

Mangfoldigheds- og inklusionspolitik

Januar 2020

1. Formål

Formålet med denne politik er at beskrive indholdet af koncernens politik for mangfoldighed og inklusion samt de overordnede målsætninger og fokusområder. Politikken er udarbejdet med afsæt i lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, der stiller krav om, at finansielle virksomheder skal vedtage en politik, der håndterer mangfoldighed i bestyrelsens kompetencer.

Det er af afgørende betydning, at vi har et inkluderende arbejdsmiljø, som gør, at vi kan udnytte forskellige kompetencer og mangfoldighed i tanker og ideer for at forfølge koncernens strategi og give kunderne den bedste oplevelse.

Vi ser en inkluderende kultur som den måde selskabet favner og får udbytte af mangfoldighed, hvor forskelle ses som en styrke, og medarbejdere føler sig værdsat og kan realisere deres fulde potentiale. Vi anser desuden mangfoldighed og inklusion som en forudsætning for at kunne være en high performance-organisation samt for at have et sundt, agilt og innovativt arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning, uanset køn, etnisk baggrund, religion, nationalitet, seksualitet, alder, familiær status og social baggrund.

Danicas Pensions arbejdsmiljø bygger på vores kerneværdier og essensen af Danske Bank. Det er nødvendigt for os at have adgang til en bred talentmasse, både i Norden og globalt, for at vores strategi skal lykkes og for at vi kan tiltrække de kompetencer, der skal til, for at vi kan leve op til vores strategiske kernemålsætninger og opfylde vores kundeløfte. Vi ønsker at opbygge en agil, innovativ og kundefokuseret kultur, og derfor er mangfoldighed i form af forskellig tænkning, forskellige personlige egenskaber og forskellig (uddannelsesmæssig) baggrund vigtige faktorer for os.

Den overordnede ambition med vores politik er at anerkende og udbrede nye ideer og synsvinkler ved at have en mangfoldig medarbejdersammensætning, hvor vores medarbejdere og ambassadører på alle markeder afspejler samfundet og vores kunder.

2. Omfang og anvendelse

Politikken gælder for Danica Pension-koncernen, det vil sige Forsikringssselskabet Danica Skadesforsikringsaktieselskab af 1999 og Danica Pension Livsforsikringsaktieselskab. Udenlandske datterselskaber vedtager en tilsvarende politik tilrettet lokale forhold.

3. Målgruppe

Politikken gælder for alle ansatte i Danica Pension.

4. Indhold

Det er et mål for Danica Pension at være en attraktiv arbejdsplads for personer med de rette kompetencer, som ønsker at bidrage til en high-performance organisation. Målet med at fremme en dagsorden for mangfoldighed er at sikre, at alle medarbejdere kan forfølge deres karriere uden at møde kulturelle, geografiske eller organisatoriske barrierer.

Vi mener endvidere, at vi bedst sikrer effektivitet i organisationen, hvis vi kan tiltrække de rette kompetencer på tværs af landegrænser. Vi mener, at mangfoldighed er en styrke, som er med til at give Danica Pension adgang til de bedste talenter og samtidig med en inkluderende kultur udvikle selskabet i en positiv retning på grundlag af forskellige kompetencer og synsvinkler. Derfor arbejder vi målrettet med mangfoldighed, når vi rekrutterer og udvælger nye medarbejdere.

Danica Pension som en del af Danske Bank koncernen ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og at vi skal opleves som en moderne i kraft af førende, innovative løsninger og de medarbejdere og ambassadører, der repræsenterer os på vores markeder.

Formålet med at fremme mangfoldighed og inklusion er endvidere at sikre, at forskellige grupper af medarbejdere kan gøre karriere uden at opleve kulturelle, geografiske eller organisatoriske barrierer.

Et af de vigtigste fokusområder er at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere på alle niveauer i koncernen. Danske Bank har underskrevet flere internationale charters for mangfoldighed. I henhold til disse charters vil vi støtte op om initiativer, der fremmer mangfoldighed og inklusion og bekæmper diskrimination.

I regi af Business Integrity Board for Danske Bank koncernen følges der på hele koncernens vegne op på mangfoldighed og inklusion.

Denne politik beskriver vores tilgang til mangfoldighed og inklusion, vores overordnede målsætning på området og vores fokusområder.

a. Kønsfordeling

Danica Pension ønsker at øge andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i ledende stillinger. Målet er at øge antallet af kvindelige ledere på alle niveauer.

Rekruttering

Der lægges vægt på mangfoldighed, herunder kønsfordeling, ved ansættelse både internt og eksternt. Målet er at få sammensat det rette hold og besat stillinger med de bedst egnede kandidater. De bureauer, der er involveret i rekruttering på vegne af koncernen, skal efterleve disse principper. Blandt kandidaterne til ledende stillinger bør der altid være mindst én af det underrepræsenterede køn.

Vi anser mangfoldighed og inklusion som en forudsætning for, at selskabet kan tiltrække de bedst egnede kandidater, f.eks. via graduate-programmer i Danske Bank koncernen og introduktionsforløb for nye medarbejdere. De bedst egnede kandidater er de kandidater, der besidder de kompetencer, som en given stilling kræver, har den rette indstilling og adfærd, og har viljen til at bidrage til, at vi når vores forretningsmæssige målsætninger.

Talenter og succession

Danske Bank koncernen har særligt fokus på kønsfordelingen i sin udvælgelse af talenter og ved successionsplanlægning for nøglepositioner, så vi får et så afbalanceret kandidatfelt som muligt.

Bestyrelsen

Danica Pension ønsker at opnå en tilpas bred sammensætning af køn, kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af bestyrelsen. Medlemmerne skal tilsammen have den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring for at kunne forstå koncernens aktiviteter og de risici, der er forbundet hermed.

Gennem Danica Pensions forretningsmodel angives, hvilke kompetencer der er nødvendige hos bestyrelsens medlemmer for, at bestyrelsens samlede kompetencer er tilstrækkelige. Der sker løbende en vurdering og tilpasning af forretningsmodellen og de deraf følgende krav til bestyrelsens kompetencer. Danica Pensions forretningsmodel er dermed grundlaget for sammensætningen af og mangfoldigheden i bestyrelsen.

Måltal

Danica Pension er omfattet af Danske Bank-koncernens overordnede politik om mangfoldighed, som bl.a. efter krav fra lovgivningen, har fokus på den kønsmæssige sammensætning af den øverste ledelse.

Danica Pension har med afsæt i Danske Bank-koncernens mål fastsat følgende måltal for andelen af kvinder i ledelse:

Organisatorisk niveau	Måltal for andel af kvinder - år 2020
Bestyrelsen*)	38 %
Topledelsen **)	25 %
Øvrige ledere ***)	40 %

Måltallene gælder for alle selskaber i Danica Pension koncernen.

*) "Bestyrelsen" defineres, som den af generalforsamlingen valgte Bestyrelse, og omfatter således ikke medarbejdervalgte repræsentanter eller udpeget af Finansministeriet

**) "Topledelsen" defineres som Forretningsledelsen

***) Øvrige ledere med personaleansvar

Der rapporteres på den kønsmæssige sammensætning i årsrapporten, hvor der vises en konkret opgørelse af andelen af hhv. kvinder og mænd inddelt i ledelsesniveau.

I forbindelse med revurderingen af politikken, skal bestyrelsen have information om status på arbejdet med mangfoldighed, herunder måltallene.

b. Sammensætning af nationaliteter

Som Danske Bank-koncernen ønsker Danica Pension at fremme en afbalanceret sammensætning af nationaliteter på alle niveauer i organisationen for at opnå en fleksibel og mobil medarbejderstab.

Ledige stillinger besættes gennem en global ansættelsesprocedure, og kandidater fra andre lande sikres de samme ansættelsesmuligheder som nationale ansøgere. Dette gælder både intern og ekstern rekruttering.

c. Alder og anciennitet

Som en del af Danske Bank-koncernen har Danica Pension en målsætning om altid at have en afbalanceret fordeling blandt medarbejderne i forhold til alder og anciennitet.

Endvidere har vi som mål at være den foretrukne arbejdsgiver, uanset hvor medarbejderen er i sin livscyklus. Hvad enten medarbejderen ansættes som graduate, ledende medarbejder, direktør eller i anden stilling, sørger vi for, at medarbejderen får de bedst mulige betingelser for at trives og udvikle sine kompetencer. Der bliver også taget hensyn til personlige forhold, uanset om medarbejderen er ved at stifte familie, nærmer sig pensionsalderen el. lign.

Det er vores mål at sikre ensartet rekruttering, at fastholde værdsatte medarbejdere og tilbyde ældre medarbejdere relevante fratrædelsesordninger eller nedsat arbejdstid. Vi bestræber os endvidere på at fastholde vores medarbejdere ved at tilbyde fleksible vilkår, når de stifter familie, f.eks. gennem attraktive orlovsordninger, nedsat arbejdstid mv.

d. Samfundsansvar

I hele Danske Bank-koncernen er der stort fokus på samfundsansvar og tilbyder syge og handicappede medarbejdere lige muligheder i forbindelse med rekruttering og i løbet af ansættelsen. Dette gælder både fysiske og/eller psykiske sygdomme og handicap. Afhængigt af koncernens forretningsbehov og medarbejderens behov kan vi tilbyde forskellige ordninger, herunder fleksibilitet i forhold til fravær og støtte, flekstid eller nedsat arbejdstid, aftaler med kommunen og andre nødvendige foranstaltninger, så medarbejderen får den bedst mulige støtte.

e. Initiativer

Der er i forbindelse med denne politik udarbejdet og gennemført en række initiativer på såvel koncernniveau som lokalt niveau for at understøtte ovennævnte målsætninger. Initiativerne afspejler Danske Bank koncernens målsætning om at få en mere afbalanceret og bred medarbejdersammensætning og således udnytte medarbejdernes potentiale fuldt ud.

Aktuelle konkrete initiativer beskrives i Danske Bank-koncernens årlige Corporate og Corporate Responsibility Fact Book.

