

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Storebrand ASA – med datterselskaper



2025

Innhold

1. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Storebrand	3
1.1. Storebrand som arbeidsplass	3
1.2. Redegjørelsens omfang	3
1.3. Prinsipper for likebehandling og inkludering	3
1.4. Forankring og metodikk	4
2. Resultater fra likestillings- og mangfoldsarbeidet i Storebrand 2025	5
2.1. Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer	5
2.2. Vurdering av tallene for 2025	6
2.3. Tilbakemeldinger fra Storebrands medarbeidere	7
3. Storebrands arbeid med aktivitetsplikten	8
3.1. Konkrete tiltak for likestilling og mot diskriminering	8
4. Ambisjoner for 2026	9



”

Reell endring krever et forpliktende og systematisk arbeid over tid. Det finnes ingen snarveier. Hele ledelsen hos oss er engasjert i dette arbeidet. Vi ønsker å speile det samfunnet og markedet som Storebrand opererer i.

Tove Selnes

konserndirektør People, Brand & Communications

1. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Storebrand

1.1. Storebrand som arbeidsplass

Storebrand ser likestilling som en grunnleggende verdi og en nøkkel til et bærekraftig arbeidsliv. Vi jobber systematisk for likestilling i alle ledd – fra rekruttering og lønnsnivå til lederutvikling og arbeidskultur. Ved å legge til rette for et inkluderende arbeidsmiljø, styrker vi innovasjon, konkurransekraft og trivsel blant medarbeiderne. Dette er ikke bare et etisk ansvar, men en investering i en fremtid vi kan glede oss til.

1.2. Redegjørelsens omfang

Redegjørelsen omfatter Storebrandkonsernet med særlig fokus på datterselskapene Storebrand Livsforsikring AS, Storebrand Asset Management AS, Storebrand Bank ASA og Storebrand Forsikring AS, med mindre annet er spesifisert, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 (2). Kapittel 2 presenterer faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Storebrand i 2025, mens kapittel 3 beskriver Storebrands arbeid med aktivitetsplikten og firestegsmodellen, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26a (1). Tiltakene som beskrives i kapittel 3 er felles for konsernet som helhet.

1.3. Prinsipper for likebehandling og inkludering

Storebrands arbeid med mangfold og inkludering bygger på konsernets retningslinjer og verdier. Arbeidet er for-

ankret i våre og etiske retningslinjer og mangfoldspolicy, hvor det blant annet fremgår at:

- Alle medarbeidere i Storebrand skal behandles likeverdige, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.
- Vi har nulltoleranse for og jobber for å forhindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Dette for å skape en mangfoldig organisasjonskultur.
- Storebrand arbeider systematisk for å sikre mangfold og likestilling innen blant annet rekruttering, omorganiseringsprosesser, lønnsjusteringer og tilbud om lederutdanning og andre utviklingstiltak.

Storebrands etiske retningslinjer vedtas årlig av konsernstyret, og understreker betydningen av likebehandling og respekt for individuelle forskjeller. Alle medarbeidere skal årlig gjennomgå og bekrefte kjennskap til retningslinjene.



1.4. Forankring og metodikk

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er forankret i konsernstyret, styrene i datterselskapene og i konsernledelsen. Det daglige ansvaret for å drive mangfoldsarbeidet ligger hos Konserndirektør for People, Brand & Communications.

På konsernnivå har People-avdelingen en sentral rolle, og sikrer at arbeidsgiveransvaret ivaretas, samtidig som det legges til rette for systematisk arbeid med likestilling og mangfold på tvers av organisasjonen. Samarbeid med

medarbeidernes representanter, verneombud og dialog med fagforeningene er en sentral del av Storebrands arbeid for likestilling og mangfold.

Vi jobber aktivt for å avdekke mulige risikofaktorer for diskriminering i virksomheten. Som grunnlag for arbeidet benyttes blant annet regelmessige medarbeiderundersøkelser, gjennomgang av statistiske data, tett dialog med fagforeningene og tilbakemeldinger fra ulike deler av organisasjonen. Dette gir et helhetlig bilde av status og utfordringer, og danner grunnlaget for målrettede tiltak.

Utvalgte fokusområder for likestillings- og mangfoldsarbeidet i Storebrand 2025

**Arbeid med
jobbarkitektur for
å sikre lik lønn for
arbeid av lik verdi**

**Datadrevet
arbeid for å
sikre bredden
i mangfold**

**Forebygging av hets
og trusler i
kundefront og mot
talspersoner**

**Ubevisste
fordommer
motvirkes gjennom
kultur og struktur**

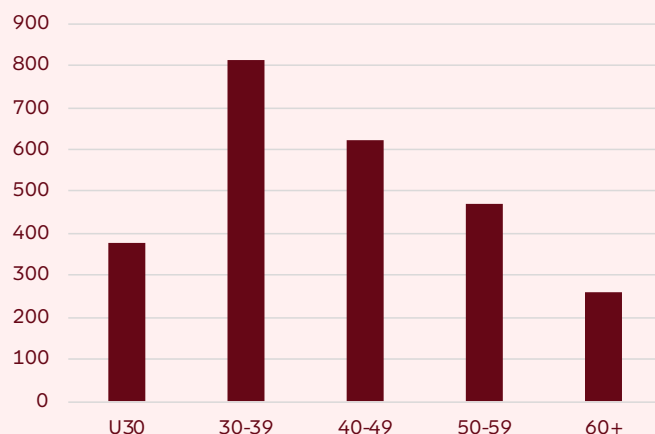
2. Resultater fra likestillings- og mangfoldsarbeidet i Storebrand 2025

2.1. Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer

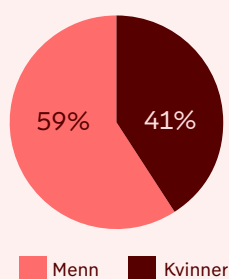
Der annet ikke er oppgitt gjelder tallene i denne rapporten for Storebrand-konsernet som helhet.

Kvinneandel ledelse	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinner i konsernstyret	5 av 10	5 av 10	4 av 10	5 av 10	6 av 10
Kvinner i konsernledelsen	3 av 9	5 av 9	4 av 8	4 av 8	4 av 8
Andel kvinner på ledernivå 3	39 %	42 %	42 %	39 %	39 %
Kjønnsbalanse alle ledere, andel kvinner	39 %	37 %	38 %	37 %	40 %

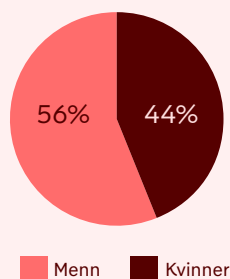
Alderssammensetning



Kjønnsbalanse ledernivå 1-4



Kjønnsbalanse Storebrand (totalt)



Storebrand Livsforsikring AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
530	575	4	7	14	9	22	14	0	0

Storebrand Bank ASA:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
71	135	2	1	7	5	3	1	0	0

Storebrand Forsikring AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
148	189	6	6	17	5	7	4	0	0

Storebrand Asset Management AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
88	196	3	5	14	8	6	9	0	0

2.2. Vurdering av tallene for 2025

Tallene for 2025 viser at Storebrand har en stabil kjønnsbalanse i konsernet, selv om det fortsatt er en overvekt av mannlige medarbeidere totalt sett. Andelen kvinner i ledergruppene varierer mellom nivåene, noe som understreker behovet for et fortsatt langsiktig arbeid for økt kjønnsbalanse.

Som i tidligere år tar kvinner i gjennomsnitt noe lengre foreldrepermisjon enn menn. Tabellene over viser antall uker foreldrepermisjon innen et kalenderår, noe som innebærer at faktisk gjennomsnittlig permisjonslengde i praksis er høyere.

Midlertidige ansettelser ligger på et lavt og stabilt nivå i alle datterselskapene, hovedsakelig knyttet til vikariater og tidsavgrensede behov. Det er også positivt at ufrivillig deltid ikke fremkommer som et utfordringsområde i noen

av selskapene, noe som tyder på gode rammer for faste og hele stillinger.

Samlet sett viser tallene at Storebrand har robuste strukturer og lave risikoområder, samtidig som de peker på et fortsatt behov for målrettede tiltak for å styrke kvinneandelen i enkelte leder- og spesialistroller. Arbeidet med datadrevet innsikt, inkluderende rekruttering og strukturelle tiltak vil derfor være viktig å videreføre også fremover.

For kulepunktene under vises det til Storebrands redigjørelse fra 2024. Disse forholdene vil kartlegges i neste års rapport: jf. Ligestillingsloven § 26 flg.:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt og på ulike stillingsnivåer
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ufrivillig deltid blant kvinner og menn

2.3. Tilbakemeldinger fra Storebrands medarbeidere

Storebrands medarbeiderundersøkelse blir årlig utvidet med en mangfolds- og inkluderingsundersøkelse for å kartlegge medarbeidernes opplevelse av mangfoldig arbeidsstyrke og inkluderende arbeidsmiljø. Resultatene i 2025 viste en score på **8,4 av 10**, som er på bransjesnittet og likt som i 2024. Over halvparten av respondentene gir høyeste score (9-10), som indikerer at medarbeiderne i Storebrand mener mangfold og inkludering er en tydelig prioritet i konsernet.

Kommentarene fra undersøkelsen viser at mange medarbeidere opplever at det gjøres mye godt arbeid og at Storebrand oppleves som en **tydelig samfunnsaktør**. Flere trekker frem viktigheten av **kommunikasjon rundt tiltak og resultatene** av disse, og er positive til hvordan **strukturert og systematisk arbeid** over tid gir resultater. To funn fra årets undersøkelse er at flere løfter **mentorprogrammene** i konsernet som særlig positivt, og at resultatene har økt på driverne «**mangfoldsrekruttering**» og «**mangfold i arbeidsstyrken**»

I 2025 har Storebrand **samarbeidet med Equality Check** for å styrke arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling gjennom et mer datadrevet og transparent grunnlag. Equality Check tilbyr en uavhengig og anonym kartlegging der ansatte vurderer Storebrand som arbeidsgiver, med særlig vekt på kultur, inkludering og like muligheter.

Kartleggingen viser at **Storebrand samlet sett har et godt utgangspunkt når det gjelder opplevelse av respekt, tilhørighet og inkludering**. Samtidig avdekkes det forskjeller mellom grupper når det gjelder opplevelse av spesielt *like muligheter og karriereutvikling*.

Resultatene viser ikke tegn til systematisk diskriminering, men peker på enkelte strukturelle risikoområder knyttet til likestilling og mangfold i relasjon til etniske minoriteter. Kartleggingen gir et viktig og kunnskapsbasert grunnlag for å prioritere og iverksette målrettede tiltak, både på konsernnivå og i de enkelte forretningsområdene. Samtidig viser resultatene at graden av opplevd inkludering blant LGBTQ+ medarbeidere i Storebrand er høyere enn i bransjen ellers. Dette indikerer at det langsiktige og systematiske arbeidet for å sikre aksept og likebehandling innen diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk har hatt ønsket effekt og bidratt til positive resultater.

Funnene fra Equality Check inngår i Storebrands samlede risikovurdering knyttet til likestilling og mangfold, og vil følges opp gjennom konkrete tiltak og videre dialog med ledere, tillitsvalgte og medarbeidere



3. Storebrands arbeid med aktivitetsplikten

3.1. Konkrete tiltak for likestilling og mot diskriminering

Kommende avsnitt beskriver viktige tiltak som er videreført eller iverksatt i 2025 for å motvirke diskriminering og fremme likestilling og mangfold. Tiltakene er strukturert etter diskrimineringsgrunnlag i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Psykologisk trygghet - for trivsel, læring og innovasjon

I Storebrand ser vi psykologisk trygghet som en forutsetning for læring, innovasjon og bærekraftig prestasjon. Når medarbeidere kan stille spørsmål, dele idéer og utfordre etablerte sannheter uten frykt for negative konsekvenser, øker kvaliteten på beslutninger, tempoet i forbedringsarbeid og evnen til å skape kundeverti. Psykologisk trygghet handler både om hvordan vi er mot andre og hvordan vi møter og "tåler" andres måte å være på. I et psykologisk trygt miljø er det takhøyde og toleranse. Til støtte for ledere og team er det utviklet verktøy, samtaleguider og øvelser for å kartlegge og styrke trygghet i teamet.

Slik jobber vi med likestilling mellom kjønnene

Storebrand arbeider målrettet for å styrke kjønnsbalansen i hele organisasjonen, og har som ambisjon å oppnå 50% kvinneandel i lederroller på alle nivåer innen 2030. Vi er opptatt av like muligheter i rekrutterings- og utviklingsprosesser og tilstreber å nominere like mange kvinner som menn til lederstillinger og lederutviklingsprogrammer. Ved lederrekruttering er målet å ha minst én kvinnelig og én mannlig finalekandidat.

Storebrand deltar i flere eksterne initiativer som styrker arbeidet med likestilling og representasjon. Som partner i **ODA-nettverket**, Nordens ledende nettverk for mangfold i tech, ønsker vi å bidra til økt kvinneandel i teknologi-bransjen og inspirere flere kvinner til å utvikle seg innen digital kompetanse og **ledelse**. Gjennom **Kvinner i Finans Charter** forplikter Storebrand seg til konkrete mål for kjønnsbalanse i leder- og spesialistroller og rapporterer årlig på fremdriften, som en del av et langsiktig arbeid for å sikre strukturell likestilling i finanssektoren. Storebrand deltar også i **FiftyFifty-programmet**, et lederutviklingsprogram som styrker kvinnelige ledertalenter gjennom faglige samlinger, nettverk og utviklingsløp. Målet er å øke kvinneandelen i lederposisjoner og bidra til langsiktig strukturell likestilling i egen organisasjon og i bransjen.

Storebrand arbeider systematisk for å sikre en objektiv og rettferdig lønnsfastsettelse. I 2025 er dette styrket ytterligere gjennom arbeidet med å forberede konsernet

på kravene i lønnsåpenhetsdirektivet fra EU og gjennom videreutviklingen av en samlet jobbkitektur. Tiltakene som er gjennomført i 2025 styrker de strukturelle mekanismene som skal motvirke lønnsforskjeller som ikke kan forklares saklig. Arbeidet videreføres i 2026.

De årlige lokale lønnsjusteringsprosessene er et annet sentralt virkemiddel for å avdekke og utjevne eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Før hver prosess gjennomføres analyser for alle stillingskategorier i konsernet, og funnene legges fram for den enkelte konserndirektør som grunnlag for objektive vurderinger av likt arbeid og arbeid av lik verdi. I lønnsprosessene presenteres også relevante analyser for de tillitsvalgte representanter.

Livsfaser og VEL-initiativet i Storebrand

Storebrand har valgt å være en tydelig stemme i samfunnsdebatten om sykefravær og uførhet, og arbeider systematisk for å fremme helse og inkludering i arbeidslivet. Vi jobber for en helhetlig livsfasepolitikk som gir støtte og fleksibilitet gjennom ulike faser av arbeidslivet. Dette innebærer blant annet fleksible arbeidstidsordninger, mulighet for hybrid arbeid og støtteordninger for hjemmekontorutstyr. Småbarnsforeldre får ekstra permisjonsfordeler gjennom våre tariffavtaler, mens seniormedarbeidere tilbys ekstra feriedager og redusert arbeidstid. Ansatte over 60 år får én time ukentlig trening i arbeidstiden.

Storebrand VEL er et forebyggende og helhetlig velferdsprogram som skal redusere sykefravær og uførhet, og samtidig hjelpe ansatte med sammensatte helseutfordringer tilbake i arbeid. VEL-initiativet tilbyr både forebyggende, oppfølgende og reaktiverende tiltak, med et bredt spekter av tjenester fra psykolog- og legespesialister til økonomirådgivere og helseveiledere. Oppfølgingen koordineres av et eget team ledet av fagansvarlig lege, og all kontakt behandles konfidensielt.

I tillegg har Storebrand en fysisk helseklinikk som gir ansatte med arbeidsrelaterte plager tilgang til behandling på alle kontorer eller ved lokale klinikker.

Slik jobber vi for å fremme kulturelt mangfold

Storebrand arbeider systematisk for å sikre mangfold og like muligheter i rekrutteringsprosesser. Mangfold skal synliggjøres i alle ledd – fra utforming av stillingsannonser til gjennomføring av intervjuer. Vi tilstreber representasjon av ulike erfaringer, bakgrunner og kjønn i alle prosesser. For å bidra til likebehandling benytter vi videointervjuer med standardiserte spørsmål og lik forberedelsestid.

Tradisjonelle søknadsbrev er erstattet med stillingsrelevante spørsmål som fremhever kompetanse på en mer objektiv måte.

I 2025 ble Storebrand sertifisert for fordomsfri rekruttering i samarbeid med InClue AS, som et resultat av langsiktig og målrettet arbeid med inkludering og mangfold. SPP (Storebrands svenske virksomhet) har i 2025 blitt tildelt Annas Jämställdhets- og Mångfaldspris, som anerkjenner arbeid der likestilling og mangfold er integrert i praksis.

Også i 2025 gjennomførte Storebrand Nordic Reverse Mentoring Program. Reverse mentoring kobler ledere med medarbeidere som har ulike bakgrunner og perspektiver, og lar medarbeideren være mentor. Målet er gjensidig læring, økt forståelse for mangfold og inkluderende ledelse, og konkret påvirkning.

Storebrand tilbyr alle medarbeidere å gjennomføre Storebrands e-læringskurs om mangfold, inkludering og tilhørighet. Kurset er utviklet for å styrke vår bevissthet og fremme et inkluderende arbeidsmiljø. Mangfold er også en viktig del av våre lederprogrammer, som Storebrand Akademiet og Praktisk ledelse med Front.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

I 2025 videreførte vi vårt arbeid for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø der alle medarbeidere skal føle seg trygge og inkludert. Respekt for ulik seksuell orientering og kjønns mangfold er inkludert i vår mangfoldspolicy. Storebrand markerer Pride som en del av vårt arbeid for mangfold og inkludering. Vi synliggjør engasjementet gjennom regnbuefarger, interne markeringer og støtte til Oslo Pride. Ledere og tillitsvalgte har gjennomført kurs i LHBTQ+-kompetanse, og vi samarbeider med Equality Check for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø der alle kan være seg selv.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Storebrand har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi ønsker et arbeidsmiljø med lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold. Å bygge og bevare en åpenhetskultur på arbeidsplassen er både virksomheten og medarbeiderne tjent med. Dette er også viktig for at kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte. Vi skal legge til rette for at problemer løses når de oppstår, og nærmest mulig der de oppstår. Vi har klare rutiner for å håndtere varsler om trakassering og annen uakseptabel oppførsel. Dette inkluderer en ekstern varslingskanal.

4. Ambisjoner for 2026

I 2026 vil Storebrand videreutvikle det langsiktige arbeidet for likestilling og mangfold. Målet er å sikre et arbeidsmiljø som gir like muligheter og forutsigbare rammer for alle medarbeidere. Vi bygger videre på innsatsen fra 2025 og prioriterer følgende områder:

Datadrevet arbeid: Vi vil styrke bruken av analyser for å identifisere barrierer og følge utviklingen over tid, slik at tiltak utformes på et mest mulig treffsikkert grunnlag.

Lik lønn for arbeid av lik verdi: Arbeidet med jobbarkitektur og objektive lønnskriterier videreføres.

Trygge rammer i kundefront og for talspersoner: Vi vil fortsette arbeidet med å forebygge hets og uønskede hendelser, og sikre gode rutiner og støtte for medarbeidere som opplever slike situasjoner.

Motvirke ubevisste fordommer: Tiltak som fremmer psykologisk trygghet, refleksjon og bevissthet hos ledere og medarbeidere videreføres og utvikles. Vi vil følge opp funn fra blant annet Equality Check og jobbe målrettet for å identifisere og redusere strukturelle barrierer som påvirker utviklings- og karrieremuligheter.

Livsfasepolitikk: Vi videreutvikler tiltak som støtter medarbeidere i ulike livsfaser, inkludert ordninger knyttet til fleksibilitet, seniorpolitikk og forebyggende oppfølging gjennom VEL-initiativet.

