Charter
- Norsk Standard for Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018)