

# ARP-rapport

(aktivitets- og redegjørelsesplikt)  
om likestilling og mangfold

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

## Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2023

KJØNNFORDELING	2019	2020	2021	2022	2023
Andel kvinner (konsern)	53 %	53 %	52 %	53 %	<b>53 %</b>
Andel kvinnelige ledere (konsern)	38 %	38 %	41 %	42 %	<b>43 %</b>
Andel kvinner i styret	44,4 %	44,4 %	62,5 %	55,6 %	<b>55,6 %</b>
Andel kvinner i konsernledelsen	30 %	33,3 %	37,5 %	44,4 %	<b>37,5 %</b>

SpareBank 1 Nord-Norge (SNN) har 928 fast ansatte i konsernet, av disse er 53 prosent kvinner og 47 prosent menn. SNN har 56 midlertidige ansatte, hvorav 32 er kvinner og 24 er menn. Midlertidige ansatte som erstatter ansatte i permisjon, sykemeldte eller hentes inn pga høy oppdragsmengde/prosjekt, er hovedsakelig ansatt direkte i våre selskaper. Det er i 2023 ved enkelte tilfeller benyttet bemanningsbyrå for å dekke umiddelbare og kortvarige behov.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har gradvis økt fra 38 prosent i 2020 til 43 prosent i 2023. Vi har dermed realisert målsettingen i

strategiperioden på 40 prosent. Kvinneandelen i konsernledelsen ble endret mot slutten av 2023 ved bytte av konsernsjef og at man ikke erstattet rollen ny konsernsjef hadde hatt, etter de siste endringene består konsernledelsen av tre kvinner og fem menn. Bankens styre består av fem kvinner og fire menn.

Økning i andel kvinner i lederstillinger har lenge vært et prioritert mål i SNN, og vi er tilfredse med at målrettet arbeid gjennom rekrutteringsprosesser og interne forflytninger har gitt resultater. Fremover vil konsernet fokusere på å øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.

## Heltid – deltid fordelt på kjønn pr desember 2023 (konsern)

ALDER	DELTID < 100%		HELTID		TOTALT
	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	
< 30 år	19	20	59	80	178
30-39 år	10	6	111	92	219
40-49 år	12	2	99	99	212
50-59 år	10	-	121	88	219
Over 60 år	6	3	42	49	100
<b>Totalt</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>432</b>	<b>408</b>	<b>928</b>

Av 928 fast ansatte i SNN jobber 91 prosent heltid og 9 prosent deltid. Majoriteten av deltidssansatte finner man i bankvirksomheten og i Regnskapshuset. Blant de deltidsansatte finner vi 31 menn og 57 kvinner. Flere av de som jobber deltid er av våre yngre ansatte som kombinerer deltidsjobb og studier. I denne

gruppen finner vi også ansatte som er i en livssituasjon (permisjoner, politiske verv og sykemeldte) med helt eller delvis reduserte stillingsprosent. Andre som kan nevnes i denne sammenheng er ansatte som jobber i fast reduserte stillinger som renholdere.

## Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2023

KVINNERS GJENNOMSNITTLØNN I % AV MENNS GJENNOMSNITTLØNN (BANK)	2021	2022	2023
Ledere (personalansvar)	91,6	91,2	98,1
Nøkkelstillinger (Hay Grade 16-18)	92,8	90,7	97
Øvrige ansatte	98,3	93,4	93,7

KVINNERS GJENNOMSNITTLØNN I % AV MENNS GJENNOMSNITTLØNN (SNN FINANS)	2021	2022	2023
Ledere (personalansvar)	109,9	81,4	80,3
Øvrige ansatte	98,7	91,6	93,5

KVINNERS GJENNOMSNITTLØNN I % AV MENNS GJENNOMSNITTLØNN (REGNSKAPSHUSET)	2021	2022	2023
Ledere (personalansvar)	77,3	90,4	77,8
Regnskapsrådgiver/regnskapsfører	97,7	93,1	100,5

KVINNERS GJENNOMSNITTLØNN I % AV MENNS GJENNOMSNITTLØNN (EM 1)	2021	2022	2023
Ledere (personalansvar)	135,9	139,5	141
Eiendomsmeglere	97,5	100,6	130,4

- Nøkkelstillinger er i Bank definert etter stillingskategorier med Hay Grade 16-18.
- For EM 1 presenteres gj.snittslønn for de med fastlønn. Her er en viktig merknad at lønn i EM 1 er for flere prestasjonsbasert. Dvs at de har en fastlønn + provisjonslønn. Enkelte ansatte har en svært lav fastlønn, men høyere provisjonssatser.

I SNN Finans har det vært en endring fra en kvinnelig administrerende direktør til en mann. Dette medfører en reduksjon blant kvinnelige ledesers gjennomsnittslønn fra 109,9 % til 80,3 % sammenlignet med menn. I Regnskapshuset har vi gjort tilsvarende endring med at administrerende direktør er byttet fra kvinne til mann som fører til at gjennomsnittslønnen for kvinner er lavere i 2022 enn i 2023.

Konsernet benytter stillingsvurderingssystemet (HAY) for å kategorisere stillingskategorier og analysere lønnsdata. I forbindelse med lønnsforhandlinger brytes tallene ned på den enkelte stillingskategori og kjønn. Analysene er ikke korrigeret for strukturelle forhold knyttet til ulike fagområder, alder, ansiennitet, utdanningsnivå med videre.

## Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2023 tok 22 menn og 31 kvinner ut foreldrepermisjon. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

## Turnover og rekruttering

Det har vært en reduksjon i turnover de siste årene. I stor grad tilskrives denne nedgangen at det i 2021 var ansatte som sluttet i forbindelse med nedbemanningsprosessen. Turnover total 2023 (uansett sluttårsak) i konsernet var på 11,4 % prosent, mot 12,2 prosent året før. Turnover egenoppsigelse 2023 var på 9,9 prosent, mot henholdsvis 11,5 prosent året før. For turnover total utgjorde kvinner isolert sett 8,7,prosent mot menns 14,5 prosent.

Blant eksternt nyansatte i 2023 var 39 prosent kvinner og 61 prosent menn.

Konsernet har satt seg mål om kjønnsbalanse blant søkere på alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art i rekrutterings-sammenheng. I 2023 hadde SNN totalt 1621 søkere. Av disse utgjorde menn 57 prosent og kvinner 43 prosent.

## Kjønnsbalanse i virksomheten pr desember 2023

ANTALL SØKERE PER ALDERGRUPPE	2022	2023
10-19	13	5
20-29	709	706
30-39	474	486
40-49	242	266
50-59	111	140
60+	17	18
<b>Sum</b>	<b>1 566</b>	<b>1 621</b>

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

SpareBank 1 Nord-Norge har gjennom Retningslinjer for våre medarbeidere forpliktet seg til å respektere menneskerettighetene og jobbe aktivt med mangfold og likestilling, både i egen virksomhet, samt ovenfor kunder og leverandører.

Kjønnsbalanse er viktig for selskapet, både ledelsen og andre roller, og vi har realisert vårt mål om å øke andelen kvinnelige ledere til minimum 40 prosent. Fokuset fremover vil være å øke andelen kvinner i våre nøkkelstillinger og tyngre fagstillinger. Likt arbeid skal gi lik lønn, og dette undersøkes gjennom årlige lønnsanalyser. Ved ulike lønnsnivåer basert på kjønn, blir ledere bedt å fremlegge grunnlag for forskjellige lønnsnivåer. Der forskjeller ikke kan begrunnes tilstrekkelig, vil lønnsmidler settes av for å utjevne forskjellene. I vår rekrutteringspolicy har vi forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art, så som forhold knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i fagforeninger. Vi skal også legge tilrettelegge for intern mobilitet.

I våre etiske retningslinjer (SNN-koden) har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel.

Vi har nedfelte livsfasepolitiske tiltak (Seniorsamtale for ansatte 60+) hvor hensikten er at medarbeidere skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom ulike faser i karrieren, samt kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og privatliv. Den enkelte medarbeiders muligheter for faglig og personlig utvikling skal være uavhengig av kjønn, alder, utdanning, bakgrunn og opprinnelse.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Likestilling, mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er godt integrert i daglig drift. Det viser seg blant annet i praksis når vi jobber med rekruttering, lønns-

vurderinger, permisjoner, medarbeiderundersøkelser og sykefravær. Vårt likestillingsarbeid er også forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

## Undersøkelser og kartlegging

- HR rapporterer kvartalsvis på HR-Nøkkeltall hvor blant annet kjønnsvariabler blir analysert. Rapporten gjennomgås med tillitsvalgte i selskapets Fellesutvalg som er selskapets partssammensatte organ.
- I forbindelse med lønnsprosessen gjøres det spesifikke analyser på kjønn- og andre demografiske variabler. Analysen gjennomgås med tillitsvalgte hvor man sammen tiltak dersom skjevhet.

## Årlige vurderinger av arbeidet

Gjennom årlige analyser og risikovurderinger evaluerer vi det arbeidet som er gjort. Likestillingsarbeidet vurderes også i forbindelse med årlig risikokartlegging i samarbeid med tillitsvalgte.

Nedenfor presenteres både tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak som ble gjennomført i 2023.

## Lønns- og arbeidsvilkår

Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, også når ansatte er i foreldrepermisjon.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Lokale lønnstillegg skjer ut fra en årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse over tid. I disse prosessene er det særskilt fokus på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller.
- For å sikre objektivitet bruker banken eksterne stillingsvurderingssystemer (HAY grade) for å kategorisere arbeid av lik verdi i stillingskategorier og analysere lønnsdata.
- Vi har tariffestet en automatisk lønnsregulering på 1 lønnstrinn for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders foreldrepermisjon, for å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Vi forskutterer foreldrepenger, og gir ytelser tilsvarende full lønn på bakgrunn av valgte dekningsgrad ved foreldrepermisjon.

### Gjennomførte tiltak i 2023

- Enkelte medarbeidere har fått innvilget søknad om deltid som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom eller alder.

### Rekruttering

I rekrutteringsprosesser er det et mål å sikre en profesjonell prosess for å øke treffsikkerheten, hindre diskriminering av noen art og feilkilder.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Vi benytter DNV-sertifiserte personlighets-,evne-, og ferdighetstester i våre rekrutteringsprosesser.
- Der det er hensiktsmessig oppfordres det underrepresenterte kjønn til å søke i stillingskategorier eller miljøer hvor det er skjev kjønnsbalanse.
- Ved ansettelse i lederstillinger skal det søkes balanse mellom kjønnene, og konsernet skal aktivt jobbe mot å nå målsetningen om minst 40% kvinner i ledende posisjoner eller nøkkelstillinger uansett nivå.

Vi ser at vi ikke har god nok kjønnsbalanse og mangfold på søkere til enkelte stillingskategorier. I 2023 har vi derfor prioritert å gjennomgå tekst, bildebruk og stillingsannonser for å vurdere hvordan dette appellerer til ulike grupper i samfunnet. Formålet er å sikre et økt mangfold av søkere.

### Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Ansatte er vår viktigste ressurs. Vi har derfor flere tiltak som skal sikre like muligheter til faglig og personlig utvikling.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

#### Nyansatte

- Alle nyansatte får en individuell onboardingplan som inneholder e-læring, opplæringstiltak og kompetansekrav for den enkeltes stilling
- Tilbud om deltakelse på introduksjonsdager for nyansatte
- Rådgivere på personmarkedet går gjennom eget kompetanseprogram

#### Alle ansatte

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler, som følges opp av kvartalsvis oppdateringssamtaler
- Mulighet for å søke stipend til utdanning, med tariffestede ordninger for tid til å lese i arbeidstid i forbindelse med studier
- Tilgang til eget e-læringsystem «Utsikt», som inneholder kurs innenfor mange fagområder
- Ansatte med autorisasjoner gjennomgår årlig kompetanseoppdateringer

#### Ledere

- Alle nye ledere gjennomgår grunnleggende lederopplæring (internt) og videre tilbys det kurs i sentrale lederoppgaver, som f.eks utviklings-samtalen og gi tilbakemeldinger
- SNN benytter for øvrig Allianseprogrammet fra AFF, Lederlab, lederwebinarer, ledersamlinger og individuell veiledning i arbeidet med lederutvikling

### Gjennomførte kompetansetiltak i 2023

- Etter søknad fikk enkeltansatte stipend for å ta videreutdanning gjennom stipendordningen vår
- Enkeltansatte tok i bruk videokurs-portalen «Video-cation»
- For ansatte med behov ble det gjennomført Interne prosjektlederkurs
- Ledere og finansrådgivere deltok på kurs i kriseledelse med lege Mats Gilbert for
- SpareBank 1 Nord-Norge besluttet kompetanseplanen for bærekraft i konsernet.
- Ansatte og ledere fra konsernet deltok på utviklingsprogrammene NHO female future.
- Enkeltansatte deltok på Handelshøgskolen UiTs mentorprogram
- Ansatte på personmarkedet gjennomførte kurs i krevende kundeatferd.
- Ansatte på personmarkedet gjennomførte programmet «Rådgivende verdisalg» med Excellerate
- Det ble gjennomført regulatorisk opplæring i antihvitvasking for flere målgrupper
- Det ble gjennomført opplæring i data, etikk og IT-sikkerhet til alle ansatte

## Inkludering og tilrettelegging

Konsernet har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging ved særlig tyngende omsorgsoppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne.

Vi har følgende tiltak som en del av daglig drift:

- Permisjon med lønn gis i følgende tilfeller: Dødsfall i nærmeste familie, ulykke/sykdom, undersøkelse og behandling, første dag i skole/barnehage, giftemål, flyttedag, store dager (50-60 år), oppkjøring til sertifikat
- Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor
- Utvidet rett til egenmeldingsdager (inntil 8 dager egenmelding per arbeidsgiverperiode, begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en individuell 12 måneders periode)
- Behandlingsforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/behandling, fysioterapi eller psykologhjelp
- Alle ansatte kan be om arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr
- Ved funksjonsnedsettelse har vi mulighet for fysisk tilpasning
- Tilrettelegger ved graviditet for å stå i jobb så lenge som mulig
- Omfattende tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær

## Muligheter til å kombinere jobb og familieliv

Konsernet tilstreber å sikre at ansatte opplever balanse mellom jobb og fritid.

Vi har implementert følgende tiltak ut over lovfestede rettigheter til permisjoner, redusert stilling med videre:

- Fleksible arbeidstidsløsninger
- Frivillig ordning om hjemmekontor
- Fra 64 år har heltidsansatte rett til en time kortere daglig arbeidstid

## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I våre etiske retningslinjer (SNN-koden) har vi nedfelt nulltoleranse for enhver form for trakassering.

Vi har implementert følgende tiltak for å sikre god håndtering av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

- Konsernet har etablert interne og eksterne varslingsskanaler for melding om kritikkverdige forhold. I tillegg er det etablert formell saksbehandlingsrutine for håndtering av varsel for å sikre transparent håndtering og ivaretagelse av alle parter
- Det gjennomføres hyppige medarbeiderundersøkelser (8 spørsmål per 14.dag) i løpet av året. I spørsmålsbatteriet på ca. 60 spørsmål finner man spørsmål om mobbing, trakassering og diskriminering
- Vi har egne rutiner som skal sikre lav terskel for å gi bekymringsmelding, dersom man er vitne til eller opplever trakassering
- Vi har rutiner og et system som sikrer mulighet for anonym varsling internt og eksternt
- Dersom vi oppdager/avdekker trakassering internt gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov gjennomfører vi også arbeidsmiljøprosesser ved bruk av egne og eller eksterne fagressuser
- Ansatte som blir utsatt for truende kundeferd blir fulgt opp av sikkerhet og får tilbud om støtte-samtaler og bistand
- Vi planlegger for digitale øvelser om truende kundeferd for å sette ansatte i stand til å håndtere dette
- Det er ansatt vektere på kontorer som er utsatt for truende kundeferd

Vi har ikke kjennskap til at det har foregått kjønnsbasert vold på arbeidsplassen blant kollegaer i 2023.



SpareBank 1 Nord-Norge | Storgata 65 | Tromsø | 915 02 244

[snn.no](https://www.snn.no)