



## Overordnet handlingsplan for mangfoldighed herunder kvinder i ledelse 2019



## **1. Baggrund**

Tryg ønsker at være en socialt ansvarlig og inkluderende arbejdsplads, der tilbyder lige muligheder for alle og afspejler mangfoldigheden i det omgivende samfund.

Tryg ønsker at bidrage til FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Konkret har vi i Tryg valgt at fokusere på 7 ud af FN's 17 verdensmål, som vi har en direkte påvirkning på. Derfor har Tryg bl.a. sat konkrete KPI'er for mål nummer 5, som er: kvinder i ledelse.

Lov om finansiel virksomhed stiller krav om, at finansielle virksomheder skal 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelseslag.

Lov om ligeløn forpligter større virksomheder til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik og underrette de ansatte herom. Lovens regler om at arbejde med kønsopdelt lønstatistik supplerer ligelønslovens almindelige forbud mod forskelsbehandling mellem kvinder og mænd.

## **2. Formål**

I Tryg ønsker vi at både vores medarbejder- og ledelsessammensætning i endnu højere grad afspejler den mangfoldighed vi ser i det omgivende samfund. Trygs nuværende fokus er primært på indsatsen for kvinder i ledelse, hvilket bidrager til opfyldelse af Trygs mål om at være en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder for alle herunder ligebehandling af kønnene.

Fokus på kvinder i ledelse har konkret til formål at øge andelen af kvindelige ledere og at arbejde med den potentielle talentmasse af kvinder på alle niveauer. Vi tror på, at det vil gavne vores forretning at øge andelen af kvinder i Trygs ledelse.

## **3. Mål**

På tidspunktet for politikken 2019 opdatering lever Tryg op til kravet om ligestilling i bestyrelsen, hvorfor vi ikke har opstillet måltal herfor.

Det langsigtede mål med indsatsen for kvinder i ledelse er:

- At opnå en repræsentation af kvinder i ledelse, der afspejler den samlede fordeling af kvinder og mænd i Tryg
- At sikre et rekrutteringsgrundlag, der skaber lige muligheder for kvinder og mænd i forhold til ansættelse og karriere
- At fremme lige løn for kvinder og mænd, der udfører samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi
- At fremme viden og opmærksomhed om ligebehandling og lige muligheder for kvinder og mænd

## **4. Konkrete mål og tiltag**

Vi vil løbende arbejde hen imod øget mangfoldighed ved at reducere bias i HR-processer som Talent Management processerne og rekrutteringsprocessen. I rekrutteringsprocessen vil vi konkret arbejde hen imod en proces, der honorerer ligebehandlingsperspektivet i alle dele af processen, inklusiv opfordring til eksterne rekrutteringspartnere om at sikre et repræsentativt kandidatfelt også i forhold til køn.

Vi har som konkret mål at øge antallet af kvindelige ledere. Målet for 2020 er 41 % kvindelige ledere. Vi har følgende konkrete tiltag, hvor vi ønsker at:

- Fortsætte på 3. år i 2020 som "founding partners" i Danish Diversity Council med deltagelse i Advanced's Leadership Program (ALP) for talentfulde kvindelige ledere, deltagelse i CEO Committee to gange om året samt en række HR-møder. De kvindelige ALP deltagere eksponeres i forskellige sammenhænge som rollemodeller, og involveres i strategiske initiativer.

- Fremme den interne og eksterne kommunikation i forhold til konkrete tiltag, for at skabe større synlighed omkring mangfoldighed i Tryg.
- Arbejde med ubevidste præferencer.
- Ved tildeling af midler til lønregulering at være opmærksom på eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd når der udføres samme arbejde, eller arbejde, der tillægges samme værdi og mindske forskellen løbende.
- Fremme at Trygs mandlige medarbejdere gør brug af adgangen til fædreorlov.
- Bidrage til work-life balance ved at tilbyde fleksible arbejdstider og skiftende karrierevalg som naturlig drøftelse i løbet af et langt arbejdsliv.
- Forbedre den interne mobilitet, synlighed og eksponering af vores kvindelige talenter blandt andet ved at indarbejde diversitet i interne talent processer, f.eks. Strategic Deployment, diverse kandidatlistor eller lignende.

### **5. Ansvar og monitorering**

HR er ansvarlig for at arbejde videre med tiltag, opsætte KPI'er for disse og løbende monitorere udvikling. HR er ansvarlig for opdatering af handlingsplanen i forbindelse med den årlige forelæggelse for bestyrelsen af Corporate Responsibility politikken.

Vedtaget som bilag til Corporate Responsibility Politik 9. oktober 2019 af Bestyrelsen i Tryg A/S og Tryg Forsikring A/S.