

Mennesker og organisasjon

Vår HR-strategi tydeliggjør retning, mål, plan og rammer for arbeidet innenfor området Mennesker og organisasjon. Våre medarbeidere er konsernets viktigste ressurser, og for å kunne levere gode kundeopplevelser og rådgiving av stor verdi for våre kunder er vi avhengige av et mangfold av medarbeidere som er engasjerte, kompetente, nysgjerrige og utviklingsorienterte. Våre handlingsplaner har som hensikt å sikre dette, og HR-strategien har definert tydelige mål og tiltak innenfor dimensjonene organisasjon, mennesker, ledelse og kultur.

HR-strategien og handlingsplaner tar utgangspunkt i forretningsmål og strategier for både konsern- og forretningsområdene, samt relevante drivere og regulatoriske krav. I 2023 har fusjonen med SpareBank 1 Søre Sunnmøre hatt et særskilt fokus, hvor vi har vært opptatt av å sikre en vellykket fusjonsprosess og en god introduksjon til konsernet for våre nye medarbeidere på Sunnmøre. Det har også vært ett år hvor teknologisk utvikling innen kunstig intelligens og store språkmodeller har gjort et gjennombrudd. Konsernet har jobbet strukturert med å tilgjengeliggjøre ny teknologi og nye arbeidsverktøy for å effektivisere ansattes arbeidshverdag.

Organisasjon

Mål: Sørge for at organisering, strukturer, systemer og prosesser understøtter konsernets forretningsbehov og sikrer måloppnåelse og utvikling

Lønn og bonusordninger

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

Prosesser

I 2023 har vi videreført arbeidet med å forsterke effektene av "Ett SMN", med fokus på samarbeidsmodeller og synergi på tvers av kundeenheter og fagmiljø. Gjennom 2023 har vi sett at denne modellen gir gevinster, og vi har fortsatt arbeidet med å samle konsernets forretningsområder under samme tak flere steder i regionen. Dette gir grunnlag for sterkere fagmiljø, enda tydeligere eierskap til arbeidsplassen, samt økt medarbeidertilfredshet.

Fusjonen med SpareBank 1 Søre Sunnmøre har hatt stor fokus i 2023. Fusjonen innebar at vi fikk 72 nye ansatte. Det ble i forbindelse med fusjonen etablert en ny divisjon som inkluderer både ansatte fra SpareBank 1 Søre Sunnmøre og SpareBank 1 SMN sine øvrige ansatte på Sunnmøre og i Fjordane. Det ble etablert en egen ledergruppe for divisjonen, og Stig Brautaset ble konserndirektør og representerer divisjonen i konsernledelsen. Det ble gjennomført kompetansekartlegging av de ansatte, og nye roller og organisering ble beskrevet. Vi har lagt stor vekt på å sikre at våre nye kolleger fra SpareBank 1 Søre Sunnmøre skulle få en god start hos oss, og det er gjennomført omfattende introduksjons- og opplæringsprogram for å sikre dette.

Hybrid arbeidshverdag og hverdagsbalanse

SpareBank 1 SMN skal være en arbeidsplass hvor våre 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 mulighet for å jobbe hjemmefra slik at ansatte kan tilpasse arbeidshverdagen til familiesituasjonen sin. Vi har gode rutiner for den hybride arbeidshverdagen som sikrer et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for våre ansatte og at våre ansattes behov og forventninger ivaretas.

Organisasjons- og medarbeiderutvikling

Engasjerte og tilfredse medarbeidere som opplever mestring, arbeidsglede og personlig utvikling er avgjørende for at vi skal lykkes. I 2023 har vi jobbet mye med oppfølging og utvikling knyttet til Winningtemp, som er vårt verktøy for å måle våre ansattes engasjement, tilfredshet og opplevelse av egen arbeidshverdag. Innsikten vi får gjennom bruk av verktøyet gjør det enklere for konsernledelsen, øvrige ledere og medarbeidere å sette fokus og tiltak på spesifikke områder vi enten må forsterke, utvikle eller endre. Resultatene fra disse temperaturmålingene er integrert i konsernets forretningsmål og følges opp av de respektive ledergruppene. I 2023 videreførte vi arbeidet med å dele kunnskap og erfaring om beste praksis mellom ledere for å sikre at verktøyet gir effekt for organisasjonen og den enkelte ansatte.

Varslingsprogram

Vi 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, leder for Mennesker og organisasjon 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 våre intranettsider. Det ble registrert fire varsler i 2023.

Winningtemp sender også ut spørsmål innenfor tema som diskriminering, likebehandling og trakassering. I tilfeller hvor ansatte responderer med lave skårer blir det automatisk gitt varsling til HR (anonymt) som følger opp via anonymiserte dialogmuligheter innebygd i verktøyet.

Arbeidstakerrettigheter

Vi 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. Det er frivillig å organisere seg, og konsernet diskriminerer ikke ansatte som ikke er organisert. Andelen ansatte i konsernet som var omfattet av tariffavtale utgjorde 77 prosent i 2023.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vi skal ha konkurransedyktige belønningsmodeller, og det jobbes kontinuerlig med å sikre dette. Fastlønn utgjør den største enkelt delen av belønningen etterfulgt av pensjon, kollektive goder og forsikringer.

For å sikre konsistens og likebehandling i lønnsfastsettelse og lønnsvurderinger benyttes Korn Ferry sin stillingsevaluering som verktøy for definering av stillingsnivå.

Gjennom flere år har vi jobbet for likelønn mellom kjønnene og i 2023 var kvinners andel av menns lønn 90 prosent totalt for konsernet. Kvinners andel av menns lønn for ledere i konsernet var på 84 prosent. Det er variasjoner innenfor de ulike datterselskapene, stillingsnivå og ledelsesnivå.

Helse og fysisk aktivitet

Det jobbes systematisk med helse, miljø og sikkerhet, primært i dialog med verneombud, HR og ledere på avdelingsnivå. Vi ønsker å legge til rette for at medarbeiderne kan holde seg i god fysisk form.

I 2023 ble Hjertebank lansert som et nytt konsept for å legge til rette for både bedre fysisk og psykisk helse, og erstatter vår tidligere satsning "Bedre form". Hjertebank-konseptet vil få full effekt og blir et satsingsområde for hele konsernet i 2024. Tiltaket har som formål å bygge fellesskap og kultur, og stimulere enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom lystbetonte konkurranser og treningsaktiviteter.

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, i tillegg til garderober med alle fasiliteter.

Det er godt dokumentert at fysisk aktivitet bidrar til å redusere sykefraværet. Som IA-bedrift legger vi 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 vi imot arbeidstakere som har behov for arbeidstrening.

Sykefraværet i banken var i 2023 på 5,2 prosent, mens det for konsernet totalt var 6,3 prosent.

Ledelse

Mål: *Sørge for at våre ledere er trygge og dyktige i utøvelsen av lederrollen og har relevant lederstøtte og gode ledelsesverktøy*

Våre ledersamlinger har i 2023 hatt søkelys på felles forventninger til konsernets ledere, digitalisering og endring, og lederes rolle som tilretteleggere og rollemodeller. Det er også gjennomført utviklingsprosesser med utvalgte ledergrupper hvor utvikling, forbedring av gruppeprosesser, og samhandling har vært fokusområder, områder som er avgjørende for at ledergruppene skaper ønskede resultater.

Videre har alle ledere i konsernet hatt tilgang til en ekstern portal med digitale kurs, med varierte tema som er relevante i arbeidshverdagen til en leder. Vi har også utarbeidet en egen lederportal hvor ledelsesprosesser og lederverktøy er tilgjengeliggjort for at våre ledere skal kunne mestre rollen som leder best mulig.

Ledere hos oss har også fått tilbud om å gjennomføre en digital nanograd – et konsept som er utviklet av interne eksperter innenfor teknologi og digitalisering i konsernet. Ca. 20 ledere benyttet seg av dette tilbudet i 2023.

Mennesker

Mål: *Sørge for at vi tiltrekker oss, utvikler og beholder de beste og riktige medarbeiderne*

En tro på at medarbeidere presterer bedre hvis de opplever mestring, tillit og autonomi og har en meningsfull arbeidshverdag, er et viktig styringsprinsipp for oss.

Rekruttering og employer branding

I 2023 har vi ansatt omtrent 300 personer til ulike roller i konsernet. Det inkluderer interne kandidater og prosesser hvor ansatte kan ha gått mellom avdelinger eller selskap innenfor konsernet.

Vi opplever at vi er en attraktiv arbeidsgiver, og får godt kvalifiserte søkere til våre ledige stillinger. I Universums undersøkelse av studenters oppfatning av arbeidsgivere, rangeres SpareBank 1 som nummer fire på listen over de mest attraktive arbeidsgiverne i Norge for økonomistudenter.

Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver for et bredt mangfold av mennesker, og jobber aktivt med dette både i kommunikasjon og rekrutteringsprosesser.

Vi 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 2023 ble dette målet oppnådd i de fleste ansettelsesprosessene. Konsernet jobber målrettet for å sikre mangfold blant de som søker på stillinger i konsernet, kandidater som inviteres til intervju og de som ansettes.

Vi har de siste årene jobbet bevisst for å sikre at måten vi kommuniserer på i rekrutteringsprosesser og employer branding bidrar til at vi er en attraktiv arbeidsgiver både for menn og kvinner. Kjønnfordelingen i søkerantallet viser at vi har kjønnsbalanse, og at det relativt lik andel menn og kvinner som søker på våre stillinger. Samme bilde gjenspeiles på ansettelser der det i 2023 er god kjønnsbalanse.

I rekrutteringsprosessen blir det lagt vekt på objektive og rettfærdige seleksjonskriterier, og vi benytter godt validerte testverktøy som skal gi et mest mulig objektivt bilde av kandidatene.

Vi ser også behovet for å være synlig og være en attraktiv arbeidsgiver for kandidater fra flere fag- og studieretninger. Det jobbes aktivt med å øke mangfoldet i søkermassen gjennom stillingsannonser, samarbeid med flere studieretninger, og synlighet på et bredt utvalg av utdanningsinstitusjoner og fagområder.

Konsernets nye employer branding strategi ble vedtatt mot slutten av 2023. Denne skal, sammen med et fortsatt systematisk arbeid med rekrutteringsprosessene våre, forsterke vår attraktivitet og bidra til at vi tiltrekker oss og ansetter personer med en mangfoldig bakgrunn.

Kompetanseheving av våre ansatte på bærekraft og våre etiske retningslinjer er omtalt nærmere som vesentlige tema under fokusområdet «Rådgiving og kundetilbud».

Kultur

Mål: Utvikle en felles «Ett SMN» kultur, som bidrar til kundevekst, kontinuerlig forbedring og som gjør SpareBank 1 SMN til regionens beste arbeidsplass

Konsernets ambisjoner for felles kultur

De siste årene har vi jobbet med å implementere felles kulturambisjoner for hele konsernet. Behovet for å skape felles kjennetegn og ambisjoner for alle ansatte har vært viktig som en forlengelse av å forsterke konsernmodellen etter organisasjonsendringen i 2020/2021. Våre felles kulturambisjoner på tvers av forretningsområdene er oppsummert i tre overordnede prinsipper:

- Skape kundeverdi
- Forme framtida
- Spille på lag

I feiringen av 200-årsjubileet i 2023 ble kulturambisjonene brukt aktivt og vi har jobbet bevisst med å skape tilhørighet og et sterkt fellesskap internt i konsernet. Vi har sett tilbake på 200 verdifulle år, men også fremover på hvordan vi kan forme framtida, fortsatt være relevant og skape verdier for kundene våre.

Bemanning

Konsern	2023	2022
Antall årsverk, inkl. datterselskap ¹⁾	1545	1592
Antall årsverk, morselskap ²⁾	798	664
Sykefravær ³⁾	6,3 %	4,8 %
Andel kvinner ⁴⁾	56 %	56 %
Andel kvinner i ledende stillinger ⁵⁾	45 %	43 %
Kvinnens andel av menns lønn ⁶⁾	90 %	90 %
Gjennomsnittsalder	41,2 år	42,4 år
Gjennomsnittlig ansettelsestid	7,8	8,7
Antall rekrutteringer, internt ⁷⁾	13	21
Antall rekrutteringer, eksternt	292	208
Turnover ansatte ⁸⁾	9,2 %	10,7 %
Andel ansatte omfattet av tariffavtale	77 %	77 %

1) Antall årsverk er justert for stillingsprosent

2) Tall hentet fra årsverksapplikasjonen og viser årsverksforbruk

3) Sykefravær konsern. Tallet for 2022 er sykefravær i banken

4) Gjelder faste ansatte

5) Gjelder kun ansatte i morselskap fordelt på stillingsnivå

6) Inkluderer grunnlønn til faste ansatte i hele konsernet.

7) Gjelder intern rekruttering i morselskap

8) Inkluderer ansatte som har sagt opp sin stilling og sluttet i konsernet

Tabell 17: Bemanning i konsernet

Aldersgruppenes kjønnsfordeling

Alder	Kvinne	Mann	Totalt
18-29	162	167	329
30-39	270	209	479
40-49	205	160	365
50-59	224	130	354
60-69	113	95	208
70-79	0	2	2
Totalt	974	763	1737

Tabell 18: Alder- og kjønnsfordeling

Fordeling bemanningsbyrå

Årsverk gjennom bemanningsbyrå	2023	2022
Privatmarked	25,8	42,4
Bedriftsmarked	12,9	5,7
Øvrige	5	1
Årsverk (bemanningsbyrå)	43,7	49,1
Årsverk (morselskap)	798	664
Årsverk (bemanningsbyrå) i % av årsverk i mor	5,48 %	7,39 %

Tabell 19: Årsverk gjennom bemanningsbyrå

Årsverkene er beregnet med like forutsetninger som øvrig bemanning, og inngår i «Årsverk (morselskap) i total bemanningsoversikt.

Fordeling nyansatte

I 2023 var det totalt 292 nyansatte, hvorav 179 var kvinner og 113 var menn (gjelder faste ansatte).

Alder	Kvinne	Mann	Totalt
18-29	65	48	113
30-39	60	40	100
40-49	25	15	40
50-59	25	7	32
60-69	4	3	7
Totalt	179	113	292

Tabell 20: Fordeling nyansatte

Fordeling type ansettelse og kjønn

Ansettelse	Kvinne	Mann	Totalt
Fast ansatt	960	747	1707
Fulltid	899	723	1622
Deltid	61	24	85
Lærling¹⁾	7	12	19
Fulltid	7	12	19
Midlertidig ansatt²⁾	6	2	8
Fulltid	1	2	3
Deltid	5	0	5
Trainee³⁾	14	16	30
Fulltid	12	15	27
Deltid	2	1	3
Totalt	987	777	1764

1) Lærlinger er ansatt i et opplæringsløp som varer i 2 år. Etter endt lærlingtid går de opp til fagprøve.

2) Midlertidige ansatte har en tidsavgrenset arbeidsavtale med SpareBank 1 SMN.

3) Trainee EiendomsMegler 1 Midt-Norge er midlertidig ansatt i inntil 3 år som inngår i et opplæringsløp samtidig som de gjennomfører en bachelorgrad.

Tabell 21: Fordeling type ansettelse og kjønn

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