

Mennesker og organisasjon

Lønn og bonusordninger

Lønn og bonusordninger er nærmere beskrevet i rapport om lønn til ledende ansatte publisert på smn.no /barekraft.

Endring og omstilling

Enhver organisasjon må kontinuerlig tilpasse seg endringer i omgivelsene sine. Høsten 2020 gjennomførte SpareBank 1 SMN en stor organisasjonsendring. Endringsprogrammet fikk navnet Ett SMN. Det har som mål å sikre et enda mer slagkraftig konsern, og skal bidra til at organisasjonen leverer enda bedre tjenester til kundene.

I 2021 har SpareBank 1 SMN jobbet med å innarbeide ny organisering, nye grensesnitt og å sikre at organisasjonen virker best mulig i tråd med målet for Ett SMN. Mange har fått nye roller, nye kolleger og nye oppgaver. Dette har vært en krevende prosess i en tid med korona hvor mange ansatte har vært på hjemmekontor store deler av året.

På tross av dette har konsernet i løpet av 2021 sett gevinster både gjennom økt effektivitet, og konsernfunksjoner som utgjør sterke kompetansemiljø og leverer tjenester av høy kvalitet til alle forretningsområdene.

Kompetanseutvikling og rekruttering

SpareBank 1 SMN sin viktigste ressurs er de ansatte. For å lykkes med å levere de beste kundeopplevelsene og å være relevante for kundene både i dag og i årene som kommer, trenger konsernet ansatte som ønsker å utvikle seg og lære nye ting. Å tiltrekke seg de rette menneskene og å legge til rette for kompetanseutvikling er derfor høyt prioritert når konsernet skal sikre at de er relevante og konkurransedyktige i årene fremover.

I 2021 ble det gjennomført trening for alle finansrådgivere og eiendomsめglere i konsernet innen temaet rådgivende verdisalg. Kjernen i rådgivende verdisalg er at kunden gjennom gode møter og rådgivning opplever merverdi ut over det faktiske produktet eller tjenesten kunden kjøper.

Digitalisering, bærekraft og etikk har vært fokusområder for kompetanseutvikling i konsernet i 2021.

23 medarbeidere har startet et utdanningsløp på masternivå utviklet av NTNU innen digital transformasjon i løpet av året. Effektiv bruk av nye digitale samhandlingsverktøy har også vært et viktig satsningsområde innen digital kompetanse i 2021.

Bærekraft skal gjennomsyre alt som gjøres i SpareBank 1 SMN, og konsernet skal være en pådriver for grønn omstilling i regionen. For å lykkes med denne ambisjonen må alle medarbeidere ha god kompetanse innen bærekraft. Alle ansatte har derfor i 2021 fått mulighet til å gjennomføre en grunnopplæring innen bærekraft hvor det blant annet ble brukt spillbasert læring som en del av kompetanseløpet.

I 2021 ble det gjennomført en etikk-uke hvor konsernets etiske retningslinjer ble satt i søkelyset. Hver dag denne uken mottok medarbeiderne en læringssekvens med mål om økt kunnskap og bevissthet om etikk. Denne typen læring skal konsernet fortsette årlig for å sikre at ansatte opprettholder en høy bevissthet og høy etisk standard. Dette er helt avgjørende for at konsernet skal ha den nødvendige tilliten fra omgivelsene sine.

Finansrådgivere, både innenfor privat- og bedriftsmarkedet, har gjennomført en rekke opplæringsløp og kompetanseoppdateringer når det gjelder fag, produkter, rådgivning og etikk i 2021. 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.

SpareBank 1 er en attraktiv arbeidsgiver, og i en undersøkelse gjort av Universum blant studenter i 2021 ble SpareBank 1 rangert som nummer 2 blant de mest attraktive stedene å jobbe blant økonomistudenter. SpareBank 1 SMN jobber aktivt inn mot studiesteder for å tiltrekke seg riktig kompetanse. I tillegg til deltagelse på karrieredager og bedriftspresentasjoner har konsernet årlige sommer internships og et studentprogram hvor studenter tilbys faglig utvikling og en erfaren mentor for sparring om studie- og karrierevalg.

SpareBank 1 SMN har mange svært kompetente kandidater til de alle fleste åpne stillinger. Konsernet har en klar ambisjon om å være en attraktiv arbeidsplass også fremover, og vil arbeide for å styrke sitt arbeid også mot mennesker og miljø som kan tilføre oss viktig teknologisk og digital kompetanse.

Konsernet har også et stort fokus på intern mobilitet og legger til rette for at ansatte skal få gode karriere- og utviklingsmuligheter. I 2021 fikk 38 medarbeidere en ny stilling internt, mens det ble rekruttert 183 personer eksternt.

Ledelse og medarbeiderskap

En tro på at medarbeidere presterer bedre hvis de opplever mestring, tillit og autonomi og har en meningsfull arbeidshverdag, er et viktig styringsprinsipp for SpareBank 1 SMN. Dette ligger også til grunn for ledelsesplattformen og konsernets prinsipper for ledelse.

I 2021 har det vært jevnlig digitale og også fysiske samlinger med lederne i konsernet. Ledelse i en hybrid arbeidshverdag og hvordan lederne kan legge til rette for at både team og enkeltpersoner får til et effektivt samspill og gode leveranser i en slik kontekst, har vært viktige temaer på disse samlingene.

SpareBank 1 SMN har besluttet å gjennomføre et karriereprogram for unge ansatte i første halvdel av 2022, hvor temaet er «Hvordan bli en kollega andre har lyst til å jobbe sammen med?». I dette programmet, som i øvrige utviklingsprogram i konsernet, vil det vektlegges en jevn kjønnsbalanse blant deltakerne.

I utviklingsprogram for ledere og ledertalenter har konsernet satt et mål om å ha minimum 50 prosent kvinnelige deltakere.

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 er i 2021 gjennomført en pilot på bruk av nytt verktøy for organisasjonsmåling - Winningtemp. Piloten har vist at verktøyet gjennom hyppige målinger tilpasset de enkelte teamene gir svært nyttig informasjon og vil være et godt verktøy for utvikling av organisasjonen i årene fremover. Ett av selskapene i konsernet har tatt i bruk verktøyet full ut i løpet av 2021, mens øvrige selskap vil ta det i bruk i løpet av første kvartal 2022.

Mangfold og likestilling

SpareBank 1 SMN legger stor vekt på inkludering og mangfold. Alle som jobber i konsernet skal føle tilhørighet, og at de er en viktig del av laget. Mangfold bidrar til flere perspektiv og et mer spennende, utviklende og dynamisk arbeidsmiljø. Alle ansatte har et ansvar for å bidra til inkludering, slik at de selv og menneskene de arbeider sammen med kan utvikle seg.

Konsernet jobber aktivt for å sikre likestilling og unngå diskriminering i alle deler av arbeidsforholdet, fra stillinger lyses ut til arbeidsforhold avsluttes. Medarbeidere 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 2021.

I 2021 ble retningslinjer mot diskriminering oppdatert og gjort tilgjengelig på smn.no. Det ble også gjort tilgjengelig kompetanseløp på bærekraft for ansatte i 2021. Dette kompetansetiltaket inneholdt informasjon om konsernets retningslinjer mot diskriminering.

Rekruttering

SpareBank 1 SMN har i 2021 jobbet aktivt både for å sikre et stort mangfold blant de som søker på stillinger i konsernet, kandidater som inviteres til intervju og de som ansettes.

Ett av tiltakene konsernet har gjort for å sikre mangfold blant søkere er å gå igjennom tekstene som brukes i stillingsannonser. En analyse av utlysningstekster ble gjort, og man fant i dette arbeidet ut at det har tidligere vært brukt en overvekt av ord og karakteristikk som øker sannsynligheten for at menn søker og reduserer sannsynligheten for at kvinner søker. På bakgrunn av dette har det ved hver ny stillingsutlysning blitt innført en gjennomgang for å sikre et balansert språk og en beskrivelse av stillingen og ønskede egenskaper som bidrar til at flere kvinner søker på stillinger i SpareBank 1 SMN.

I løpet av 2021 har konsernet også gjort informasjon om deres holdning til og arbeid med mangfold, lettere tilgjengelig i søknadsprosessen for de som vurderer å søke på stillinger. Det har også blitt tatt i bruk nye bilder som bedre speiler mangfoldet blant de ansatte.

SpareBank 1 SMN har som mål at det skal være både kvinner og menn blant kandidatene som gjennomgår en sluttvurdering før endelig beslutning om hvem som tilbys en åpen stilling. I 2021 ble dette målet oppnådd i de aller fleste ansettelsesprosesser.

I 2021 har konsernet rekruttert 183 nye mennesker til ulike roller i konsernet. Av disse er 91 kvinner og 93 menn. Til lederstillinger har det blitt rekruttert 19 nye ansatte og av disse er 12 kvinner og 7 menn.

Lønns- og arbeidsvilkår

SpareBank 1 SMN har de siste årene fokusert på å sikre lik lønn for kvinner og menn. Gjennom å sette av en lønnsnett for utjevning av forskjeller mellom kvinner og menn har konsernet nådd målet om lik lønn for sammenlignbare stillinger.

Ser man på kvinners andel av menns lønn totalt i konsernet så ser ikke bildet like bra ut. I konsernet som helhet er denne på 77 prosent, og for morbank er den på 90 prosent. Dette skyldes i hovedsak at det er færre kvinner enn menn på høye stillingsnivå og i tyngre lederstillinger, og ikke at det er vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger.

Konsernet bruker HAY som verktøy for stillingsklassifisering og for å sikre konsistens og likebehandling i lønnsfastsettelse og lønnsvurderinger. En gjennomgang av lønnsnivå for kvinner og menn i de ulike stillingsnivåene viser at det er likelønn innenfor flere av stillingsnivåene.

Forfremmelser

God balanse mellom kjønn på alle organisasjonsnivå etterstrebes, og andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar var i 2021 på 42 prosent. Konsernledelsen består i dag av ni personer, hvorav to er kvinner.

SpareBank 1 SMN har underskrevet på Kvinner i Finans Charter. Ved å signere har konsernet forpliktet seg til å sette mål for kjønnsbalansen på ledernivå. Målsettingen er at andelen kvinnelige ledere skal være minimum 45 prosent, og det er også en klar ambisjon om å øke andelen kvinnelige ledere i tyngre lederstillinger.

Konserndirektør for Teknologi og utvikling i SpareBank 1 SMN har et dedikert ansvar for oppfølging av arbeidet med likestilling og mangfold generelt og Kvinner i Finans Charter spesielt. Konsernet vil jevnlig publisere status og utvikling for dette arbeidet.

Kombinasjon av arbeid og familieliv

SpareBank 1 SMN skal være en arbeidsplass hvor ansatte opplever en god balanse mellom jobb og fritid. Konsernets livsfasepolitikk skal sikre at ansatte i alle livsfaser ivaretas. Det finnes ordninger både med fleksibel arbeidstid og hjemmekontor, slik at ansatte kan tilpasse arbeidshverdagen sin til familiesituasjonen de er i.

I 2021 ble det også påstartet et arbeid med å se på forbedringer i ordninger i forbindelse med fødselspermisjon, øvrige permisjoner og sykdom for eiendomsmeglere. Nye ordninger skal sikre at ansatte i slike stillinger ikke unnlater å ta permisjon av økonomiske årsaker.

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. Rutine for antikorrupsjon ble oppdatert i 2021, og er tilgjengelig for ansatte i konsernets rutinebibliotek.

Konsernets holdning til korrupsjon var tema i etikkopplæring i 2021 som hadde en gjennomføringsgrad på 97 prosent totalt for ledere og ansatte. Leverandører må signere på konsernets leverandørerklæring for bærekraft i innkjøp før inngåelse av kontrakt. Leverandørerklæringen inneholder et eget kapittel som omhandler hederlig virksomhet, i tillegg til sosiale forhold og miljø.

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 2022 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 varslingskanal 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 SMN sine intranettsider. Det ble ikke registrert noen varsel i 2021.

Arbeidstakerrettigheter

SpareBank 1 SMN respekterer og tar hensyn til internasjonale arbeidstaker- og menneskerettigheter. Det er utarbeidet og publisert policydokument på konsernets nettsider 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 71 prosent i 2021.

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 2021 investert betydelige midler i programmet Bedre form. Tiltaket søker å stimulere enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom konkurranser, subsidiering av medlemskap på treningscenter 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 ved hovedkontoret en egen sykkelgarasje med verksted og rengjøringsanlegg så vel som garderober med alle fasiliteter.

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 2021 på 4 prosent. Tallet er vektet sykefravær basert på tall og andel ansatte i morbank, SpareBank 1 Regnskapshuset SMN, EiendomsMegler 1 Midt-Norge, SpareBank 1 Finans og SpareBank 1 Markets.

Bemanning

Konsern	2021
Antall årsverk, inkl. datterselskap ¹⁾	1.482
Antall årsverk, morselskap ²⁾	656
Sykefravær ³⁾	4 %
Andel kvinner ⁴⁾	52 %
Andel kvinner i ledende stillinger ⁵⁾	42 %
Kvinners andel av menns lønn ⁶⁾	77 %
Gjennomsnittsalder	42,4 år
Gjennomsnittlig ansettelsestid	8,6 år
Antall rekrutteringer, intern ⁷⁾	38
Antall rekrutteringer, eksternt	183
Turnover ⁸⁾	9,8 %
Andel ansatte omfattet av tariffavtale	71 %

1. Antall årsverk er justert for stillingsprosent
2. Tall hentet fra årsverksapplikasjonen
3. Vektet sykefravær totalt for konsernet
4. Gjelder faste ansatte, traineer, lærlinger og midlertidige ansatte i banken (vikarer leid inn gjennom bemanningsbyrå og konsulenter er ikke inkludert i tallene)
5. Inkluderer kun faste ansatte
6. Inkluderer grunnlønn til faste ansatte
7. Gjelder intern rekruttering i banken om Regnskapshuset
8. Inkluderer ansatte som har sagt opp sin stilling og sluttet i konsernet

Aldersgruppenes kjønnsfordeling

Tallene gjelder ansatte i SpareBank 1 SMN konsernet, og representerer antall ansatte hvor SpareBank 1 SMN konsernet har en forpliktelse.

Inkluderer lærlinger og midlertidig ansatte.

18-29	336
Kvinne	147
Mann	189
30-39	399
Kvinne	213
Mann	186
40-49	372
Kvinne	198
Mann	174
50-59	358
Kvinne	206
Mann	152
60-69	183
Kvinne	93
Mann	90
Totalsum	1648

Fordeling nyansatte

I 2021 var det totalt 183 nyansatte, hvorav 91 kvinner og 92 menn (gjelder faste ansatte).

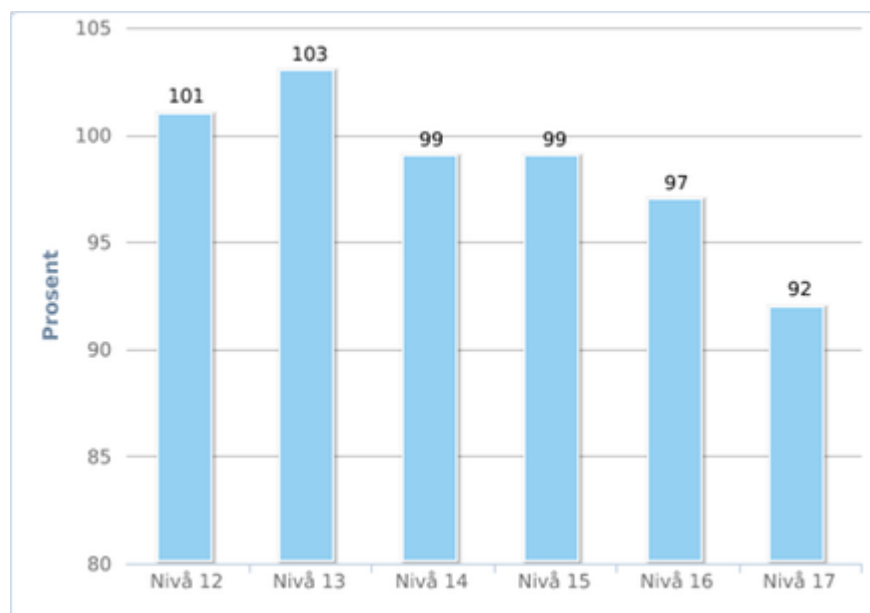
Kvinne	91
18-29	39
30-39	28
40-49	16
50-59	6
60-69	2
Mann	92
18-29	45
30-39	22
40-49	18
50-59	5
60-69	2
Totalt	183

Fordeling ansatttype og kjønn

Fast	1.574
Kvinne	827
Mann	747
Midlertidig¹⁾	32
Kvinne	15
Mann	17
Lærling²⁾	8
Kvinne	3
Mann	5
Trainee EiendomsMegler 1 Midt-Norge³⁾	34
Kvinne	12
Mann	22
Totalt	1.648

Tallene gjelder ansatte i SpareBank 1 SMN konsernet, og representerer antall ansatte hvor SpareBank 1 SMN konsernet har en forpliktelse.

- 1) Midlertidige ansatte har en tidsavgrenset arbeidsavtale med SpareBank 1 SMN.
- 2) Lærlinger i 2-åring opplæringsløp, som avsluttes med fagprøve.
- 3) Trainee er midlertidig ansatt i inntil 3 år som inngår i et opplæringsløp samtidig som de gjennomfører en bachelorgrad.



Kvinnens andel av menns lønn per stillingsnivå