

Retningslinjer for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering

Versjon 1.0 – oppdatert 23.03.2021

Konfidensialitets-nivå	Sett kryss for gjeldende	Beskrivelse av konfidensialitetsnivåene
Offentlig	x	Informasjon som er publisert og/eller som kan deles uten begrensninger
Intern		Informasjon som er tiltenkt intern bruk, men som i liten grad vil skade banken dersom den blir tilgjengelig for andre.
Fortrolig		Informasjon som er tilgjengelig for alle ansatte i banken. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)
Konfidensiell		Informasjon som kun enkelte internt har tilgang til, eksempelvis innsideinformasjon eller sensitive beslutningssaker. Skal kun deles eksternt med bakgrunn i lov eller rolle (politi, eksterntrevisor, internrevisor, Finanstilsynet mv)

Innhold

1. Formål	3
2. Bakgrunn	3
3. Ansvar, oppdatering og vedtak	4
4. Dokumentkart	4
5. Retningslinjer i egen virksomhet	5
5.1 Oppfyllelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten	5
5.2 Rekruttering	6
5.3 Lønns- og arbeidsvilkår	6
5.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	6
5.5 Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie	7
5.6 Arbeidsmiljø	7
5.7 Varsling	8
6. Retningslinjer i forhold til kunder, leverandører og samarbeidspartnere	8
7. Krav til kontroller inkl. kontrollmål	9
8. Rapportering	9

1. Formål

Formålet med retningslinjene er å sikre at Sparebanken Møre opererer i samsvar med de til enhver tid gjeldende regel- og lovverk som omhandler likestilling og ikke-diskriminering.

Likestilling, mangfold og ikke-diskriminering er et sentralt tema innenfor bærekraft, et av bankens prioriterte satsningsområder. Retningslinjene skal derfor også gi føringer for hvordan banken skal være en pådriver for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i egen virksomhet, samt overfor kunder, leverandører og samarbeidspartnere.

2. Bakgrunn

Det er innført en forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gjelder første gang for året 2020, og rapporteres i årsrapporter som publiseres i 2021. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering i egen virksomhet.

Aktivitetsplikten innebærer at alle offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter med over 50 ansatte skal arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom en konkret firestegs-metodikk (likestillings- og diskrimineringsloven §26, 2. ledd). Redegjørelsesplikten innebærer en plikt om å redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Redegjørelsen skal gis i årsrapport eller annet offentlig tilgjengelig dokument. Det skal i tillegg redegjøres for hva virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten (likestillings- og diskrimineringsloven §26 a).

I regnskapslovens §3-3 c er det nedfelt at større foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, likestilling og ikke-diskriminering i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter.

I tillegg til å sørge for at Sparebanken Møre opererer i samsvar med de til enhver tid gjeldende regel- og lovverk som omhandler likestilling og ikke-diskriminering, er det viktig på et generelt grunnlag at dette skal være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. Alle bankens nåværende og fremtidige ansatte skal oppleve at de er likeverdige, og at de har like muligheter og rettigheter.

I en verden som stadig er i endring kan økt mangfold bidra til å få inn flere perspektiv, noe som igjen kan bidra til bedre beslutningsprosesser, økt innovasjon og bedre kundeopplevelser.

Sparebanken Møre har også definert bærekraft som et prioritert satsingsområde i bankens konsernstrategi for perioden 2021 - 2024. Den overordnede målsettingen er at Sparebanken Møre skal være en pådriver for bærekraftig utvikling. Flere av FNs Bærekraftsmål omhandler likestilling, mangfold og ikke-diskriminering. I bankens vesentlighetsanalyse er også likestilling og mangfold identifisert som et av de bærekraftstemaene som er viktigst for bankens interessenter og for bankens

evne til langsiktig verdiskaping. Det er derfor naturlig at disse retningslinjene også gir føringer for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i møte med bankens kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere.

3. Ansvar, oppdatering og vedtak

Styret i banken har et særskilt ansvar for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.

Seksjon Organisasjonsutvikling er ansvarlig for å oppdatere retningslinjene årlig i tråd med virksomhetens strategi, og de til enhver tid gjeldende regel- og lovverk. Redaksjonelle endringer kan vedtas av leder for Seksjon Organisasjonsutvikling.

Retningslinjene skal vedtas av bankens styre ved etablering og ved vesentlige endringer. Retningslinjene må vedtas i styrene i datterselskap før de er gjeldende i disse selskapene.

4. Dokumentkart

Dokumentet «Retningslinjer for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering» er en del av Sparebanken Møres overordnede bærekraftsstrategi. Bærekraftsstrategien er underlagt bankens «Overordnede retningslinjer for styring og kontroll», som igjen er forankret i konsernets strategiske plan, Møre 20xx.



5. Retningslinjer i egen virksomhet

Dette avsnittet gir føringer for hvordan Sparebanken Møre skal arbeide med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i egen virksomhet.

Banken har nulltoleranse for alle former for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering. Diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold (likestillings- og diskrimineringsloven § 6).

Likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skal også være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. Et diversifisert arbeidsmiljø kan bidra til bedre beslutningsprosesser, økt innovasjon og bedre kundeopplevelser.

5.1 Oppfyllelse av aktivitets- og redegjøringsplikten

Aktivitetsplikten innebærer at private virksomheter med over 50 ansatte skal gjennomføre en risikokartlegging ved hjelp av en konkret firestegs-metodikk. Virksomheten skal årlig kartlegge om det finnes risikoer for diskriminering og/eller hindre for likestilling i virksomheten, finne årsakene til eventuelt identifiserte risikoer, utarbeide relevante tiltak og deretter evaluere resultatene av dette arbeidet. I Sparebanken Møre skal denne risikokartleggingen årlig gjennomføres av seksjon Organisasjonsutvikling.

Redegjøringsplikten innebærer en plikt om å redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Bankens skal derfor årlig oppgi oversikt over antall menn og kvinner per stillingsnivå, kvinners lønn i % av menns per stillingsnivå, antall dagsverk i foreldrepermisjon fordelt på kjønn, sykefravær fordelt på kjønn, samt andel midlertidig- og deltidsansatte av bankens totale antall ansatte. Det skal også minimum hvert annet år kartlegges om noen av bankens ansatte arbeider ufrivillig deltid.

Redegjørelsen skal publiseres i Sparebanken Møres årsberetning, bærekraftsrapport og/eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. I tillegg til å redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten, skal redegjørelsen inneholde informasjon om hva banken har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten (jf. likestillingsloven § 26, bokstav a - d).

Aktivitetsplikten skal omfatte alle personalpolitiske områder, herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og kombinasjon arbeid og familieliv (likestillings- og diskrimineringslovens § 26). Retningslinjene for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i egen virksomhet vil derfor videre gi føringer for disse personalpolitiske områdene. I tillegg gis føringer for bankens arbeidsmiljø og bankens varslingsrutiner.

5.2 Rekruttering

Sparebanken Møre har satt en langsiktig ambisjon om at det skal være minst 40 % av hvert kjønn på alle nivå i banken. Ambisjonen er satt på bakgrunn av en identifisert skjevfordeling mellom menn og kvinner på de ulike nivåene i banken med flest menn på nivå 1 - 3 og flest kvinner på nivå 4 - 6. Ambisjonen om en jevnere kjønns sammensetning per nivå skal gjenspeiles i våre rekrutteringsrutiner, der beste mannlige og kvinnelige kandidat skal identifiseres. Det skal også arbeides med å oppfordre flere søkergrupper til å søke på ledige stillinger i banken, slik at vi i større grad kan fremme inkludering og speile mangfoldet i befolkningen.

I likestillings- og diskrimineringslovens § 30 er det nedfelt forbud mot innhenting av opplysninger om søkeres graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det er i tillegg forbudt å diskriminere søkere med utgangspunkt i ett eller flere av de nevnte grunnlagene.

Sparebanken Møre har utarbeidet og benytter en rekrutteringsprosess basert på DNV-sertifisert modell. Rekrutteringsprosessen skal hensynta arbeidsmiljølovens og likestillings- og diskrimineringslovens krav, og skal sørge for at alle bankens ansatte som er involvert i rekrutteringsprosessen er orientert om og følger lovverket på dette området.

5.3 Lønns- og arbeidsvilkår

Godtgjørelser i Sparebanken Møre skal bidra til konsernets måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Sparebanken Møre har et godtgjørelsesutvalg valgt av og blant styrets medlemmer. Godtgjørelsesutvalget skal bidra til grundig og uavhengig behandling av saker som gjelder godtgjørelse til ledende ansatte mv. i banken. Det er i tillegg etablert ansettelsesutvalg i henhold til hovedavtale mellom Finans Norge og Finansforbundet. Utvalget behandler lønns- og arbeidsvilkår ved ansettelser samt årlig vurdering av medarbeideres lønnsvilkår. Begge de to omtalte utvalg skal ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering knyttet til lønns- og arbeidsbetingelser.

Ansatte i Sparebanken Møre får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, kollektive avtaler (tariffavtaler) eller ved administrativ beslutning. I forbindelse med lønnsoppgjør skal det foretas egne analyser på prosentvis fordeling mellom menn og kvinner for å identifisere mulig skjevfordeling mellom disse gruppene.

5.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Sparebanken Møre skal legge til rette for karriereutvikling, både for ledelses- og for fagspesialiststillinger. Seksjon Organisasjonsutvikling gjennomfører kvartalsvis gjennomgang av stedfortredere og mulige etterfølgere av ledende ansatte, og foretar en årlig gjennomgang av dette i samarbeid med bankens godtgjørelsesutvalg. For å kunne oppnå ambisjonen om utjevning av

kjønnsforskjeller på bankens organisasjonsnivå er det ønskelig at det skal være minst 40 % av hvert kjønn på lister for etterfølgere av ledende ansatte.

Det skal gjennomføres minimum fire oppfølgingssamtaler årlig for alle ansatte, hvorav den ene er en medarbeidersamtale. Rutiner i forbindelse med medarbeidersamtaler skal sørge for at familieplanlegging, sykefravær, varsel om trakassering, etnisitet, religion, livssyn og/eller politisk ståsted ikke skal kunne føre til forskjellsbehandling i forbindelse med forfremmelser eller ved andre utviklingsmuligheter. Banken skal årlig gjennomføre analyser av hvor stor andel av hvert kjønn som benytter seg av bankens tilbud om finansiert videreutdanning.

5.5 Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie

Sparebanken Møre arbeider for å være en inkluderende arbeidsplass for medarbeidere i alle aldersgrupper og livsfaser.

Sparebanken Møre skal tilrettelegge for en god bedriftshelsetjeneste. Årlig rapporterer leverandør av bedriftshelsetjenester eventuelle forbedringsområder med hensyn til arbeidssituasjon/ergonomi på organisasjonsnivå. Som et supplement til bedriftshelsetjenesten har Sparebanken Møre også inngått avtale om psykologibistand samt helseforsikring for alle ansatte.

Banken skal jobbe med helseforebyggende tiltak, og stimulerer til fysisk aktivitet blant annet gjennom et aktivt bedriftsidrettslag. Vi har gode sosiale ordninger som gode personalforsikringer samt firmahytter/leiligheter som ansatte med familie kan benytte seg av. Vi har fleksitidsordning og det er mulig å arbeide hjemmefra når forholdene tilsier det. Totalt sett skal Sparebanken Møre i begrenset grad basere virksomheten på overtidsarbeid.

Konsernet er tilsluttet «IA-ordningen» (Inkluderende Arbeidsliv). Avtalens overordnede mål er å redusere sykefraværet, beholde flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og øke den reelle avgangsalder. Banken skal legge til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold når helsemessige forhold tilsier det, og forsøke å legge til rette for muligheten for redusert arbeidstid ved helsemessige, sosiale eller velferdsmessige årsaker.

Banken skal legge til rette for uttak av lovfestede permisjoner, og slik bidra til å fremme en jevnere fordeling av familie- og yrkesarbeidet blant foreldre. Ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum fem måneder har en tariffbestemt rett på å gå opp minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden.

5.6 Arbeidsmiljø

Sparebanken Møre ønsker å legge til rette for arbeidsplasser skapt av interesserte og engasjerte medarbeidere. Vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø gjennom personalpolitiske tiltak, involvering og utvikling av medarbeiderne og reflekterte tilbakemeldinger.

Det forventes at alle medarbeidere i Sparebanken Møre bidrar til et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle ledere skal respektere og behandle alle medarbeidere slik at de føler seg støttet og inspirert til å yte sitt beste.

Medarbeidernes tilfredshet skal måles årlig i arbeidsmiljøundersøkelsen, og hovedområdene som undersøkes er arbeidsmiljø, engasjement, ledelse, kommunikasjon og risikokulturen i Sparebanken Møre. Arbeidsmiljøundersøkelsen gir oss en forståelse av hva vi som organisasjon er gode på og hvor vi kan bli bedre. Resultatene fra undersøkelsen skal benyttes til å iverksette tiltak der det er behov for dette. Sparebanken Møre har en målsetting om en samlet medarbeidertilfredshet på over 7,5 på en skala fra 0 - 10.

5.7 Varsling

Sparebanken Møre ønsker å legge til rette for en åpen ytringskultur. Et godt ytringsklima er viktig for arbeidsmiljøet, den enkeltes trivsel og for at virksomheten skal kunne drives på best mulig måte. Det er viktig at ulovlige og kritikkverdige forhold og andre avvik avdekkes og følges opp så tidlig som mulig. Sparebanken Møre er opptatt av at ansatte skal føle seg trygge på at det å ta opp kritikkverdige forhold er en naturlig del av den enkeltes ansvar på arbeidsplassen. Ansatte har en lovfestet rett etter arbeidsmiljøloven til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I enkelte tilfeller har ansatte også en lovfestet plikt til å varsle, herunder ved mistanke om mobbing, trakassering eller diskriminering.

Sparebanken Møre skal ha gode varslingsrutiner som skal legge til rette for en trygg og forsvarlig varsling. Varslingsrutinene skal gjøres tilgjengelig for alle ansatte via intranett, og alle ansatte skal få jevnlig opplæring i varslingsrutinene via e-læringskurs.

6. Retningslinjer i forhold til kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Dette avsnittet gir føringer for hvordan Sparebanken Møre skal arbeide med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i forhold til leverandører, kunder og samarbeidspartnere.

Et kriterium for ethvert forhold til alle bankens interessenter er at de følger aktuelle lovverk og avtaler. Dette inkluderer anerkjente normer for samfunnsansvar og forpliktende nasjonale og internasjonale avtaler og konvensjoner, herunder FNs Menneskerettigheter, FNs Bærekraftsmål og ILO konvensjoner. Det forventes at alle bankens interessenter har nulltoleranse mot alle former for diskriminering.

Alle bankens kunder skal behandles med respekt, og ingen skal oppleve noen former for bevisst eller ubevisst diskriminering. For våre privatkunder skal vi bidra til å redusere ulikheter gjennom god informasjon, god rådgivning og gode produkter.

Våre næringslivskunder oppfordres til å jobbe for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering både i egen virksomhet og som del av sitt samfunnsansvar. For næringslivskunder med kreditteksponering over en terskelgrense skal det minimum årlig gjennomføres ESG-vurdering. Spørsmål rundt likestilling og mangfold er en del av denne vurderingen.

Alle bankens leverandører forventes å jobbe aktivt for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering, og de største leverandørene skal levere ESG-erklæring ved kontraktinngåelse.

Ved tildeling av samfunnsutbytte er bærekraft, herunder likestilling, mangfold og ikke-diskriminering, viktige vurderingskriterier. Banken skal ta initiativ til og støtte gode bærekraftsprosjekter på Nordvestlandet, og bærekraft skal inngå som eget punkt i alle sponsoravtaler.

7. Krav til kontroller inkl. kontrollmål

Seksjon Organisasjonsutvikling følger opp at banken årlig overholder aktivitets- og redegjørelsesplikten, og arbeider aktivt med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering i egen organisasjon.

Mål for bankens kunder er at ingen skal behandles ulikt på en usaklig måte (jfr. bestemmelser i finansavtaleloven og likestillings- og diskrimineringsloven). Alle kunder har mulighet til å rette generelle klager via sbm.no, og disse følges løpende opp av seksjon Risikostyring og Compliance.

Målet for næringslivskunder med kreditteksponering over en terskelgrense er at det skal minimum årlig gjennomføres ESG-vurdering. Utvikling følges opp av divisjon Næringslivsmarked.

Målet for bankens største leverandører er at de signerer ESG leverandørerklæring ved kontraktinngåelse. Avdeling Produkt- og Tjenesteutvikling er ansvarlig for å årlig følge opp at disse leverandørene har gyldig ESG-erklæring.

8. Rapportering

Seksjon Organisasjonsutvikling er ansvarlig for at banken årlig oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten. I tillegg følger banken GRI standard, og rapporterer på likestilling og mangfold i tråd med rammeverket som et av bankens vesentlige bærekraftstema.

Eventuelle klager fra kunder følges opp av seksjon Risikostyring og Compliance og rapporteres kvartalsvis til bankens styre.

ESG-vurdering av næringslivskunder følges opp av divisjon Næringslivsmarked og rapporteres gjennom bankens porteføljestyresystem løpende.

ESG-erklæringer for våre leverandører lagres i fellesområdet til avdeling Produkt- og Tjenesteutvikling sammen med leverandørenes hovedavtale.

Revisjonshistorikk

Versjon	Dato godkjent	Godkjent av	Oppdaterte punkt
1.0	23.03.2021	Styret i Sparebanken Møre	