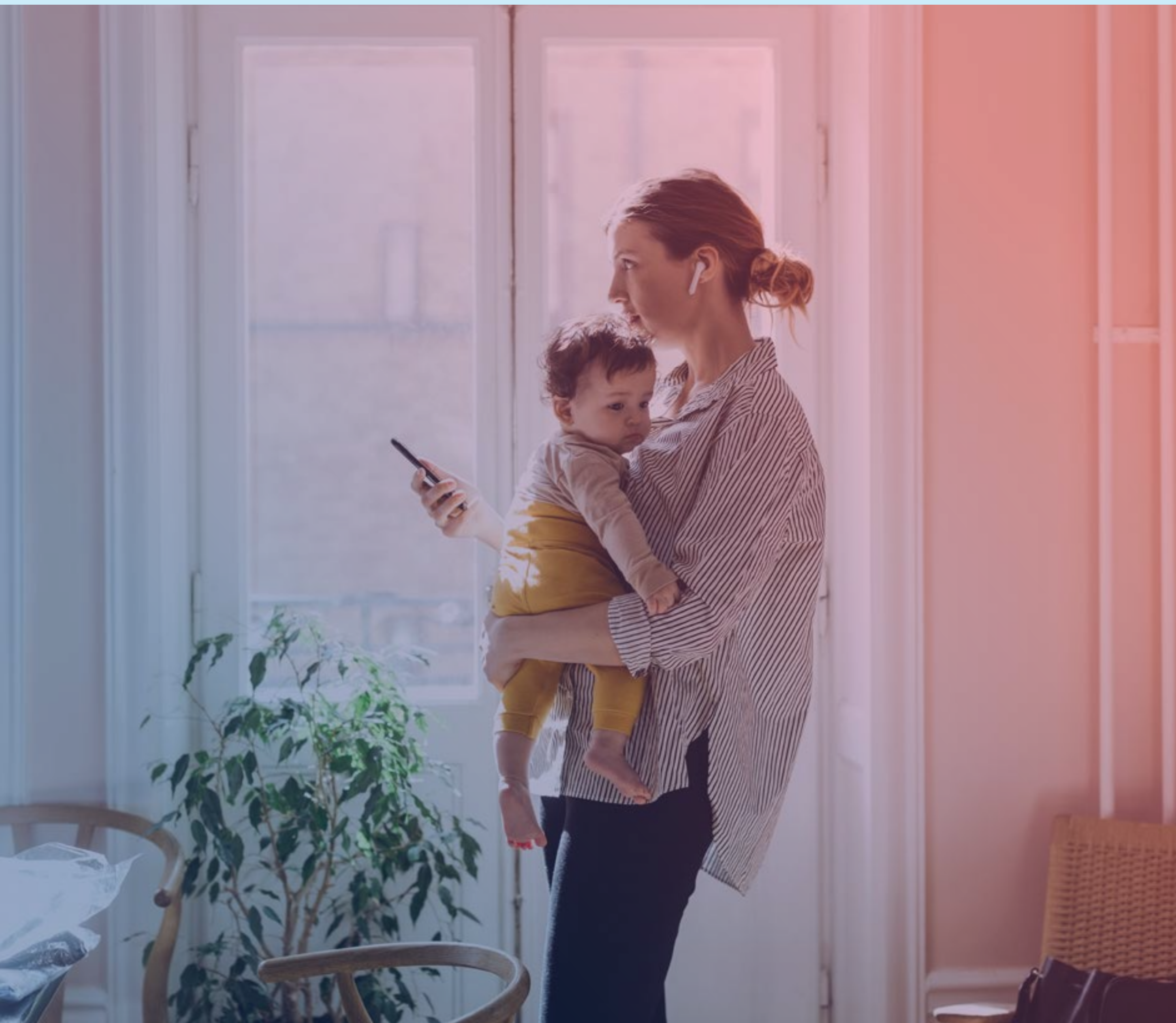


# Likestillingreddegjørelse

2024



# Innledning

I selskapet arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

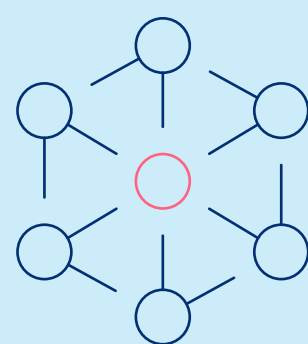
Del 1:

# Tilstand for kjønnslikestilling

I selskapet har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper, samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

## Vi har kartlagt kjønnsforskjellene innenfor disse områdene

- Kjønnbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ansatte i deltidsstillinger
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid
- Lønnsforskjell i ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i selskapet
- Kjønnfordeling i ulike grupper



## Årlig rapportering

### Kjønnbalanse (antall)

Kvinner	Menn
<b>43</b>	<b>56</b>

### Midlertidig ansatte

Kvinner	Menn
<b>0</b>	<b>1</b>

### Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)

Kvinner	Menn
<b>26,2</b>	<b>15</b>



### Deltidsarbeid

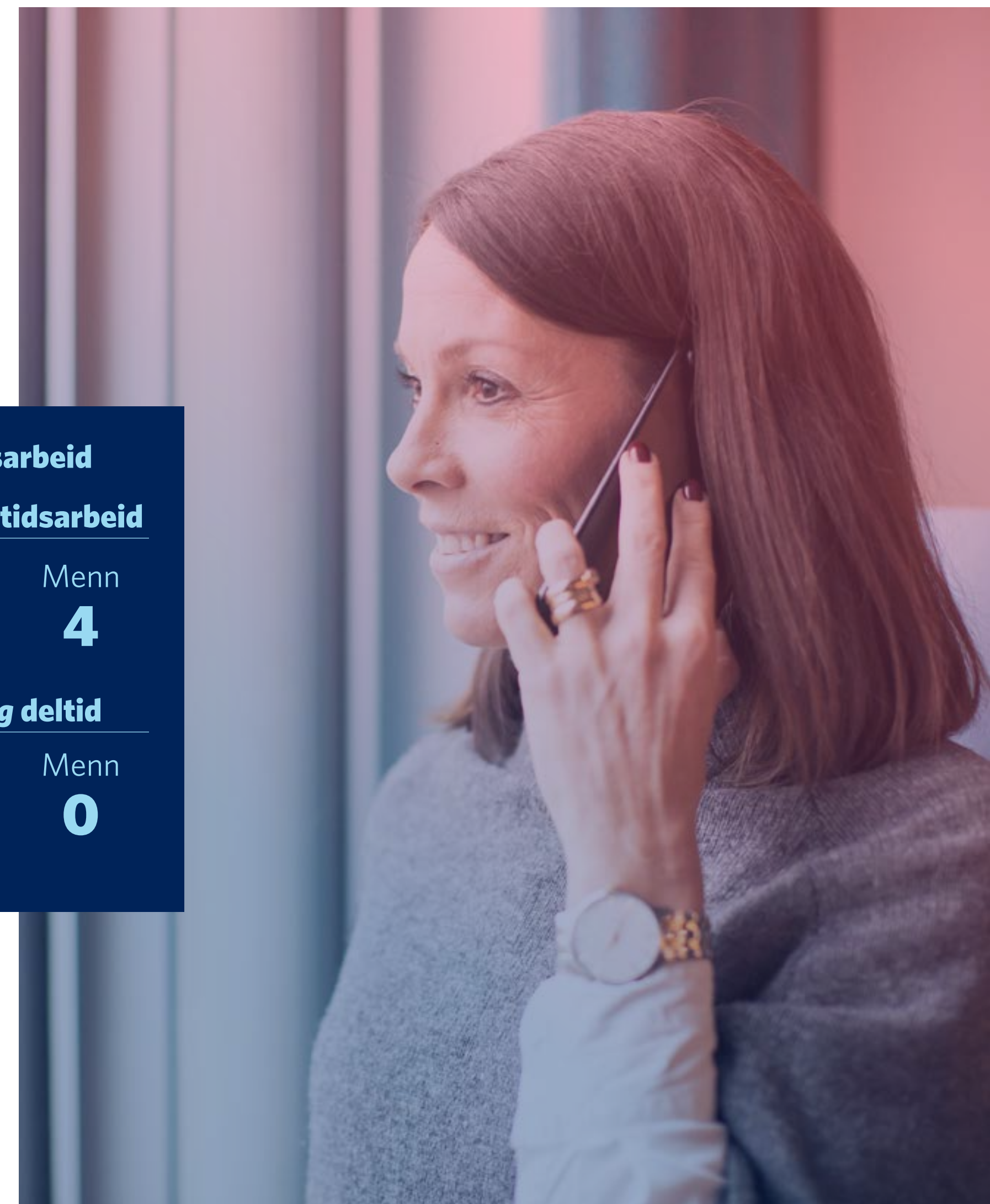
#### Faktisk deltidsarbeid

Kvinner	Menn
<b>1</b>	<b>4</b>

#### Ufrivillig deltid

Kvinner	Menn
<b>0</b>	<b>0</b>

Studenter på deltid er ikke med i tallene.



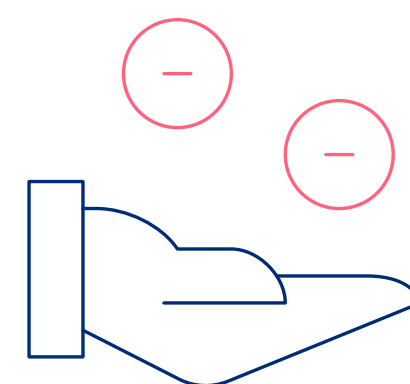
## Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn (korrigert for stillingsbrøk) og faste lønnstillegg, som bilgodtgjørelse, provisjon og bonuser samt pensjon for regnskapsåret 2023. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdanning.

Lønnsgruppe*	Total lønnskompensasjon		Gjennomsnittsalder		Antall ansatte	
	Median	Gjennomsnitt	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Førstelinje	-16,9 %	-20,6 %	35	34	11	2
Midtposisjon	-5,9 %	-7,6 %	42	42	18	25
Seniorstilling	-12,3 %	-11,8 %	49	56	7	17
Mellomleder/spesialist	-15,1 %	-8,9 %	48	42	5	7
Selskapet totalt	-21,2 %	-25,5 %	42	46	43	56

\* Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon



## Våre grupper i selskapet er inndelt som følger:

### Førstelinje

- Forvaltere
- Kunderådgivere (kundesenter),
- Ansatte i fellesfunksjoner m.m.

### Midtposisjon

- Forsikringsmeglere
- Senior forvaltere
- Forsikringsrådgivere (inkl.senior)
- Kundeansvarlig / KAM'er
- Ansatte i fellesfunksjoner m.m.

### Seniorstilling

- Senior Forsikringsmeglere
- Fagansvarlige
- Regnskapsansvarlige
- Senior ansatte i fellesfunksjoner m.m

### Mellomledere/ spesialister

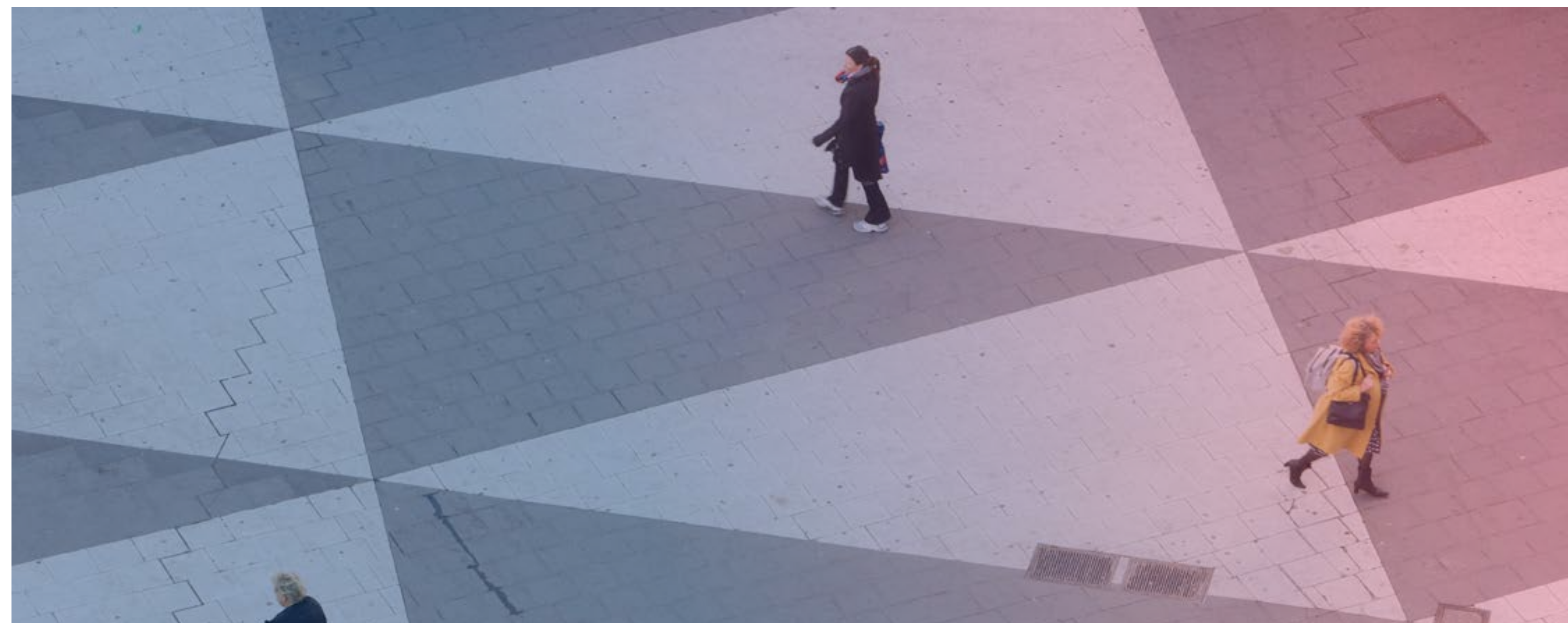
- Ledere m/personalansvar
- Høyt kvalifiserte spesialistroller

### Toppledere

- Ledere i ledergruppen Norge

### Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

- Selskapet tilbyr ikke ufrivillig deltid
- All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom



Del 2:

# Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt utgangspunkt i arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i vår policy beskrevet i Personalhåndboken:



## **LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG MANGFOLD**

Selskapet praktiserer nulltoleranse mot diskriminering. Vi følger diskrimineringsloven, som forbyr diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Vi arbeider aktivt for å fremme like rettigheter og muligheter. Trakassering, seksuell trakassering og fornærmende diskriminering tolereres ikke. Vi fremmer også kjønnsbalanse i ulike jobber og på alle nivåer.

Ved systematisk likestillingsarbeid og inkluderende arbeidsmiljø er vi være en attraktiv arbeidsgiver og ansetter noen av bransjens mest kompetente medarbeidere. Mangfold er viktig for oss, og vi rekrutterer ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet vårt tilpasses slik at alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder, kan fungere i alle avdelinger og roller. Vi tror at mangfold gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet bidrar til vår suksess.

# Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

## Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, og synliggjøres tydelig i våre annonser
- De er like muligheter til forfremmelse og utvikling for de som ønsker det, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Mulig trakassering følges opp i vår månedlige medarbeiderpuls samt i vår Medarbeider- og utviklingssamtale

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### Rekruttering

Ved rekruttering ansetter vi etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst:

**Söderberg & Partners er opptatt av mangfold og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke hos oss uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.**

### Mangfold

Med vår policy som utgangspunkt motiveres rekrutterende ledere til å rekruttere til større mangfold. Til enkelte

stillinger inviteres også NAV og/eller Kirkens Bymisjons bemanningsselskap Unikum, til å presentere passende kandidater.

### Lokaler

Våre lokaler er utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-/senk-pulter, handikoptoiletter, stillerom, hvilerom etc.

### Hjemmekontor

Det er et ønske om at ansatte jobber på kontorene, men det er også lagt til rette for at man kan jobbe fra hjemmekontor 1-2 dager i uken, etter avtale med leder.

### Worklife balance

Selskapet tilbyr to arbeidstidsordninger som gir stor autonomi. Ansatte i særlig uavhengige stillinger har fleksibilitet både med tanke på arbeidstid og oppgaveutførelse. De med fleksibel arbeidstid kan selv bestemme når arbeidsdagen starter eller slutter utenfor kjernetiden, og de kan også opparbeide plusstid til avspasering

### Forfremmelse og utvikling

Alle som ønsker det, får mulighet til å utvikle seg og avansere til nye roller. Det er også laget spesifikke karriere-utviklingsprogram i deler av selskapet.

Ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingsmuligheter måles i forbindelse med;

- Medarbeider- og utviklingssamtaler (årlig)
- Løpende medarbeiderpuls (månedlig)
- Sluttsamtaler og sluttundersøkelser



## Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi analyserer lønnsforskjellene i selskapet.
- Våre personal- og lederhåndbøker inneholder retningslinjer som støtter dette arbeidet.
- Selskapets kontorlokaler har høy standard og er godt tilrettelagt.

- I områder med organiserte kantiner er matvaremerkingen tydelig og akseptabel.
- Vi stiller spørsmål om mobbing og trakassering minst fire ganger årlig til alle ansatte. Lav score utløser varsel direkte til toppledelsen.

### **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

- Kvinners lønn i selskapet er lavere enn menns lønn innenfor de ulike gruppene, men de er noe redusert og utvikler seg i riktig retning siden forrige analyse.
- Andelen menn har økt en del, noe som primært skyldes oppkjøp av mange selskaper der menn har vært overrepresentert.
- Blant mellomledere er det er det to menn mer enn kvinner. Det er mer ubalanse i toppledelsen, men det er nå flere kvinner i toppledelsen enn tidligere.

### **Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak:**

- Vi har ingen definitive svar på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Likevel ser vi at det er flere menn enn kvinner i seniorstillinger, mens førstelinjen har flere kvinner enn menn. Dette kan delvis forklares av høyere snittalder blant menn og historiske kjønnsmønstre i bransjen.
- Tallene beveger seg i riktig retning, men vi må fortsatt følge opp lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i disse gruppene.
- Ved lønnsfastsettelse er HR involvert for å sikre avstemming med relevante grupper og nivåer.
- Vi jobber for å jevne ut kjønnsbalansen i alle grupper. Likevel er det utfordrende i noen posisjoner der det er få søkere av ønsket kjønn.





# Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsene?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?	Ansvarlig	Frist / Status
<b>Rekruttering</b>	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke, og vi vurderer ikke kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringsprosessen. Likevel har vi ingen rutiner som hindrer subjektiv utvelgelse fra den enkelte leder.	Vi vurderer nye kartleggingsverktøy som kan gi mer automatisering og objektivitet ved siling av nye kandidater. Dette inkluderer kriterier knyttet til kompetanse og personlige egenskaper.  Innholdet i stillingsannonse våre er kjønnsnøytralt. Det gjelder også bildebruk og ordvalg.	Vår oppfatning er at vi i liten grad diskriminerer, men vil opprettholde fortsatt fokus på at rutiner og policy overholdes	HR og rekrutterings-ansvarlig spesielt.	Årlig
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn	Ingen nye tiltak, bare nye muligheter for begge kjønn.			
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	I analysen viser lønnsforskjeller i de ulike gruppene. De er delvis historisk betinget og påvirkes av bla. av enkeltgruppers bevegelige lønns-elementer og ansiennitet	Årlig oppdatering av lønnsanalysen for å følge opp at utviklingen går i riktig retning  HR er tillagt et større ansvar for å sørge for likelønn og lik behandling i diskusjoner om lønnskav.	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Ledergruppen Norge, HR og økonomi	Årlig
<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Vi har gode betingelser for WL balance, men enkelte ansatte jobber ut over hva som er sunt.	Tettere oppfølging av ansatte.  Oppfølging fra HR hvert halvår mht. overtid, ferie, pluss-tid og for mye arbeid av de i Særlig uavhengig stilling.	God WL balanse for alle ansatte, også de som ikke setter grenser for seg selv.	Ledergruppen Norge og alle øvrige ledere	Årlig
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	Måles i Medarbeider-undersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere og HR	Løpende måling og oppfølging
<b>Mangfold</b>	Selskapet må øke kompetansen og sette mål for mangfoldsarbeidet	Mangfold er viktig i konsernet og Norge følger opp med lokale aktiviteter i form av kurs og tilsvarende.	Mangfolds-arbeid som bygger opp under selskapets mål.	HR og ledelsen	Årlig