

## Menneskene - bankens største fortrinn

Bak de sterke regnskapstallene ligger gode konjunkturer og solid bankhåndverk. Men, bankens aller største fortrinn er og blir dyktige medarbeidere.

I en virkelighet som blir stadig mer digitalisert, holder banken fast ved strategien som går ut på at vi skal være langt fremme i utviklingen av nye digitale løsninger OG samtidig opprettholde et nettverk av bankkontor med dyktige og tjenestevillige rådgivere. Folk går aldri av moten.

Endringer i kundeatferd og teknologisk utvikling har også preget arbeidet med organisasjon og ledelse i 2016. Omstilling, medarbeiderutvikling og rekruttering av ny kompetanse for å bygge fremtidens bank hadde høy prioritet. Arbeidet med ny visjon og nytt verdigrunnlag har også hatt stort fokus, og som skal bidra til å bygge en kultur hvor det er godt å jobbe og godt å være kunde.

### Visjon og verdier

Proessen med ny visjon og nye verdier har vært preget av stor involvering og sterkt engasjement. Medarbeidere og ledere på alle nivåer i organisasjonen har bidratt og gitt innspill. Her er resultatet:

Visjon: Sammen får vi ting til å skje

Verdier: Helhjerta, ansvarlig, likandes og dyktig

Visjonen skal gi mening, retning og energi for oss som jobber i banken. Verdiene skal bygge vår identitet, hjelpe oss til å bli tydelige og danne grunnlaget for en kultur hvor medarbeidere trives, og hver dag jobber for å skape resultater til det beste for kundene våre og banken.

### Rekruttering og medarbeiderattraktivitet

SpareBank 1 SMN er blant regionens mest attraktive arbeidsgivere og opplever stor interesse når det søkes etter nye medarbeidere. I 2016 ble det rekruttert mange nye dyktige medarbeidere, som sammen med resten av organisasjonen blir viktige bidragsytere i arbeidet med å tilpasse og utvikle banken i takt med de betydelige endringene vi står overfor.

Vi arbeider målrettet mot høyskoler og universiteter for å bygge relasjoner til dyktige studenter. Vi har mange søkere og opplever stor interesse både for vårt mentorprogram for økonomistudenter og for våre sommerprosjekt.

### Omstilling

Endring i kundeatferd og teknologiske muligheter innebærer behov for tilpasning av organisasjonen. Digitalisering og automatisering av kunde- og produksjonsprosesser betyr at behovet for mennesker blir mindre i deler av virksomheten. Det er gjennomført målrettede omstillingsprosesser i deler av organisasjonen, og det ble innvilget 53 sluttpakker etter søknad i 2016.

### Medarbeiderutvikling

Våre ledere og medarbeidere er vår viktigste ressurs og viktigste faktor for å kunne skille oss fra konkurrentene. Derfor legger banken stor vekt på å utvikle kompetanse og ferdigheter. Det gjennomføres

interne opplærings- og treningsaktiviteter i et betydelig omfang, og mange av våre talentfulle ledere og medarbeidere tilbys muligheter for faglig og personlig utvikling gjennom eksterne kurs og utdanningsinstitusjoner.

Banken jobber kontinuerlig med å kartlegge kompetansebehov på kort og lang sikt for å sikre at vi kan tilby kundene våre rådgivning og tjenester av topp kvalitet. Det har i 2016 vært ekstra fokus på sikkerhetskultur. Kompetanse- og holdningsprogrammet Passopp har blitt gjennomført ved bruk av nanolæring. Et sentralt tema har vært informasjonssikkerhet knyttet til digitale flater og verktøy. Programmet videreføres med nye tema i 2017.

### Ny pensjonsordning

Fra 1. januar 2017 er alle ansatte over på innskuddspensjon. Banken lukket sin ytelsespensjonsordning i 2008, men ved inngangen til 2016 hadde omtrent halvparten av de ansatte fortsatt ytelsespensjon. Etter en lang og grundig prosess med ansattes tillitsvalgte ble det besluttet at alle ansatte skulle overføres til innskuddspensjon. Banken besluttet også å øke satsene for innskuddspensjon til 7 prosent fra 0-7,1 G og 15 prosent i intervallet 7,1-12 G.

### Helse, miljø og sikkerhet

Det jobbes målrettet med tiltak for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø, og det brukes betydelige ressurser for å legge til rette for god helse gjennom fysisk aktivitet og trening. Programmet Bedre form stimulerer enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom konkurranser og premiering, subsidiering av medlemskap på treningssenter og treningsaktiviteter i forbindelse med jobb.

Ansatte logger trening i en digital treningsdagbok, og andel ansatte som logget trening i 2016 var på 81 prosent. Sykefraværet i 2016 var på 3,9 prosent, hvorav egenmeldt og legemeldt fravær utgjorde henholdsvis 0,6 prosent og 3,3 prosent.

### Likestilling

SpareBank 1 SMN er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Ved lønnsoppgjøret i 2016 ble det lagt føringer for å sikre at skjevheter i lønnsnivå mellom kvinner og menn utjevnes. Fordelingen i banken mellom kvinner og menn i 2016 viste en stabil utvikling med 51,8 prosent kvinner og 48,2 prosent menn. Andelen kvinnelige ledere var 41,2 prosent – en markant økning fra 36 prosent året før. Konsernledelsen består av seks personer, hvorav én er kvinne.

### Diskriminering

SpareBank 1 SMN arbeider for å forhindre diskriminering. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. SpareBank 1 SMN har som målsetting at de ansatte skal reflektere befolkningsstrukturen i regionen.

Samfunn/sosiale forhold	2016
Antall årsverk	630
Sykefravær	3,90 %
Andel kvinner	51,80 %
Andel kvinner i ledende stilling	41,20 %
Gjennomsnittsalder	46 år
Ansattes tilfredshet (ATI)	NA

**Etikk**

Konsernets virksomhet er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig. SpareBank 1 SMNs ansatte skal kjennetegnes ved at de har en høy etisk standard. Dette innebærer at hver enkelt, i enhver sammenheng der vi identifiseres med bedriften, skal vise en adferd som oppfattes som tillitvekkende, ærlig og redelig og som er i henhold til normer, regler og lover som gjelder i samfunnet.

SpareBank 1 SMN skal gi saklig og riktig informasjon på en ærlig, redelig og åpen måte om bankens virksomhet og tjenester.

SpareBank 1 SMN har lagt opp til følgende formaliserte og gjentakende gjennomgang av bankens etiske retningslinjer overfor konsernets ansatte slik at dette til sammen skal utgjøre det formelle rammeverktøyet for den praktiske adferden hos samtlige av bankens ansatte:

- De etiske retningslinjene er en del av personalhåndboken, og derav en del av ansettelsesavtalen.
- De etiske retningslinjene gjennomgås, med tilhørende eksempler og diskusjon for alle nyansatte.
- Alle nyansatte går igjennom en obligatorisk modul med etikk som tema.
- Alle autoriserte og godkjente rådgivere har en årlig kompetanseoppdatering som inkluderer samtale om etikk.