

Likestillings-  
redegjørelsen

2023



**Handelsbanken**

Likestilling mellom kvinner og menn er en forutsetning for en bærekraftig utvikling. Det handler bl.a. om en rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. Handelsbankens ledere er i økende grad kvinner – en viktig faktor for å forme et likestilt næringsliv.

Da Handelsbankens daværende konsernsjef Carina Åkerström ble kåret til «Næringslivets mektigste kvinne» 2020 i Sverige av avisen Dagens industri, understreket hun at *likestilling og mangfold er en vesentlig del av bankens kultur og verdier*.

## Del 1 - Status for kjønnsfordeling

### 1. Kjønnsfordeling

Vi har jobbet strukturert med disse problemstillingene i mange år, og kjønnsbalansen har historisk vært god i banken på alle nivåer. Ser vi på banken under ett, er status følgende:

|   | 2022  | 2023  |
|---|-------|-------|
| Kjønnsfordeling ansatte i Handelsbanken Norge | 51,0% | 49,0% |
| Kjønnsfordeling ledere i Handelsbanken Norge  | 42,0% | 42,5% |

Handelsbanken er inne i en stor endringsreise med en offensiv vekststrategi. Som følge av dette har vi ansatt 178 nye medarbeidere i 2023, en økning på 22%. Ledere, HR og ansettelsesutvalget har vært opptatt av i ivareta både kjønnsbalanse og likelønn i denne prosessen, og tallene viser at vi totalt sett har lykkes godt med dette til tross for at noen stillingskategorier viser en nedgang.

Om vi ser på stillingskategorien IT og Infrastruktur så ser vi en nedgang i kvinner i % av antall ansatte. Vi har hatt fokus på dette, og kan konstatere at til tross for en liten nedgang så ligger vi fortsatt godt over snittet i markedet. Kartlegging gjort av Abelia viser at kvinneandelen i IT-bransjen var på 29% i 2022, mens den hos oss er på 34,7%. Arbeidsmarkedet er tøft, og med den store veksten vi har hatt har det i enkelte tilfeller vist seg å være vanskelig å opprettholde kjønnsbalansen på det høye nivået vi historisk har hatt.

Kjønnsfordeling for medarbeidere i ulike stillingskategorier:

|                                    | Kvinner i % av antall ansatte 2022 | Kvinner i % av antall ansatte 2023 | Endring |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------|
| Produktområder                     | 38,5%                              | 54,2%                              | +15,7%  |
| Investeringsbank                   | 40,0%                              | 35,7%                              | -4,3%   |
| IT og infrastruktur                | 39,0%                              | 34,7%                              | -4,3%   |
| Øvrige sentrale funksjoner         | 62,9%                              | 58,9%                              | -4,0%   |
| Rådgivere på kontor                | 50,9%                              | 46,7%                              | -4,2%   |
| Total alle medarbeidere eks ledere | 51,2%                              | 48,8%                              | -2,4%   |

Kjønnsfordeling for ledere på i ulike ledernivåer:

|   | Kvinner i % av<br>antall ledere | Kvinner i % av<br>antall ledere | Endring |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------|
|   | 2022                            | 2023                            |         |
| Ledernivå 1 hovedkontor og bankkontorer | 28,3%                           | 30,9%                           | +2,6%   |
| Ledernivå 2 hovedkontor og bankkontorer | 46,2%                           | 48,5%                           | +2,3%   |
| Ledernivå 3 hovedkontor og bankkontorer | 49,2%                           | 45,5%                           | -3,7%   |
| Totalt antall ledere                    | 41,8%                           | 42,4%                           | +0,6%   |

Vårt kortsiktige mål er at andelen kvinnelige ledere skal opp i 40 prosent. Dette har vi oppnådd på ledernivå 2 og 3 hvor vi ligger godt over vårt mål. Banken har et sterkt fokus på dette og arbeider aktivt for å oppnå målet også på ledernivå 1, men dette er et arbeid som nødvendigvis tar tid da det er få ledere i denne kategorien.

Tall fra Finans Norge fra 2022 viste at kvinnelige ledere i Bank og Forsikring var i snitt 37%. På lengre sikt er det naturlig at andelen ledere speiler kjønns sammensetningen, som i dag er 51/49 kvinner og menn.

## 2. Inntekt

Kvinnelige ansattes gjennomsnittslønn er 90,4% av mannlige ansattes. Dette er en 2% forbedring fra 2022. For ledere er tallet 84,8% prosent hvilket er en forbedring på 1,7% fra 2022. Om vi ser på Kvinners lønn i andel av menns for finansbransjen totalt sett var denne, iht Finans Norge for 2022, på 85%. Handelsbanken ligger altså godt over snittet for bransjen.

|                             | 2022      |           | 2023      |           |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                             | Kvinner   | Menn      | Kvinner   | Menn      |
| Snittlønn alle medarbeidere | 742.192   | 818.554   | 769.505   | 851.271   |
| Snittlønn alle ledere       | 1.087.350 | 1.308.440 | 1.133.471 | 1.337.317 |

Kvinnens lønn som andel av menns varierer på ulike stillingsområder:

|                                    | Kvinnens lønn<br>i % av menns<br>lønn 2022 | Kvinnens lønn<br>i % av menns<br>lønn 2023 | Endring |
|------------------------------------|--|--|---------|
| Produktområder                     | 89,7%                                      | 90,7%                                      | +1,0%   |
| Investeringsbank                   | 64,3%                                      | 64,6%                                      | +0,3%   |
| IT og infrastruktur                | 98,7%                                      | 93,4%                                      | -5,3%   |
| Øvrige sentrale funksjoner         | 95,8%                                      | 94,5%                                      | -1,3%   |
| Rådgivere på kontor                | 88,5%                                      | 91,0%                                      | +2,5%   |
| Total alle medarbeidere eks ledere | 88,5%                                      | 90,4%                                      | +1,9%   |

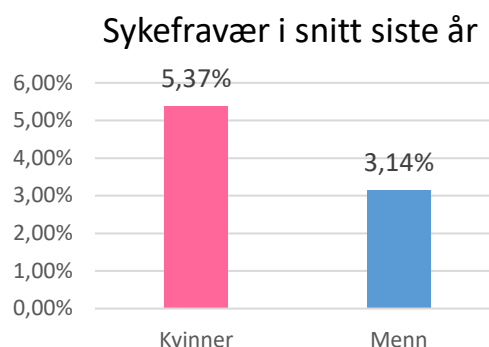
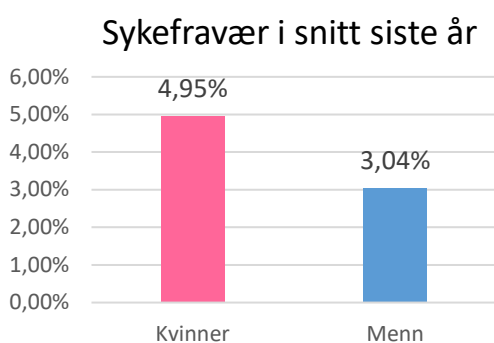
Om vi ser på lønn for ledere, er kvinners gjennomsnittlige lønn som andel av menns som følger (etter ledernivå):

|   | Kvinnerns lønn<br>i % av menns<br>lønn 2022 | Kvinnerns lønn<br>i % av menns<br>lønn 2023 | Endring |
|---|---|---|---------|
| Ledernivå 1 hovedkontor og bankkontorer | 84,9%                                       | 87,6%                                       | +2,7%   |
| Ledernivå 2 hovedkontor og bankkontorer | 109,4%                                      | 101,7%                                      | -7,7%   |
| Ledernivå 3 hovedkontor og bankkontorer | 73,1%                                       | 78,3%                                       | +5,2%   |
| Totalt antall ledere                    | 83,1%                                       | 84,8%                                       | +1,7%   |

Til beregning av lønnsforskjeller har vi inkludert fastlønn og ulike tillegg og goder pr desember 2023. Utformingen av stillingsnivåer er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

### 3. Sykefravær

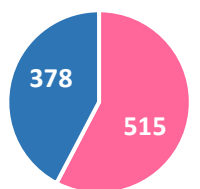
Kvinnelige ansattes sykefravær er høyere enn menns:



#### Fravær på grunn av syke barn

I 2022 hadde kvinner 57% av fraværsdager med syke barn. Dette har jevnet seg ut i 2023 hvor fraværet var omtrent jevnt fordelt mellom kvinner og menn.

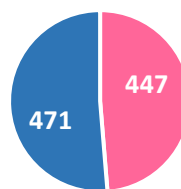
Fravær som følge av syke barn (antall årsverk)



■ Kvinner ■ Menn

2022

Fravær som følge av syke barn (antall årsverk)



■ Kvinner ■ Menn

2023

## 4. Deltidsarbeid

Det er gjort en kartlegging av andelen ufrivillig deltidsarbeid. Denne gjennomgangen viser at alle som er i deltidsstilling har det etter eget ønske.

Av de som arbeider deltid er 65% kvinner og 35% menn.

Kjønnsfordelingen på midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid er slik:

|      | Midlertidig ansatte |        | Foreldrepermisjon<br>gjennomsnitt<br>(samlet antall dagsverk) |      | Faktisk deltid |        |
|------|---------------------|--------|---|------|----------------|--------|
|      | Kvinner %           | Menn % | Kvinner   | Menn | Kvinner %      | Menn % |
| 2022 | 64                  | 34     | 2491  | 1189 | 72             | 28     |
| 2023 | 60                  | 40     | 1684  | 699  | 65             | 35     |

Handelsbanken legger til rette for at alle som ønsker full stilling skal få det. Vi ser helst at alle jobber 100 % og prøver, så langt det er mulig, å legge til rette for dette gjennom fleksibilitet, for på den måten å redusere behovet for redusert stillingsprosent.

## Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 1. Mangfold, likestilling og inkluderende kultur i Handelsbanken

#### Innledning

Bankens ide om hvordan vi skal drive en fremgangsrik bank bygger på tillit og respekt for individet – både kunder og medarbeidere. Å jobbe for likestilling, mangfold og en inkluderende kultur samt mot diskriminering, er en del av Handelsbankens grunnleggende verdier og skal være en naturlig del av det daglige arbeidet. Banken ser svært alvorlig på handlinger som er å betrakte som diskriminering eller trakassering, og ved mistanke skal det foretas varsling i henhold til interne varslingsrutiner.

For Handelsbanken handler likestilling og mangfold om å dra full nytte av hele bankens potensial, og er en viktig forutsetning for at vi skal være en fremgangsrik og lønnsom bank.

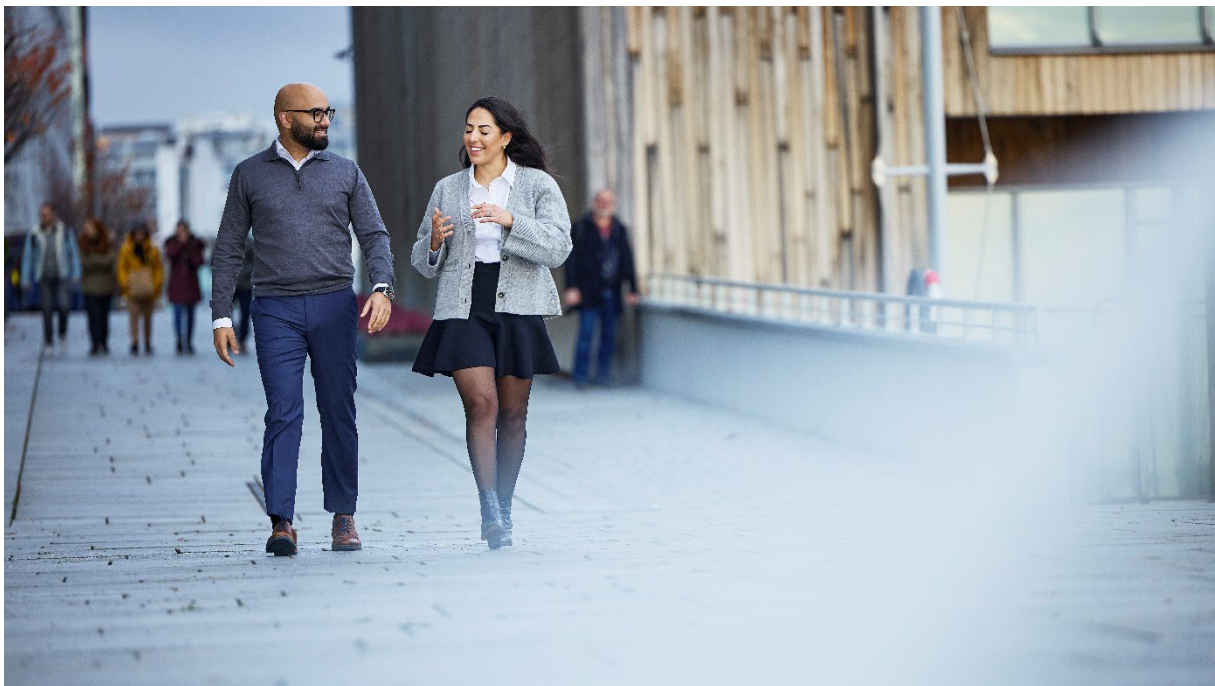
- Vi utnytter våre ulike perspektiver og kompetanse for kontinuerlig å utvikle virksomheten
- Vi attraherer enda flere fornøyde kunder
- Vi fortsetter å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg, rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere som gjenspeiler det samfunnet vi lever i
- Bankens kultur og tro på hvordan vi skal drive en fremgangsrik bank bygger på tillit og respekt for individet

Likestilling innebærer at kvinner og menn har samme rett, muligheter og forutsetninger til å forme sitt arbeidsliv og bidra til å videreutvikle banken.

Mangfold omfatter individenes ulike kompetanse og arbeidslivserfaring, ulike måter å tenke og å løse problemer på, egenskaper, utseende, adferd og livssituasjoner.

Gjennom å ha en inkluderende kultur ivaretar vi alle fordeler som likestilling og mangfold gir oss. Vi viser tillit og respekt, vi tillater og setter pris på ulikheter, deler kunnskap og erfaringer, samarbeider, tenker nytt og er åpne for ulike perspektiv.

Handelsbanken arbeider målrettet og planmessig for å hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søker å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



### **Trygge sammen**

Vårt overordnede mål for arbeidsmiljøet er at medarbeiderne skal ha det bra, utvikles og fungere optimalt. Alle medarbeidere skal kjenne seg respekterte og trygge på sin arbeidsplass, derfor aksepteres ingen form for krenkende særbehandling, diskriminering eller trakassering.

### **Hovedmål for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering**

- Handelsbanken skal være og oppleves som en inkluderende og mangfoldig organisasjon
- Alle ledernivåer i Handelsbanken skal ha en balansert kjønnsfordeling (60/40)
- Mangfold skal være en integrert del av bankens styring, ledelse og kultur



## 2. Hvordan arbeidet for likestilling og mot diskriminering er strukturert

I Norge ledes det interne arbeidet av mangfoldsutvalget som består av medlemmer fra ledelsen, HR, tillitsvalgte, bærekraftsjefen, kontorer og internavdelinger. Det eksterne arbeidet knyttet til FNs bærekraftsmål nr 5 likestilling mellom kjønnene, ledes av bærekraftsjefen.

Mangfoldsutvalget skal støtte og utvikle arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering i banken. Utvalget skal fange opp eventuelle strukturelle risiker og muligheter, og ut i fra disse fastsette mål og iverksette tiltak som jevnlig evalueres og følges opp. Handlingsplan vedtas av, og følges opp av bankens lokale ledelse. Vi deltar også aktivt i bankens sentrale Diversity Council.



### Kvinner i finans charter

Som en del av arbeidet med mangfold, inkludering og kjønnsbalanse er Handelsbanken med i Kvinner i Finans Charter. Charterets formål er å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge, og ved å signere forplikter vi oss til charterets formål og ambisjoner.

Charteret eies av finansnæringens medlemsorganisasjoner Finans Norge, Verdipapirfondenes Forening (VFF), Norges Fondsmeglerforbund (VPFF) og Norsk Venturekapitalforening (NCVA). Per oktober 2022 er det 48 organisasjoner med.

Kvinner i Finans Charter er utviklet etter modell fra det britiske Women in Finance Charter, som ble initiert av det britiske finansdepartementet (HM Treasury) i 2016. Handelsbanken UK har vært med siden starten.

Bedrifter som forplikter seg til charterets formål og ambisjoner, signerer på at organisasjonen forplikter seg til å fremme kjønnsbalanse ved å:

- 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 ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til ledergruppen
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

### Planer og tiltak

Ledelsen, HR, tillitsvalgte og mangfoldsutvalget har et ansvar for å løfte likestilling og mangfold opp på dagsorden samt sette retning for aktiviteter og evaluere resultatene. For å

lykkes med likestillingsarbeidet og hindre diskriminering er det imidlertid helt avgjørende at alle ansatte har kunnskap om og bevissthet på dette i hverdagen.

Våre årlige arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder har ikke avdekket store utfordringer innenfor området. Aktsomhetstsvurdering er gjort i henhold til krav i Åpenhetsloven, og heller ikke der er det avdekket risikoområder med høy alvorlighetsgrad.

Arbeid med mangfold og inkludering er en integrert del av bankens styringsmodell, og for 2024 vil følgende bli prioritert:

- **Opplæring**

Mangfold og inkludering skal være tema på lederkurs, kurs for alle ansatte og samlinger der dette er naturlig. Tema og omfang vil variere.

- **Mangfoldskalender**

Bankens mangfoldskalender er et viktig virkemiddel i arbeidet med mangfold og inkludering. Den skal hjelpe oss å bli bevisste og holde fokus på viktige temaer. Vi løfter også frem dager som er viktige for flere av kollegaene våre.

Temaene vil variere fra år til år. For 2024 har vi følgende temaer:

- Kvinnedagen, likestilling og kjønnsbalanse
- Inkludering og ubevisste fordommer
- Pride
- Mental helse
- International Men's day og Men matters
- Balanse i livet

- **Rekruttering**

Bankens rekrutteringsprosess har blitt evaluert, og nytt rekrutteringsverktøy ble lansert desember 2023. Dette vil gi oss bedre prosesstyring og rapporteringsmuligheter som vil ytterligere redusere risiko for eventuell diskriminering i rekrutteringsprosessen.

Tekst og bildebruk i stillingsannonser er oppdatert, og som en del av arbeidet med temaet ubevisste fordommer vil vi arbeide aktivt for å forbedre disse ytterligere.

- **Mangfold skal være en integrert del av bankens styring, ledelse og kultur**

Mangfold skal inn i virksomhetsplaner og HMS-planer.

Mangfoldsplan er utarbeidet og vedtatt av bankens ledelse. Denne oppdateres og følges opp jevnlig.

På våre intranettsider kan ansatte holde seg oppdatert om bankens arbeid innenfor likestilling, mangfold og inkludering.