

Menneskene

SpareBank 1 SMNs aller største konkurransefortrinn er og blir dyktige medarbeidere.

Lønn og bonusordninger

Lønn og bonusordninger er nærmere beskrevet i styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i note 20 til årsregnskapet.

Arbeidstakerrettigheter, likestilling og mangfold

SpareBank 1 SMN respekterer og tar hensyn til internasjonale arbeidstaker- og menneskerettigheter. Det er utarbeidet og publisert policydokument som spesifiserer de konvensjonene, rammeverkene og retningslinjene som konsernets selskaper følger.

Organisasjonsrett er viktig. En betydelig andel av de ansatte er medlem i en fagforening, og konsernet legger stor vekt på å ha et godt samarbeid med disse. Andelen ansatte i konsernet som var omfattet av tariffavtale utgjorde 66 prosent i 2020. (Tallet gjelder fast ansatte, og inkluderer alle selskap i konsernet med unntak av SpareBank 1 Invest, SpareBank 1 Kapitalforvaltning og Spire Finans).

SpareBank 1 SMN søker å fremme likestilling og unngå diskriminering i alle deler av arbeidsforholdet, fra stillinger lyses ut til arbeidsforhold avsluttes. Konsernet ønsker også å ha stort mangfold – de ansatte skal reflektere det samfunnet SpareBank 1 SMN er en del av. Dette gjelder kulturell bakgrunn, kjønn, alder, etnisitet og seksuell legning. Det ble ikke rapportert tilfeller av diskriminering i 2020.

God balanse mellom kjønn på alle organisasjonsnivåer etterstrebes, og andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar var i 2020 på 39 prosent. Konsernledelsen består i dag av ni personer, hvorav to er kvinner. De siste årene har det vært fokus på utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I morbanken har det vært avsatt en egen lønnsnett til dette formålet, og effekten har vært god. Samlet sett er kvinners andel av menns lønn i konsernet 72 prosent. Tilsvarende tall for morbank er 87 prosent. Bakgrunnen for denne forskjellen ligger først og fremst i at det er betydelig flere menn enn kvinner høyt oppe i stillingshierarkiet og i tyngre lederstillinger. Det er ikke vesentlige forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger. SpareBank 1 SMN vil også i 2021 ha fokus på likelønn, og samtidig økt fokus på å legge til rette for at det rekrutteres flere kvinner til tyngre fag- og lederstillinger.

SpareBank 1 SMN har som målsetting at andelen kvinnelige ledere skal være minimum 45 prosent. I utviklingsprogrammene for unge ledere skal det være minimum 50 prosent kvinner.

Etiske retningslinjer

Konsernets medarbeidere og tillitsvalgte skal holde og kjennetegnes ved høy etisk standard. Samtlige, uavhengig av posisjon og stilling, skal utvise en atferd som er tillitsvekkende, ærlig og redelig. De etiske retningslinjene er oppsummert i fire overordnede hovedprinsipper: taushetsplikt, økonomisk uavhengighet, lojalitet og personlig integritet. Atferd og handlinger skal bygge opp under konsernets rolle som en ansvarlig og sentral samfunnsaktør, med mål og strategier for samfunnsansvar og bærekraft.

All kundebehandling og rådgiving skal skje i henhold til bransjens krav om god skikk. Kundenes behov og interesser skal ivaretas gjennom god informasjon og rådgiving, slik at de kan ta bevisste og velinformerte valg.

Det er utarbeidet egne retningslinjer for å hindre bestikkelser og korrupsjon. De etiske retningslinjene understreker også at medarbeidere i konsernet ikke under noen omstendighet kan motta økonomiske fordeler fra konsernets kunder eller leverandører. Personer med lederansvar har plikt til å gjøre sine medarbeidere kjent med de etiske retningslinjene til SpareBank 1 SMN. Nyansatte får tidlig i arbeidsforholdet en grundig innføring i disse.

Konsernet vil i 2021 jobbe videre med bevisstgjøring av de etiske retningslinjene og vurdere nye metoder for å forsterke fokuset hos våre ledere og medarbeidere.

Konsernets etiske retningslinjer blir revidert årlig.

Varslingsprogram

SpareBank 1 SMN har interne retningslinjer for varsling. Ansatte oppfordres til å varsle dersom de blir kjent med, eller selv opplever, kritikkverdige forhold. Ansatte kan varsle via flere interne kanaler, blant annet nærmeste leder, HR-sjef og juridisk direktør. Det er også etablert en ekstern varslingsskanal som ivaretar varslers eventuelle ønske og behov for anonymitet.

Informasjon om ansattes mulighet og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold er lett tilgjengelig på SpareBank 1 SMNs intranettsider.

Det ble registrert tre varsel via varslingsinstituttet i 2020. Ett varsel har resultert i skriftlig advarsel, det andre varselet ble etter gjennomgang av saken konkludert som grunnløst og det tredje ble det ryddet opp i uten at det var grunnlag for formell reaksjon.

Engasjement og medarbeiderutvikling

SpareBank 1 SMN skal være en attraktiv arbeidsgiver med engasjerte og kompetente medarbeidere, som opplever å ha god balanse mellom jobb og fritid. Det legges til rette for dette gjennom fleksible arbeidstidsordninger og en livsfasepolitikk som ivaretar medarbeidernes behov for tilpasning til sin livssituasjon.

Det ble ikke foretatt noen ordinær organisasjonsundersøkelse i 2020. I stedet ble det gjennomført en tilpasset undersøkelse i banken med fokus på de ansattes situasjon under koronapandemien.

Her er noen av de viktigste funnene fra undersøkelsen:

- 60 prosent av ansatte har hatt en tilfredsstillende arbeidshverdag sammenlignet med tidligere, mens 40 prosent oppgir at de er nøytrale eller lite tilfreds med arbeidshverdagen.
- 97 prosent mener kommunikasjonsflyten fra arbeidsgiver har vært god, at retningslinjer og tiltak har vært tydelige og at de har tillit til at arbeidsgiver håndterer situasjonen på en ansvarlig måte.
- 90 prosent oppgir at de føler seg ivaretatt både av konsernledelsen og nærmeste leder.

- Konsernet har ivaretatt tilnærmet normal drift med 60 prosent av ansatte på hjemmekontor, og 34 prosent i en kombinasjon av hjemmekontor og kontor. 90 prosent oppgir at de er i stand til å levere god kundeservice, 80 prosent oppgir at de har tilgang til nødvendig utstyr og systemer for å jobbe effektivt, 88 prosent oppgir at de har tilgang på nødvendig support ved behov og 87 prosent oppgir at de samarbeider effektivt med kolleger fra hjemmekontor.

Kompetanseheving i 2020

SpareBank 1 SMN sin desidert viktigste ressurs er de ansatte. Kompetanseutvikling, medarbeiderutvikling og rekruttering er derfor høyt prioritert når konsernet skal møte fremtiden og differensiere seg fra konkurrentene. Konsernet har også stort fokus på intern mobilitet. I 2020 fikk 21 medarbeidere en ny stilling internt, mens det ble rekruttert 44 personer eksternt.

Rådgiverne, både innenfor privat- og bedriftsmarkedet, har gjennomført en rekke opplæringsløp og kompetanseoppdateringer når det gjelder fag, produkter, rådgivning og etikk i 2020. Målet er å sikre høy kvalitet, tillit og trygghet i kundebehandlingen.

Det er også gjennomført opplæringsløp for alle ansatte i data- og informasjonssikkerhet samt lovpålagte kurs innen personvern og antihvitvasking.

Fokusområder i 2020

- For rådgivere i Næringsliv har banken implementert DISC i salg og kundebehandling. Målet er å utvikle kompetanse og relasjonelle ferdigheter ved:
 - Å forstå sterke sider og begrensninger i egen salgsstil
 - Å identifisere kundens atferdsstil og derigjennom tilpasse egen salgsstil
 - Å videreutvikle og tilpasse egne salgsstrategier og selgeradferd i møte med kundene
- For ledere i Næringsliv er det gjennomført salgslederprogram med temaer som
 - Ledelsesplattform
 - Salgsledelse i perspektiv
- Ledere og rådgivere/selgere i Privatmarked har gjennomført Finansnæringens Autorisasjonsløp for personforsikring
 - Kunnskapsprøve og praktisk prøve
- Ansatte i Næringsliv og Privatmarked har gjennomført digital e-læring om Bærekraft i Finans:
 - Kjennskap til bransjens rolle, målsettinger, virkemidler samt betydningen av egen rolle som rådgiver
 - Kjenne til hovedelementer i sentrale avtaler og standarder innenfor arbeidet med bærekraft: FNs bærekraftsmål, Parisavtalen, OECD sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv og Global compact. Kjenne til EU sitt arbeid om bærekraft, herunder hovedpunkter og hensikten med klassifiseringsforordningen og offentliggjøringsforordningen
- Ansatte i Privatmarked og Næringsliv har gjennomført digital e-læring EPK og God Skikk

- Nødvendig faktakunnskap rundt innføring av Egen pensjonskonto som ble lansert februar 2021
- Ansatte i konsernet har gjennomført opplæring for å ta i bruk Teams som skal bidra til:
 - Effektiv samhandling internt

Helse og fysisk aktivitet

SpareBank 1 SMN ønsker å legge til rette for at medarbeiderne kan holde seg i god fysisk form.

Det ble i 2020 investert betydelige midler i programmet Bedre form. Tiltaket søker å stimulere enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom konkurranser, subsidiering av medlemskap på treningssenter og treningsaktiviteter i forbindelse med jobb. Det legges i tillegg til rette for at ansatte enkelt kan trene på vei til og fra jobb. I den forbindelse er det etablert egen sykkelgarasje med verksted og rengjøringsanlegg.

Det er godt dokumentert at fysisk aktivitet bidrar til å redusere sykefraværet. Som IA-bedrift legger SpareBank 1 SMN stor vekt på at ansatte som er syke holder kontakten med arbeidsmiljøet sitt, slik at de lettest mulig kan komme raskt tilbake i jobb. I samarbeid med NAV tar konsernet imot arbeidstakere som har behov for arbeidstrening.

Sykefraværet totalt i konsernet var i 2020 på 4,1 prosent. Tallet er vektet sykefravær basert på tall og andel ansatte i morbank, SpareBank 1 Regnskapshuset SMN, EiendomsMegler 1 Midt-Norge og SpareBank 1 Markets.

Bemanning

| Konsern | 2020 |
|---|-------------|
| Antall årsverk, inkl. datterselskap ¹⁾ | 1.546 |
| Antall årsverk, morselskap | 660 |
| Sykefravær | 4,10 % |
| Andel kvinner | 53 % |
| Andel kvinner i ledende stillinger | 39 % |
| Kvinnens andel av menns lønn | 72 % |
| Gjennomsnittsalder | 43,5 år |
| Gjennomsnittlig ansettelsestid | 10 år |
| Antall rekrutteringer, intern | 32 |
| Antall rekrutteringer, eksternt | 125 |
| Turnover | 10 % |
| Andel ansatte omfattet av tariffavtale | 66 % |

1) Antall årsverk er justert for stillingsprosent

Aldersgruppenes kjønnsfordeling

Tallene gjelder ansatte i SpareBank 1 SMN konsernet ekskl. SMN Invest, SpareBank 1 Kapitalforvaltning og Spire Finans, og representerer antall ansatte hvor SpareBank 1 SMN konsernet har en forpliktelse.

Inkluderer lærlinger og midlertidig ansatte.

| | |
|---------------|--------------|
| 18-29 | 289 |
| Kvinne | 126 |
| Mann | 163 |
| 30-39 | 367 |
| Kvinne | 192 |
| Mann | 175 |
| 40-49 | 358 |
| Kvinne | 187 |
| Mann | 171 |
| 50-59 | 364 |
| Kvinne | 210 |
| Mann | 154 |
| 60-70 | 212 |
| Kvinne | 117 |
| Mann | 95 |
| Totalt | 1.590 |

Fordeling nyansatte

I 2020 var det totalt 125 nyansatte, hvorav 73 kvinner og 52 menn (gjelder faste ansatte).

| | |
|---------------|------------|
| Kvinne | 73 |
| 18-29 | 27 |
| 30-39 | 24 |
| 40-49 | 19 |
| 50-59 | 3 |
| Mann | 52 |
| 18-29 | 20 |
| 30-39 | 15 |
| 40-49 | 12 |
| 50-59 | 5 |
| Totalt | 125 |

Fordeling ansatttype og kjønn

| | |
|--------------------|--------------|
| Fast | 1.529 |
| Kvinne | 807 |
| Mann | 722 |
| Midlertidig | 53 |
| Kvinne | 19 |
| Mann | 34 |
| Lærling | 8 |
| Kvinne | 6 |
| Mann | 2 |
| Totalt | 1.590 |

Tallene gjelder ansatte i SpareBank 1 SMN konsernet ekskl. SpareBank 1 SMN Invest, SpareBank 1 Kapitalforvaltning og SpareBank 1 SMN Spire Finans, og representerer antall ansatte hvor SpareBank 1 SMN konsernet har en forpliktelse.

Inkluderer lærlinger og midlertidig ansatte.