



Sparebanken
Vest



Organisasjon og utvikling

1. Organisasjonsfrihet

I Norge har vi full organisasjonsfrihet og retten til å organisere seg har lange tradisjoner i Sparebanken Vest. Banken har i dag inngått tariffavtaler med henholdsvis Finansforbundet og LO Finans og har kollektive forhandlinger. Banken er styrt av sentralt- og lokalt forhandlede avtaleverk og banken har to representanter fra de ansatte i sitt styre.

Avtaleverket, som ligger under tariffavtalene, styrer og legger retningslinjer for organisasjonsrett og behandling av vanskelige saker, tillitsvalgtstrukturen, samarbeid, medinnflytelse, likestilling og arbeidsmiljøopplæring.

Av bankens ansatte er over 60% (2019) av de ansatte organisert i forbundene vi har tariffavtaler med. Ansatte kan i tillegg være organisert i andre forbund.

2. Likestillings-policy i Sparebanken Vest

Alt vi gjør i Sparebanken Vest, skal bidra til å gjøre livet på Vestlandet litt bedre. Arbeidet for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering er en naturlig del av dette samfunnsoppdraget. Det innebærer at vi vil gjøre mer enn det loven krever. Vår likestillings-policy fra 2018 beskriver våre overordnede ambisjoner på dette området.

2.1 Like muligheter og likelønn

Sparebanken Vest ønsker å være en attraktiv arbeidsplass som fremmer likestilling og mangfold. Vi jobber målrettet for å sikre at alle kvalifiserte kandidater og medarbeidere skal ha like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Dette innebærer at det skal være et fokus på likestilling i alle våre prosesser, både i ansettelses-, søknads-, lønns- og karriereprosesser.

Vi jobber aktivt med å utvikle og beholde flere kvinner i bankens ledelse på alle nivå. Gjennom blant annet vår likestillingsgruppe og ulike samarbeid innad i organisasjonen, jobber vi målrettet med tiltak for å sikre likestillingsprinsippet.

2.2 Mot diskriminering

Sparebanken vest har nulltoleranse for alle former for diskriminering. Med diskriminering mener vi alle former for usaklig forskjellsbehandling, både direkte og indirekte, på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Dette inkluderer verbal, fysisk og seksuell trakassering.

Våre etiske retningslinjer for ansatte skal også sikre at ingen av våre kunder blir utsatt for diskriminering.

2.3 Medarbeidere med foreldreansvar

Sparebanken Vest ønsker å være en arbeidsplass hvor det skal være mulig å kombinere karriere med familieliv, for både mannlige og kvinnelige ansatte. Det skal ikke være til hinder for utvikling, lønn og karriere å ha foreldreansvar, og vi vil gjennomføre egne tiltak for å sikre dette. Sparebanken Vest ønsker å tilrettelegge for at ansatte av begge kjønn kan ta ut foreldrepermisjon etter behov og ønske.

2.4 Ansvar

Alle som jobber i banken, har et ansvar for å sikre at våre prinsipper for likestilling blir fulgt. Ledere har et særskilt ansvar for oppfølging. Sparebanken Vest sin likestillings-policy er godkjent av bankens styre og konsernledelse.

3. Initiativ for personlig utvikling og talentrekruttering i banken

3.1 “Lederspirene”

Sparebanken Vest har utviklet et årlig lederutviklingsprogram som heter «Lederspirene». Ansatte kan søke om plass i programmet og hvert år har vi mellom 10 – 15 plasser. I dette programmet får lederspirene være med i bedriftens ordinære lederutvikling og i tillegg blir de koblet med en mentor på LU2-nivå i banken (senior ledernivå). I løpet av året har de møter og sparrer med mentoren sin. Utover samlinger i den ordinære lederutviklingen, har lederspirene Action Learning Groups (ALG-møter) og egne temamøter tilpasset der de er i sin lederskapsreise.

3.1.1 VURDERINGSKRITERIENE AV SØKERNE ER:

- Nominasjon fra ansvarlig konserndirektør
- Kommersiell sult på vegne av banken
- God energi, fylle rommet
- «Growth mindset»

Målsettingen er å rekruttere lederspirer fra alle divisjoner og likt antall fra begge kjønn.

3.2 Talentrekruttering og lederutvikling

Sparebanken Vest har lederutviklingsprogram for sine to ledernivåer (LU2/Senior og LU3/Junior) med halvårlige samlinger. Mellom disse samlingene jobber lederne i tverrfaglige ActionLearningGroups (ALG) der det fokuseres på tematikk knyttet til lederutviklingsprogrammet.

Lederutviklingsprogrammet inkluderer et vidt spenn av tema som; coaching, presentasjonsteknikk, situasjonsbestemt ledelse, typeforståelse og personlig utvikling etc. Faglitteratur er et aktivt brukt verktøy i dette arbeidet. Konsernsjef arrangerer jevnlig fagfrokoster med ledere der relevant faglitteratur utgjør rammen for samtalene mellom ham og lederne og lederne imellom.

Sparebanken Vest har også et lederprogram for nye ledere, både internt rekrutterte og eksterne som er nye i en lederrolle. Målet med dette programmet er å få ferske ledere raskt opp i fart og å gi dem et grunnlag for å bli tryggere i rollen sin fra første dag. Dette programmet kaller vi Opp i fart.

4. Nyansatt i Sparebanken Vest

Alle nyansatte i banken får en fadder som bistår med alt fra praktisk hjelp til støtte i utøvelse av rollen man har gått inn i. Alle nyansatte inviteres til tre nyansattsamlinger, der de får mulighet til å bli kjent med banken fra «A-Å». Nyansattsamlingen avsluttes med en lunsj med konsernsjefen i selskapet.

5. Medarbeiderinvolvering

Alle ansatte gjennomfører en årlig medarbeidersamtale. I medarbeidersamtalen gjennomgår den ansatte og leder målene som er satt fra året før samt setter nye mål for det neste året. Medarbeider gir tilbakemelding på hvordan den selv synes den utfører arbeidet, om det er nok utfordringer, og om de er fornøyde i jobben sin. Leder og medarbeider setter mål for medarbeider i fellesskap. Banken benytter et system for innkalling og gjennomføring av medarbeidersamtalen slik at det er en systematikk i gjennomføringen og for at det skal være enkelt å se ønsket oppnåelse av mål.

Sparebanken Vest gjennomfører en medarbeiderundersøkelse blant alle sine ansatte hvert år. Undersøkelsen har fokus på trivsel, arbeidsmiljø og medarbeiderutvikling. Undersøkelsen er anonym.

Svarene fra denne undersøkelsen er med på å sette retning for tiltak som må gjøres i avdelinger eller generelt i bedriften.

6. Kompetansekartlegging

Sparebanken Vest har igangsatt et større kompetansekartleggingsarbeid av alle stillinger og funksjoner i banken. Kompetansekartleggingen gjøres som et ledd i å systematisere og få oversikt på selskapets kompetansebeholdning og muligheten til å planlegge framtidig kompetanse. Med systematisk arbeid med kompetanse, kan vi identifisere kritiske kompetansegap og gi grunnlag for å iverksette kompetansehevede tiltak for å lukke gapet.

7. Støtte til videreutdanning

Sparebanken Vest tilbyr studiestøtte til alle våre ansatte på kortere studieløp som kan gi umiddelbar effekt på motivasjon og resultater. Stipendet skal gå til kurs, sertifiseringer og kortere utdanningsløp som gir ansatte kompetanse innen et nytt område, eller mer oppdatert kompetanse innenfor et kjent fagfelt. Stipendet er på inntil 25 000 kroner.

8. Nedbemanning

Sparebanken Vest har ikke hatt store nedbemanninger de siste tre årene som har påvirket mer enn fem prosent av arbeidsstyrken.

9. Varslingssystemer

Sparebanken Vest har en intern Varslingsportal som inkluderer varsling til en tredjepart – et advokatkontor som behandler varslingen konfidensielt. De ansatte kan varsle på tre måter:

1. Uønskede hendelser
2. HMS – Personavvik
3. HMS – Eiendomsavvik

Ekstern varsling for leverandører, kunder eller andre skjer gjennom bankens e-post-adresse eller chat-tjeneste. Varsling via disse kanalene blir rutet og håndtert på lik linje med interne varslingsrutiner.

10. HMS

Sparebanken Vest er underlagt myndighetenes HMS krav gjennom HMS-forskriften: Internkontrollforskriften. Den omhandler systematiske tiltak som skal sikre at

virksomhetenes aktiviteter planlegges, organiseres, utføres, sikres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Sparebanken Vest har en egen Sikkerhetskåndbok med rutiner for å hindre uønskede hendelser for ansatte, kunder, utstyr, bygg, forretningsmessig drift, omdømme og konsernet som helhet.

10.1 HMS-årshjul

Sparebanken Vest har et eget HMS-årshjul som synliggjør de ulike helse, miljø- og sikkerhets-tiltakene som gjennomføres i løpet av året.

10.2 Noen av aktivitetene i HMS-årshjulet er:

- Organisasjonsundersøkelse
- Samarbeidsutvalget (SAMU)
- Medarbeidersamtaler
- HMS-/IA-handlingsplaner
- Risikovurderinger
- Beredskapsplaner
- Vernerunder
- Sykefraværsoppfølging
- Bedriftshelsetjeneste m.m.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Med dette menes at virksomheten skal innrettes, og arbeidet organiseres på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt det rent praktisk lar seg gjennomføre

HR og organisasjon utarbeider en årlig plan for HMS og IA arbeidet sammen med hovedverneombud, tillitsvalgte, NAV arbeidslivsenter og Bedriftshelsetjenesten. I HMS-/IA-handlingsplanen beskriver vi aktivitetene vi skal gjennomføre i løpet av året med tidsfrist og hvem som er ansvarlig for at aktivitetene gjennomføres. Planen evalueres i Samarbeidsutvalget (SAMU), samt mellom hovedverneombud, tillitsvalgte, NAV arbeidslivsenter og Bedriftshelsetjenesten i egne oppfølgingsmøter.

10.3 Opplæring i HMS

Ledere, SAMU-medlemmer, hoved- og verneombud og andre med kompetansebehov innen helse, miljø og sikkerhet får den nødvendige opplæringen som kreves til den rollen/stilling. For medarbeidere gjennomføres det regelmessig brannøvelser. Kurs i førstehjelp og bruk av hjertestarter, opplæring i ergonomi, og andre HMS-relaterte kurs settes opp etter behov. Nyansatte får gjennomgang av grunnleggende helse, miljø og sikkerhet av sin leder.

11. Bedriftshelsetjenesten, arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv

Sparebanken Vest har en avtale med et eksternt selskap som utfører bedriftshelsetjenesten for selskapet. Per i dag er dette Arsana.

Avtalen inkluderer blant annet kriseberedskap, kurs, kompetanseutvikling, oppfølging og rådgivning i det systematiske HMS-arbeidet. Herunder støtte og oppfølging av sykemeldte samt personalsaker.

Banken har en egen HMS-handlingsplan som inkluderer en rekke aktiviteter gjennom året med fokus på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Hovedverneombud i banken er representert i arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget representerer de ansatte i HMS-saker. Alle de 34 kontorene til Sparebanken Vest har egne HMS-verneombud som bidrar inn i det systematiske HMS-arbeidet fra arbeidstakersiden. Alle hovedverneombud og verneombud og bedriftens representanter gjennomfører kurs og kompetanseutvikling i henhold til de lovkrav myndigheter og interne policy'er krever.

Sparebanken Vest er en IA-bedrift (IA= Inkluderende arbeidsliv). Dette betyr at banken skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

De nasjonale målene i IA-avtalen i perioden 2019-2022 er:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres

For å nå målene er det valgt ut to innsatsområder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær

12. Arbeidstid og fleksitid

Alle ansatte i banken har fleksitid med mindre annet er avtalt og forhandlet i lokale særavtaler. Banken har et sterkt fokus på «work, life, balance»

Som arbeidsgiver er vi etter den norske arbeidsmiljøloven underlagt arbeidsmiljøloven nå det gjelder arbeidstid, feriekompensasjon, sosiale ytelser og kompetanseutvikling. Videre styrer arbeidsmiljøloven at vi, som norsk selskap, legger til rette for arbeidstid og tilpasser oss ansattes ulike livsfaser, herunder seniorpolitikk og småbarnsliv. Alt er regulert i norsk lov og tariffavtaler. Dette er noe banken har jobbet med i alle år. Banken har vært tariffbundet i over 30 år.

13. Ansatte

Turnover i Sparebanken Vest fra de siste tre år er som følger (i prosent):

- 2017: 10 %
- 2018: 11 %
- 2019: 11 %

Turnover er beregnet med alle sluttårsaker herunder pensjonering og førtidspensjonering.

14. Midlertidige ansatte

Arbeidsmiljøloven i Norge styrer og begrenser bruken av midlertidige ansatte. Arbeidsmiljøloven styrer blant annet både lengde og innhold på ansettelsesforholdet. Sparebanken Vest rapporterer kvartalsvis på bruken av midlertidige arbeidskraft både til myndigheter og internt til ledelse og Samarbeidsutvalget som er bestått av ansattrepresentanter for fagforbundene og ledelsen. Som en tommelfingerregel er det prosjektstillinger og vikarbruk som utgjør den midlertidige arbeidskraften.

Sparebanken Vest har hatt høyt kostandsfokus gjennom mange år, og har samme kostnadsnivå i 2019 som i 2012. Banken vil fortsette å ha høyt fokus på kostnader de kommende årene. Dette har vært et viktig bidrag til at banken er blant de beste norske sparebankene når det gjelder avkastning på egenkapitalen.

15. Opplæring

Banken har egne budsjettposter tilknyttet kompetanseheving av egne ansatte og ledelsen. Det er satt av seks hele dager til ledertrening for alle lederne i banken i tillegg til to hele dager i Action Learning Groups fordelt gjennom året. For alle ansatte

er det satt av én dag med bedriftsinterne kurs. Ansatte kan selv også søke sin leder om å delta på eksterne kurs i arbeidstiden.

16. Omsorg og foreldrepermisjon

Arbeidsmiljøloven styrer ansattes rettigheter i forhold til permisjoner med og uten lønn. I tillegg har banken interne avtaler og tariffavtaler som gir de ansatte ytterligere kompensasjoner tilknyttet permisjoner som et tillegg. Herunder full lønn i fødselspermisjon for både menn og kvinner. Ved sykdom i nær familie har man for eksempel rett til omsorgspermisjon med lønn. Dette er styrt av arbeidsmiljøloven. Når det gjelder økonomisk støtte til personer som trenger ekstra hjelp med forsørgeransvar, barn, etc. så søker personen selv gjennom det norske trykkesystemet NAV.

17. Sparebanken Vest sitt bonusprogram

Bonusprogrammet for ansatte i banken er en kollektiv ordning som bygger på en overskuddsdeling. Dette betyr at det er bankens resultater som avgjør bonuspotten som går til fordeling til alle ansatte. For de ulike ledernivåene er bonusprogrammet i sterkere grad bygget opp rundt en prestasjonsbasert modell.

18. Etske retningslinjer

Bankens etiske retningslinjer gir råd om hvordan du som ansatt skal gå frem for å varsle dersom du opplever brudd på bankens etiske retningslinjer, og er svært tydelige og operative med hensyn til hvordan alle ansatte skal forhold seg både internt og mot kunder når det gjelder etiske retningslinjer.

Styret i Sparebanken Vest vedtar bankens etiske retningslinjer. Siste oppdatering ble vedtatt i styremøte 24.10.2018.

19. Omfang av ansattes aksjeplan (ESOP) eller ansattes aksjekjøpsplan (ESPP)

Sparebanken Vest har et ECC (Equity Capital Certificate) innkjøpsprogram for alle ansatte i 4. kvartal hvert år, med forbehold om godkjenning fra bankens styre. De siste tre årene har programmet vært ganske betydelig, og de ansatte har kjøpt ca 1,3 millioner ECC, tilsvarende en verdi på ca. 70 millioner kroner.

