

## Menneskene - bankens største fortrinn

Bak de sterke regnskapstallene ligger gode konjunkturer og solid bankhåndverk. Men, bankens aller største fortrinn er og blir dyktige medarbeidere.

### Menneskene

Teknologisk utvikling og endringer i kundeforhold, innebærer at banken må tilpasse seg en ny hverdag og rigge seg for fremtiden. Dette har også preget arbeidet med organisasjon og ledelse i 2017.

Omstilling, medarbeiderutvikling og rekruttering av ny kompetanse for å bygge fremtidens bank hadde høy prioritet i året som har gått. Ny visjon og nye verdier ble lansert i 2017. Verdiene skal bidra til å bygge en kultur hvor det er godt å jobbe og godt å være kunde.

Ved utgangen av 2017 hadde banken 595 årsverk.

### Visjon og verdier

I januar 2017 ble ny visjon og nytt verdigrunnlag lansert. Dette var resultat av en grundig prosess preget av stor involvering og sterkt engasjement. Visjonen skal gi mening, retning og energi for menneskene som jobber i banken. Bankens nye visjon lyder: «Sammen får vi ting til å skje».

Bankens nye verdier er helhjerta, ansvarlig, likandes og dyktig. Verdiene skal bygge bankens identitet, og danne grunnlaget for en kultur hvor medarbeidere trives, og hver dag jobber for å skape resultater til det beste for kundene og banken.

### Rekruttering og medarbeiderattraktivitet

SpareBank 1 SMN er blant regionens mest attraktive arbeidsgivere og opplever stor interesse når det søkes etter nye medarbeidere. I 2017 ble det rekruttert mange nye dyktige medarbeidere, som sammen med resten av organisasjonen blir viktige bidragsyttere i arbeidet med å tilpasse og utvikle banken i takt med de betydelige endringene den står overfor.

Banken arbeider målrettet mot høyskoler og universiteter for å bygge relasjoner til dyktige studenter. Det er mange søkere og stor interesse både for bankens mentorprogram for økonomistudenter og for bankens sommerprosjekt.

### Omstilling

Endring i kundeforhold og teknologiske muligheter innebærer behov for tilpasning av organisasjonen. Digitalisering og automatisering av kunde- og produksjonsprosesser betyr at behovet for mennesker blir mindre i deler av virksomheten. Det er gjennomført målrettede omstillingsprosesser i deler av organisasjonen, og det ble inngått 39 sluttavtaler i 2017. Prosessene er ytterligere beskrevet i kapittelet om samfunnsansvar.

### Medarbeiderutvikling

Lederne og medarbeiderne er bankens viktigste ressurser og en avgjørende differensieringsfaktor for at vi skal lykkes med å realisere mål og strategier. Derfor legger banken stor vekt på kompetanse- og ferdighetsutvikling. Det gjennomføres interne opplærings- og treningsaktiviteter i et betydelig omfang, og mange talentfulle ledere og medarbeidere tilbys muligheter for faglig og personlig utvikling gjennom eksterne kurs og utdanningsinstitusjoner. Bankens jobber kontinuerlig med å kartlegge kompetansebehov på kort og lang sikt for å sikre at vi kan tilby kundene våre rådgivning og tjenester av topp kvalitet.

VI har i 2017 gjennomført et pilotprosjekt med bruk av VR-teknologi i trening av våre kunderådgivere. Prosjektet videreføres i 2018 med fokus på trening av relasjonsferdigheter knyttet til kundedialog.

### Ny pensjonsordning

Fra 1. januar 2017 var alle ansatte over på innskuddspensjon. Banken lukket sin ytelsespensjonsordning i 2008, men ved inngangen til 2016 hadde omtrent halvparten av de ansatte fortsatt ytelsespensjon. Etter en lang og grundig prosess med ansattes tillitsvalgte ble det besluttet at alle ansatte skulle overføres til innskuddspensjon. Banken besluttet også å øke satsene for innskuddspensjon med virkning fra 2017, til 7 prosent fra 0-7,1G og 15 prosent i intervallet 7,1-12G.

### Helse, miljø og sikkerhet

Det jobbes målrettet med tiltak for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø, og det brukes betydelige ressurser for å legge til rette for god helse gjennom fysisk aktivitet og trening. Programmet Bedre form stimulerer enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom konkurranser og premiering, subsidiering av medlemskap på treningssenter og treningsaktiviteter i forbindelse med jobb. Ansatte logger trening i en digital treningsdagbok, og andel ansatte som logget trening i 2017 var på 81 prosent.

Sykefraværet i 2017 var på 4,0 prosent, hvorav egenmeldt og legemeldt fravær utgjorde henholdsvis 0,8 prosent og 3,2 prosent.

### Likestilling

SpareBank 1 SMN er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Ved lønnsoppgjøret i 2017 ble det lagt føringer for å sikre at skjevheter i lønnsnivå mellom kvinner og menn utjevnes. Fordelingen i banken mellom kvinner og menn i 2017 var 51,2 prosent kvinner og 48,8 prosent menn. Andelen kvinnelige ledere var 41,8 prosent. Konsernledelsen består av seks personer, hvorav en er kvinne. Bankens fokus på mangfold og likestilling er beskrevet i detalj i kapittelet om samfunnsansvar.

<b>Samfunn / sosiale forhold</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Antall årsverk	595	630
Sykefravær	4 %	3,9 %
Andel kvinner	51,2 %	51,8 %
Andel kvinner i ledende stilling	41,8 %	41,2 %
Gjennomsnittsalder	46 år	46 år
Medarbeiderengasjement	83	N/A