

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Storebrand ASA – med datterselskaper



2023

Innhold

1. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Storebrand	3
1.1. Storebrand som arbeidsplass	3
1.2. Prinsipper og forankring.	3
1.3. Redegjørelsens omfang og oppbygning	3
2. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Storebrand 2023	4
2.1. Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer i Storebrandkonsernet 2023	4
2.2. Kartlegging av likestilling mellom kjønnene 2023.	4
2.3. Vurdering av tallene for 2023 - likestilling mellom kjønnene	5
3. Storebrands arbeid med aktivitetsplikten	6
3.1. Organisering av arbeidet for likestilling og mot diskriminering.	6
3.2. Slik jobber vi for å avdekke risiko for diskriminering.	6
3.3. Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering.	7
3.3.1. Slik fremmer vi kjønnsbalanse.	7
3.3.2. Vi legger til rette for ulike livsfaser	8
3.3.3. Slik fremmer vi flerkulturelt mangfold	8
3.3.4. Inkludering for å hindre utenforskap	8
3.3.5. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	8
3.3.6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	8
4. Hva vi har oppnådd og planer for videre arbeid	9

1. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Storebrand

1.1. Storebrand som arbeidsplass

Storebrand vil være en god arbeidsplass for alle, uansett bakgrunn. Hver og en skal oppleve å bli hørt og hørt til. Det er godt dokumentert at mangfold og kjønnsbalanse i selskaper og lederposisjoner har positiv effekt, og i Storebrand har vi sterk tro på at det å bygge et inkluderende og likestilt selskap er veien å gå. Dette er viktig for vårt arbeidsmiljø, vår lønnsomhet og produktivitet, men også for samfunnet i helhet.

1.2. Prinsipper og forankring

Storebrand har gjennom vår mangfoldspolicy og etiske retningslinjer forpliktet oss til å respektere menneskerettighetene og jobbe aktivt med mangfold og inkludering. Storebrands mangfoldspolicy slår fast at:

- *Alle medarbeidere i Storebrand skal behandles likeverdig, 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. Alle medarbeidere må hvert år gjennomgå og bekrefte at de har forstått retningslinjene, hvor det blant annet fremgår:

«Som arbeidsgiver ønsker Storebrand en virksomhet med et mangfold som er representativt for samfunnet rundt oss. Vi mener et slikt mangfold gjør at vi forstår kundenes behov og løser komplekse oppgaver på en bedre måte. Vi har egne retningslinjer og aktiviteter for dette arbeidet i tillegg til et mangfoldsutvalg. Arbeidet utføres i tråd med den såkalte firestegsmodellen, som fokuserer på kartlegging av risiko, vurdering av årsaker, iverksettelse av tiltak og vurdering av resultater. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering oppsummeres i egne rapporter og konsernets årsrapport.

Storebrand skal ikke diskriminere basert på 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. Som arbeidsgiver jobber vi også aktivt for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Storebrand verner om organisasjonsfriheten, anerkjenner retten til kollektive forhandlinger og samarbeider tett med fagforeningene. Medarbeidere kan rapportere og varsle om forhold eller hendelser anonymt via etablerte varslingskanaler, både internt og eksternt.»

Storebrands arbeid med mangfold og inkludering omfatter alle ledd i medarbeideropplevelsen, fra rekruttering, til lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid/familieliv.

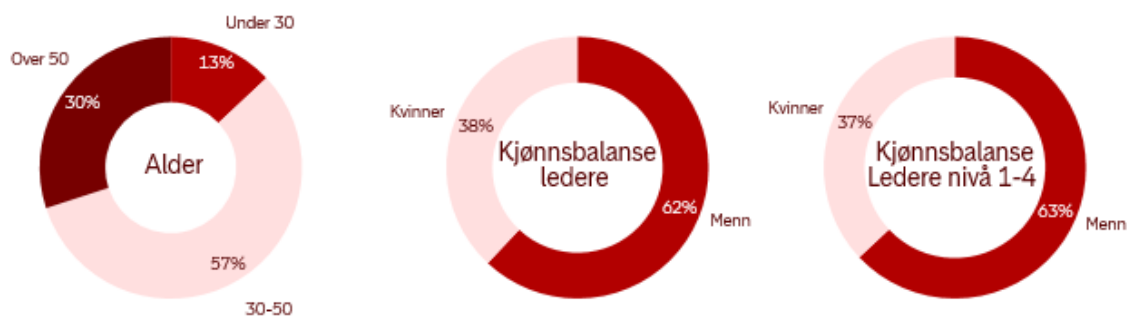
1.3. Redegjørelsens omfang og oppbygning

Denne redegjørelsen omfatter Storebrand ASA og datterselskapene Storebrand Livsforsikring AS, Storebrand Asset Management AS, Storebrand Bank ASA og Storebrand Forsikring AS. Selskapene omtales i det videre som "Storebrand", med mindre det spesifikt vises til Storebrand-konsernet som helhet. Redegjørelsen er bygget opp rundt kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. I redegjørelsens kapittel 2 presenteres faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Storebrand i 2023. I kapittel 3 beskrives Storebrands arbeid med aktivitetsplikten og firestegsmodellen, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.



2. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Storebrand 2023

2.1. Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer i Storebrandkonsernet 2023



Tabell over kvinneandel ledere i Storebrand-konsernet – utvikling

Indikator	2020	2021	2022	2023
Kvinner i konsernstyret	4 av 10	5 av 10	5 av 10	4 av 10
Kvinner i konsernledelsen	3 av 10	3 av 9	5 av 9	4 av 8
Andel kvinner på ledernivå 3	38 %	39 %	42 %	42 %
Kjønnsbalanse alle ledere, andel kvinner	38 %	39 %	37 %	38 %

2.2. Kartlegging av likestilling mellom kjønnene 2023

Følgende forhold relatert til kjønn er inntatt i kartleggingen i Storebrand for 2023:

- kjønnsbalanse
- antall midlertidig ansatte fordelt på kjønn,
- gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn
- antall kvinner og menn med deltidsstillinger
- fordelingen kvinner og menn i lederroller

Storebrand Livsforsikring AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
484	536	13	5	17	13	24	13

Storebrand Bank ASA:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
61	112	3	3	28	10	4	3

Storebrand Forsikring AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
131	131	2	1	20	12	4	0

Storebrand Asset Management AS:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
88	160	4	1	15	15	10	8

For punktene under vises det til redegjørelsen fra 2022. Disse forholdene vil kartlegges i neste års rapport: jf. Likestillingsloven § 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. Vurdering av tallene for 2023 - likestilling mellom kjønnene

Storebrand skal bidra til FNs bærekraftsmål 5 "Likestilling mellom kjønnene", gjennom å fremme likestilling på arbeidsplassen. Storebrands langsiktige mål er at andel kvinnelige ledere, uavhengig av ledernivå, skal utgjøre 50%. Se nærmere om tiltak og resultater fra dette arbeidet i 2023 under rapportens del 3.

Tabellene viser en overvekt av mannlige medarbeidere i 3/4 av de juridiske selskapene angitt over. Det jobbes derfor målrettet for å rekruttere flere kvinner, og bidra til at flere kvinner går inn i leder- og spesialistroller.

Storebrand har få midlertidig ansatte. Midlertidig ansettelse blir primært benyttet ved behov for vikarer, ved foreldrepermisjon eller annet fravær.

Avhengig av hvilket juridisk selskap man ser på, tar kvinner i gjennomsnitt ut 18 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt tar ut 12 uker. Reelt antall uker uttak av foreldrepermisjon vil trolig være høyere siden tabellen viser tall for kalenderåret.

Vi ser at noen flere kvinner enn menn arbeider deltid. Storebrand har ingen tradisjon for å utlyse deltidsstillinger. Deltidsarbeid er primært knyttet til medarbeideres eget ønske om å arbeide redusert i en kortere eller lengre periode. For å imøtekomme behov for fleksibilitet i ulike livsfaser tilbyr Storebrand også fleksible arbeidstidsordninger og hybrid arbeidshverdag i de fleste områder av konsernet. Storebrand benytter seg i begrenset omfang av studenter som arbeider deltid tilpasset deres studieplaner.

3. Storebrands arbeid med aktivitetsplikten

3.1. Organisering av arbeidet for likestilling og mot diskriminering



Storebrands arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i og behandlet av konsernstyret, de norske datterselskapenes styrer og i konsernledelsen. I det daglige organiseres arbeidet av Konserndirektør People.

I Storebrand har People en konsernfunksjon som sikrer at konsernet ivaretar sitt arbeidsgiveransvar og legger til rette for arbeid for likestilling og mot diskriminering i hele organisasjonen. Arbeidet utføres i samråd med de ansattes representanter, eksempelvis i samarbeidsutvalg i alle deler av organisasjonen, i arbeidsmiljøutvalget (AMU), Mangfoldsutvalget, med verneombud m.m.

I Storebrand har både ledere og medarbeidere et ansvar for å bidra til mangfold og inkludering. Vi er overbevist om at psykologisk trygghet er en forutsetning for å lykkes med dette arbeidet og har i 2023 gjennomført mer enn 20 workshops i psykologisk trygghet i organisasjonen. I tillegg har mer enn 350 av våre medarbeidere tatt del i workshopen Diversity Icebreaker siden 2022.

Mangfoldsutvalget i Storebrand er et underutvalg av AMU. Utvalget er sammensatt av medarbeidere på tvers av konsernet og består av representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, herunder verneombud. Det ble i 2023 vedtatt følgende mandat for Mangfoldsutvalget:

- være et rådgivende utvalg for ledelsen i valg og utvikling av strategier, målsetninger og tiltak for økt likestilling og mangfold i Storebrand.
- bistå i vurderinger av tiltak og effektmålinger knyttet til aktivitets og redgjørelsesplikten.
- bistå til et tettere og mer systematisk samarbeid innen mangfold og likestilling i og på tvers av Storebrand.
- øke bevisstheten om mangfold og likestilling for å lære medarbeiderne om hva de kan gjøre for å støtte mangfoldsarbeidet.

3.2. Slik jobber vi for å avdekke risiko for diskriminering

Storebrand jobber fortløpende for å identifisere og analysere risiko for diskriminering og mulige hindre for likestilling. Statistikk, medarbeiderundersøkelser, tilbakemeldinger fra organisasjonen, gjennomgang av retningslinjer og prosesser m.m. benyttes som grunnlag for Storebrands vurderinger og tiltak. Arbeidet er forankret i konsernstyret, konsernledelsen og datterselskapenes styrer, hvor det årlig gjennomgås og analyseres data fra organisasjonen i et likestillings- og diskrimineringsperspektiv.

Storebrands vurderinger knyttet til risiko har blant annet resultert i følgende refleksjoner i 2023:

- Storebrand har relativt små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i like roller/arbeid av lik verdi. Derimot ser vi enkelte strukturelle ulikheter knyttet til at menn på gruppenivå tjener noe mer enn kvinner. Vi finner typisk flere menn enn kvinner i roller med kommersielt ansvar og spesialistroller. For å motvirke dette vil Storebrand fortsette med målrettede tiltak for å fremme kvinner til denne type roller, eksempelvis gjennom økt bevissthet hos ledere, like utviklingsmuligheter, rekrutteringstiltak m.m.
- Storebrand er opptatt av å avdekke risiko og motvirke diskriminering i relasjon til alle diskrimineringsgrunnlag. Flere av diskrimineringsgrunnlagene kan og skal ikke tallfestes gjennom statistikk eller annen data. Dette kan etter Storebrands vurdering utgjøre en risiko for diskriminering, ved at eventuell forskjellsbehandling kan være vanskelig å oppdage. Storebrand har i 2023 ønsket å understreke sin klare holdning til mangfold på tvers av diskrimineringsgrunnlag. Dette har vi blant annet gjort gjennom et forsterket samarbeid med Pride, for å vise vår solidaritet med dem som opplever diskriminering på grunn av sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk.
- Storebrand vurderer at såkalte ubeviste fordommer alltid vil kunne utgjøre en risiko for diskriminering. For å motvirke dette ser viktigheten av å videreføre rutiner og prosesser som baserer seg på objektive kriterier, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

Storebrands medarbeiderundersøkelser er et annet viktig verktøy for å avdekke risiko for diskriminering og eventuelle hindre for likestilling. 76 prosent av våre medarbeidere svarte på modulen i medarbeiderundersøkelsen om mangfold og likestilling. Sammenlagt fikk vi en høy score på **8,3 av 10**. Over halvparten gir score 9-10. 51 prosent av de som svarte er positive, 38 prosent er nøytrale og 11 prosent er negative. Eksempelene under illustrerer medarbeidernes oppfatning av likestilling, mangfold og inkludering hos Storebrand.

Fornøyd med Storebrands innsats: Når medarbeiderne ble spurt om de er fornøyd med innsatsen til Storebrand for å fremme en mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke ble scoren 8,3 av 10. Kommentarene dreier seg særlig rundt at Storebrand gjør mye bra og at medarbeiderne er stolt over arbeidsplassen sin.

Aksept: Ved spørsmål om medarbeidere opplever at de blir akseptert for den de er, uansett bakgrunn, ble scoren 8,6 av 10. Kommentarene dreier seg særlig om at medarbeidere opplever tilhørighet og at man er verdsatt som person, særlig av leder og i eget område.

Tillit til arbeidsgiver: Når medarbeiderne ble spurt om de er trygge på at de ikke kommer til å bli forskjellsbehandlet i Storebrand ble scoren 8,1 av 10. Kommentarene dreier seg særlig om at de opplever like muligheter. Flere svarer at det som majoritet er vanskelig å svare på vegne av minoriteten. Storebrand vurderer at denne type refleksjoner vitner om en høy bevissthet i organisasjonen knyttet til mangfold, likestilling og diskriminering.

Klar prioritet: Når medarbeiderne ble spurt om de opplever at en mangfoldig arbeidsstyrke er en klar prioritet i Storebrand ble scoren 8,1 av 10. Kommentarene omhandler særlig at det er et godt fokus på kjønn, etnisitet og persontyper, men mindre på funksjonsnedsettelse og sosioøkonomisk status.

3.3. Våre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

I kommende avsnitt omtales viktige tiltak som har blitt videreført og/eller iverksatt i 2023 for å motvirke diskriminering og fremme likestilling og mangfold. Tiltakene er systematisert etter diskrimineringsgrunnlag, i tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven. Diskrimineringsgrunnlag fra arbeidsmiljøloven er også omtalt der det er relevant¹.

3.3.1. Slik fremmer vi kjønnsbalanse

Vi har i 2023 jobbet aktivt for å rekruttere og ansette flere kvinner i lederstillinger og roller der det tradisjonelt har vært vanskelig å tiltrekke seg kvinner. I vår rekrutteringsprosess tar vi blant annet følgende grep:

- Tilstreber en 50/50 kjønnsfordeling på kandidatene som går til dybde- og finaleintervju
- Jobber for å sikre mangfold fra de som rekrutterer. Målsetning at én kvinnelig og mannlig leder deltar gjennom prosessen.
- Bruk av inkluderende språk og innhold i stillingsannonser og annet materiale for å sikre inkludering og gi et reelt bilde av Storebrands medarbeidermasse.
- Bruk av et bredt utvalg plattformer for å nå flere grupper kandidater.
- Bruk av tester i rekrutteringsprosesser, som en objektiv faktor i vurderingsgrunnlaget.

Storebrand har også i 2023 jobbet systematisk med lederutvikling og interne utviklingsmuligheter som en viktig arena for å fremme et bredt mangfold av talenter. Vi etterstreber å nominere like mange kvinner og menn til lederstillinger og lederutviklingsprogrammer. Å jobbe systematisk med lederrekruttering handler også om å unngå det enkleste – å velge den som er likest deg selv. Vi tror at mangfold i ledelse og styre, som speiler kundene og organisasjonen, vil være lønnsomt over tid. For en nærmere gjennomgang av resultater viser det til punkt 3.4.



Ved analyser og lønnsfastsettelse benytter Storebrand den anerkjente Hay Grade-metodikken. Metodikken innebærer at lønnsnivå for en stilling fastsettes basert på nøytrale kriterier, som kompetansekrav, kompleksitet i rollen, beslutningsansvar handlefrihet. De årlige lokale lønnsjusteringsprosessene i Storebrand er en viktig prosess for å avdekke og iverksette tiltak for å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Før hver prosess gjennomføres analyser for å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller for alle stillingskategorier i konsernet. Etter at lederne har gitt sine lønnsinnstillinger blir det gjennomført nye analyser for å undersøke hvordan innstillingene fordeles på kjønn og alder. Analysene legges frem for den enkelte konserndirektør og er et viktig verktøy i det systematiske arbeidet for å sikre at likt arbeid/arbeid av lik verdi avlønnes på riktig måte.

I forbindelse med de lokale lønnsjusteringsprosessene presenteres analyser for de tillitsvalgte representanter som omhandler lønnsutviklingen for fagforeningens medlemmer. Analysen er brutt ned på alder og kjønn, og aggregerte data for alle medarbeidere i konsernet.

Storebrand har gjennom 2023 fortsatt sitt samarbeid med Kvinner i Finans Charter. Initiativet ble opprinnelig satt i gang av Storebrand-eide SKAGEN Fondene, sammen med FutureBoards. Som partner har vi forpliktet oss til fire prinsipper som skal støtte opp under målsetningen å øke kvinneandelen på ledernivå i finansbransjen:

- Ha ett medlem i ledergruppen med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering
- Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner
- Ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til ledergruppen
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

Et annet initiativ i 2023 for å fremme kjønnsbalanse i bransjen er Storebrands deltakelse på TENK-tech-nettverket for unge kvinner. Formålet med nettverket er å inspirere jenter til å velge jobb innen teknologi.

Den 8. mars 2023 feiret og markerte vi den internasjonale kvinnedagen. Tema for dagen var pensjon, sparing og investering for alle, og Storebrands viktige rolle som samfunnsaktør for å jobbe for å utjevne slike forskjeller i fremtiden.

¹ Arbeidsmiljøloven § 13-1 setter forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder.

3.3.2. Vi legger til rette for ulike livsfaser

Storebrand har et sterkt engasjement for livsfasepolitikk gjennom et målrettet fokus på å tilrettelegge for medarbeidere i ulike stadier av karrieren. Selskapet prioriterer seniormedarbeidere blant annet ved å tilby spesielle fordeler, inkludert tre ekstra feriedager, trening i arbeidstiden og ordninger som gir mulighet for redusert arbeidstid med minimalt lønnsstap for medarbeidere over 60 år og i 100 prosent stilling.

I 2023 lanserte Storebrand programmet Smart Start Foreldre, et internt program for medarbeidere som er eller skal bli foreldre. Programmet inkluderer veiledning og støtte for foreldre i alle faser, inkludert praktiske råd om permisjon, forsikringer og økonomisk planlegging. Som en del av våre tariffoppløstelsers tilbys lønnet foreldrepermisjon m.m. utover de lovbestemte kravene i Norge og Sverige. Storebrand betaler også full lønn under to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel.

I Storebrand oppmuntrer vi til en god arbeidslivsbalanse. Storebrand støtter hybrid arbeid og har etablert støtteordninger for hjemmekontorutstyr. Vi tror på kontoret som kjerne med fleksibilitet tilpasset team og avdelinger, med fokus på gode og effektive arbeidsprosesser, kulturbygging og tilhørighet. Vi har i 2023 innledet et fireårig samarbeid med SINTEF i det såkalte Workflex-prosjektet. Prosjektet skal bidra til økt kunnskap om den hybride arbeidshverdagen.

3.3.3. Slik fremmer vi flerkulturelt mangfold

Fokus på mangfold har også i 2023 vært sentralt i våre rekrutteringsprosesser og i Employer Branding. Mangfold skal synliggjøres i utlysning av stillinger, både gjennom språkbruk og innhold. Vi etterstreber at medarbeidere og ledere med ulik erfaring, kulturell bakgrunn, alder og kjønn inkluderes i prosessene.

Det var i 2023 stor interesse for å søke seg til Mangfoldsutvalget. Et tiltak i regi av Mangfoldsutvalget har vært utarbeidelsen av en såkalt mangfoldskalender. Kalenderen er et levende verktøy, som gir oversikt over høytider og markeringer som kan være relevante for våre medarbeidere. Vi oppmuntrer medarbeidere og ledere til å bruke kalenderen aktivt. Vi har i 2023 forbedret fasilitetene tilknyttet vårt velferdsrom (kan benyttes til bønn, amming m.m.).

I 2022 mottok Storebrand støtte fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) for å utvikle et tilbud for å bidra til økt bevissthet rundt mangfold, inkludering og tilhørighet. Alle medarbeidere kan nå ta del i resultatet i form av et e-læringskurs, tilgjengeliggjort på Storebrands intranett i 2023.

Storebrand har i 2023 innledet et samarbeid med NAV for å bidra til arbeidspraksis for flyktninger fra Ukraina. Et annet tiltak er såkalte Tiger Talks, et nettverk for økt mangfold i regi av basketlaget Centrum Tigers. Nettverket har deltakere fra over 50 nasjoner og jobber for inkludering blant ungdom i Oslo.

3.3.4. Inkludering for å hindre utenforskap

Storebrand har deltatt i trepartsprogrammet Inkluderende Arbeidsliv (IA) siden 2002. Programmet er basert på forutsetningen om at arbeid fremmer god helse og velvære, og at tidlig, aktiv intervensjon kan forhindre fravær. Konsernet har rutiner for inkluderende oppfølging av medarbeidere ved sykdom og redusert arbeidsevne. Ved valg eller rehabilitering av lokaler etterlever vi gjeldende lovkrav knyttet til universell utforming. Det gjennomføres nødvendige tilpasninger når det ansattes medarbeidere med behov for tilrettelegging.

Storebrands digitale introduksjonsprogram "Smart Start" ble tilbudt månedlig til alle nye medarbeidere for å øke tilhørigheten hos nye medarbeidere. Deltakerne blir i programmet kjent med andre nye medarbeidere i ulike deler av Storebrand, og får vite mer om utviklingsmuligheter og tilbud.

Storebrand setter årlig søkelys på HMS ved å samle en rekke HMS-relaterte aktiviteter i en egen HMS-uke. Blant aktivitetene i 2023 var markering av Verdensdagen for psykisk helse og foredrag om grensesetting og stressmestring. Les mer om markeringen vår [her](#).

3.3.5. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Alle medarbeidere skal føle seg trygge og inkludert hos Storebrand. Ingen skal være redde for å være seg selv på jobb. I 2023 var Storebrand stolt støttespiller for Oslo Pride. Som en del av markeringen har vi tatt i bruk nye nøkkelbånd med Pride-symbolikk. Det ble også arrangert konsernfelles feiring/sending av Pride, der representanter fra konserndelene og Mangfoldsutvalget var representert.

Tillitsvalgte, representanter fra Mangfoldsutvalget, verneombud og People fullførte i 2023 kurs i «Rosa kompetanse Arbeidsliv» med foreningen FRI (Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold). Kurset gir gode innspill til hvordan man på arbeidsplassen kan opptre trygt og inkluderende med tanke på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

3.3.6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering i Storebrand. Vi har veletablerte rutiner for å håndtere eventuelle varsler knyttet til trakassering og annen uakseptabel oppførsel, herunder en ekstern varslingskanal. I Retningslinjer for varsling i Storebrand-konsernet fremgår det blant annet at:

«Storebrand ønsker et godt arbeidsmiljø med lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold. En åpen yringskultur på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og arbeidstakere er tjent med. Samtidig skal kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte.»

Storebrand mener at psykologisk trygghet er en forutsetning for mangfold og inkludering. Derfor fortsatte konsernet i 2023 å legge vekt på økt kunnskap om dette temaet. Sammenhengen mellom psykologisk trygghet, mangfold og inkludering har også vært tema på workshops i ledergrupper og team på tvers av organisasjonen i løpet av 2023.

4. Hva vi har oppnådd og planer for videre arbeid

Storebrand tar vårt samfunnsansvar på alvor og ønsker å være en attraktiv arbeidsplass.

Som et resultat av vårt arbeid ble vi i 2023 kåret til vinner av She Index i Norge. Indeksen oppmuntrer næringslivet til å jobbe aktivt med mangfold og likestilling og måler relevante data i den forbindelse, inkludert selskapenes ambisjoner og faktiske handlinger. Storebrand fikk i 2023 98 av 100 mulige poeng. Dette er en fremgang på 16 poeng fra 2022.

Fra våre medarbeiderundersøkelser ser vi at et stort flertall av medarbeiderne mener at Storebrand fremmer en arbeidsplass preget av likestilling og inkludering. I 2023 scoret vi imidlertid 0,1 prosentpoeng under bransjesnittet. Vår ambisjon er å løfte dette i 2024. Vi tar også med oss enkelte innspill om å tydeliggjøre et enda bredere fokus på andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn.

Oppsummert viser 2023 at tiltak for å fremme likestilling og mangfold over tid gir resultater. Tall fra konsernet som helhet viser at det ved utgangen av 2023 var:

- 38 prosent kvinner på alle ledernivåer
- 37 prosent kvinner på ledernivåene 1-4
- 42 prosent kvinner blant lederne som rapporterte direkte til konsernledelsen
- 40 prosent av styremedlemmene i Storebrand ASA var kvinner
- 50 prosent av konsernledelsen i Storebrand var kvinner. Vi er spesielt stolte over at 3/4 av konsernsområdene i Storebrand med kommersielt ansvar nå har en kvinnelig konserndirektør. Det er også svært gledelig at begge stillingene i konsernledelsen som sist er besatt, er blitt fylt av interne kandidater fra Storebrand.

Lederutvikling og interne utviklingsmuligheter er en annen viktig arena for å fremme et bredt mangfold av talenter i

Storebrand. Fra våre talent- og lederutviklingsprogram viser tall fra 2023 at:

- Blant deltakerne i Storebrand Akademiet og på Praktisk ledelse med Front var det i 2023 like mange kvinner som menn.
- I Sandbox-programmet (vårt sommerprogram for studenter) deltok åtte menn og sju kvinner.
- Blant deltakerne på programmet Storebrand Future Impact var det 45 prosent kvinner og 55 prosent menn.
- Vi videreførte i 2023 et eget mentorprogram for kvinnelige medarbeidere, i 2023 deltok 10 kvinner på dette.
- Ti kvinner fra ulike deler av konsernet avsluttet i 2023 talent- og lederutviklingsprogrammet for kvinner, FiftyFifty. Programmet ledes av AFF og består av deltakere som samarbeider om å utvikle tiltak som fremmer likestilling for deltakerne, bedriftene de jobber i, og samfunnet som helhet. Ved utgangen av 2023 var et nytt kull fra Storebrand i gang med programmet.

Storebrand vil i 2024 fortsette å jobbe med inkludering og økt mangfoldskompetanse. Vi vil gjøre dette ved å bygge videre på eksisterende prosesser, og legge til rette for læring og samarbeid på tvers av konsernet. For veien videre vil Storebrand bl.a. jobbe målrettet med å:

- Bidra til økt kompetanse og bevissthet rundt et bredere mangfoldsbegrep, blant annet ved å tilby Kurs i Rosa Kompetanse til ledere i organisasjonen.
- Bygge videre på vår arbeidsmetodikk for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette vil blant annet gjøres ved å videreutvikle vårt system for jobbkitekturer for roller i organisasjonen.
- Intern mobilitet både på ledernivå og på tvers av områder. Vi vil fortsette vårt fokus på strukturerte rekrutteringsprosesser og like utviklingsmuligheter for å sikre et bredt mangfold.
- Styrke vårt systematiske arbeid med firestegsmodellen og risikovurderinger, med fokus på systematiske analyser og data som grunnlag for iverksettelse av nye tiltak.



”

Vi er veldig stolte over at arbeidet vårt med å bygge mangfold og en inkluderende kultur i Storebrand har gitt synlige resultater. Vi er sikre på at likestilling og mangfold i organisasjonen og ledelsen er lønnsomt, i tillegg til at det bidrar til å bygge et bedre samfunn.

Tove Selnes
konserndirektør People i Storebrand

