

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, i tillegg er dette å ansees som en del av de grunnleggende menneskerettighetene. Å jobbe for likestilling, mangfold og en inkluderende kultur er en del av Handelsbankens grunnleggende verdier og sosiale bærekraftsarbeid, og skal være en integrert del av vårt daglige arbeid. Vi har alle et ansvar for å se muligheter i hverandres ulikheter og behandle hverandre med respekt.

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	2024
Kjønnsfordeling ansatte i Handelsbanken Norge	51%	51%	51%
Kjønnsfordeling ledere i Handelsbanken Norge	42%	43%	42%

Ledere, HR og ansettelsesutvalget er opptatt av å ivareta både kjønnsbalanse og likelønn i slike prosesser, og tallene viser at vi totalt sett har lyktes godt med dette, til tross for at noen stillingskategorier viser en nedgang.

Om vi ser på stillingskategorien IT og Infrastruktur så ser vi en økning i andelen kvinner i % av antall ansatte. Vi har hatt fokus på dette, og kan konstatere at vi ligger 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 37,8 % (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. Til tross for dette ser vi en positiv utvikling fra fjoråret.

Kjønnsfordeling for medarbeidere i ulike stillingskategorier:

	Kvinner i % av antall ansatte 2023	Kvinner i % av antall ansatte 2024	Endring
Produktområder	54,2%	50,0 %	-4,2%
Investeringsbank	35,7%	38,5 %	+2,8%
IT og infrastruktur	34,7%	37,8 %	+3,1%
Øvrige sentrale funksjoner	58,9%	53,5 %	-5,4%
Rådgivere på bankkontor	46,7%	47,7 %	+1,0%
Total alle medarbeidere eks ledere	48,8%	48,3 %	-0,5%

Kjønnsfordeling for ledere på i ulike ledernivåer:

	Kvinner i % av antall ledere	Kvinner i % av antall ledere	Endring
	2023	2024	
Ledernivå 1 hovedkontor og bankkontorer	30,9%	34,0%	+3,1%
Ledernivå 2 hovedkontor og bankkontorer	48,5%	45,3	-3,2%
Ledernivå 3 hovedkontor og bankkontorer	45,5%	50,0%	+4,5%
Totalt antall ledere	42,4%	41,7	-0,4%

Vårt kortsiktige mål er at andelen kvinnelige ledere skal opp i 40 prosent. På ledernivå 1 ser vi en økning på 3,1 % enheter. Likestillingsindikatoren for 2024 for finansnæringen, viser at finansnæringen har en høyere andel kvinnelige ledere enn sammenlignbare næringer. Det er også en gradvis økning i andelen kvinnelige ledere. Banken har et sterkt fokus på dette og arbeider aktivt for å oppnå målet på alle nivåer, men dette er et arbeid som nødvendigvis tar tid.

Tall fra Finans Norge fra 2024 viser at andelen kvinnelige ledere i Bank og forsikringsvirksomhet var i snitt 38,3 %. På lengre sikt er det naturlig at andelen ledere speiler kjønns sammensetningen i Finansnæringen. Denne er i ferd med å flate ut, 45,9 % andel kvinner pr. 31.12.2024.

2. Inntekt

Gjennomsnittslønn for kvinnelig ansatte er 92,9 % av mannlige ansattes gjennomsnittslønn. Dette er en 2,6 % enheters forbedring fra 2023. For ledere er tallet 87 % prosent hvilket er en forbedring på 2,2 % fra 2023. Om vi ser på Kvinners lønn i andel av menns for finansbransjen totalt sett, var denne iht Finans Norge for 2024, på 84 %. Lønnsforskjellene reduseres sakte.

	2023		2024	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Snittlønn alle medarbeidere	769.505	851.271	814.856	876.877
Snittlønn alle ledere	1.133.471	1.337.317	1.191.792	1.370.088

Kvinnens lønn som andel av menns varierer på ulike stillingsområder:

	Kvinnens lønn i % av menns lønn 2023	Kvinnens lønn i % av menns lønn 2024	Endring
Produktområder	90,7%	91,8 %	+1,1%
Investeringsbank	64,6%	76,0%	+11,4%
IT og infrastruktur	93,4%	94,2 %	+0,8%
Øvrige sentrale funksjoner	94,5%	97,6 %	+3,1%
Rådgivere på kontor	91,0%	93,5 %	+2,5%
Total alle medarbeidere eks ledere	90,4%	92,9 %	+2,5%

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

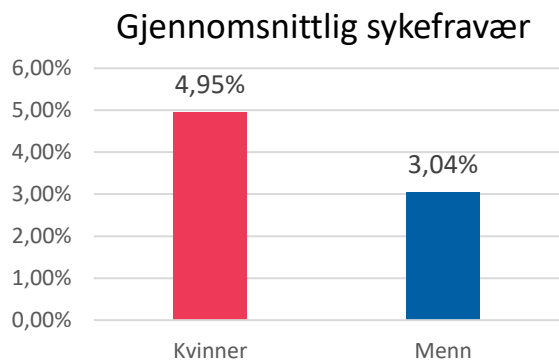
	Kvinnerns lønn i % av menns lønn 2023	Kvinnerns lønn i % av menns lønn 2024	Endring
Ledernivå 1 hovedkontor og bankkontorer	87,6%	90,1 %	+2,5%
Ledernivå 2 hovedkontor og bankkontorer	101,7%	100,4 %	-1,3%
Ledernivå 3 hovedkontor og bankkontorer	78,3%	83,7 %	+5,4%
Totalt antall ledere	84,8%	87,0 %	+2,2%

Til beregning av lønnsforskjeller har vi inkludert fastlønn og ulike tillegg og goder pr. desember 2024. 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.

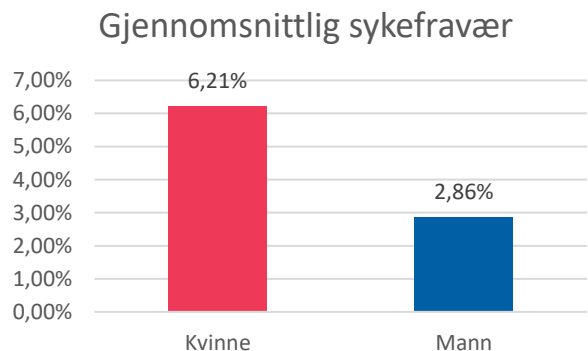
3. Sykefravær

Kvinnelige ansattes sykefravær er høyere enn menns:

2023

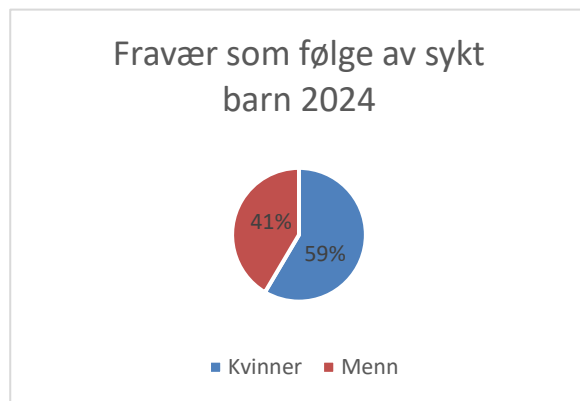
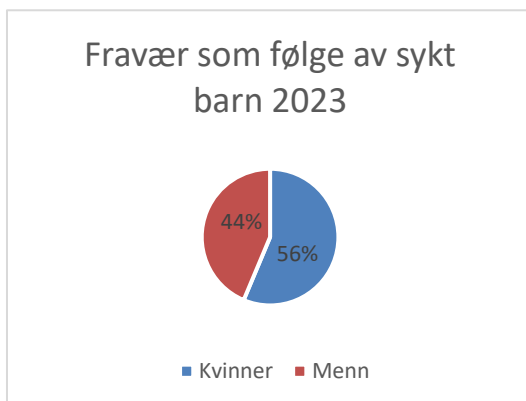


2024



Fravær på grunn av syke barn

I 2023 tok kvinner ansvar for 56% av fraværsdager som knytter til seg syke barn. I 2024 var andelen økt til 59% for kvinnene.



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.

Hhv. 72 % kvinner og 28 % menn. Kjønnssfordelingen på midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid er slik:

	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon gjennomsnitt (samlet antall dagsverk)		Faktisk deltid	
	Kvinner %	Menn%	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn%
2023	60 %	40 %	1684	699	65 %	35 %
2024	64 %	36 %	3898	1577	72 %	28 %

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.

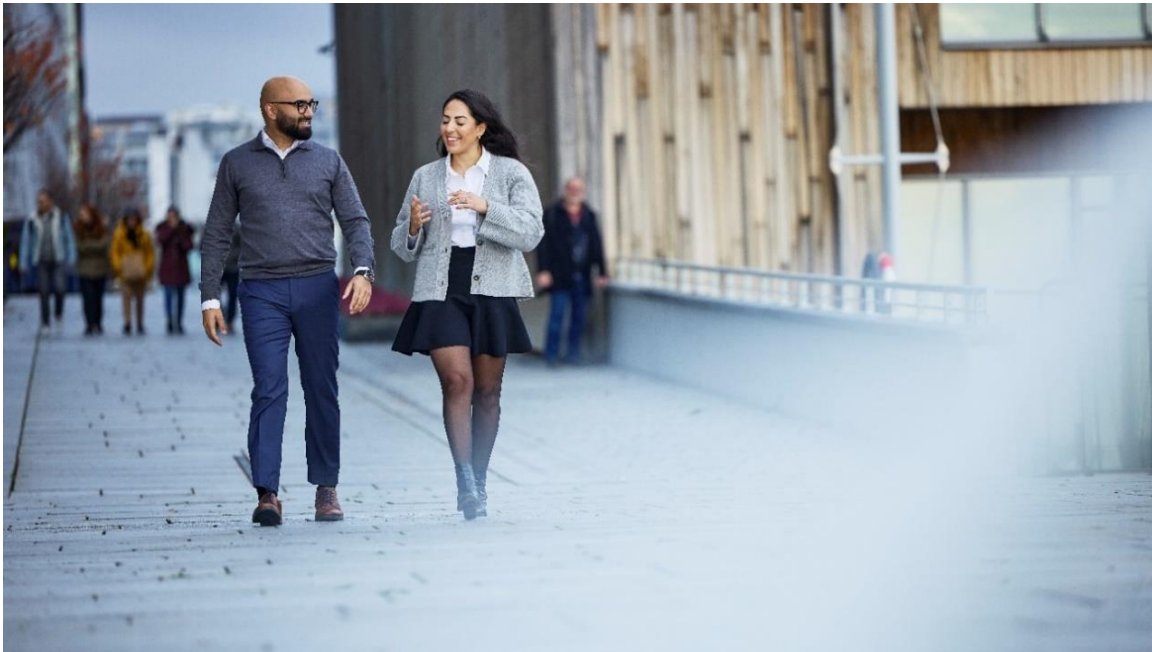
- Vi utnytter våre ulike perspektiver og kompetanse for kontinuerlig å utvikle virksomheten
- Vi attraherer enda flere fornøyde kunder
- Vi fortsetter å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg, rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere som gjenspeiler det samfunnet vi lever i
- Bankens 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. Likestilling mellom kjønnene er også en grunnleggende menneskerettighet.

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 HR-avdelingen. . 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 bankentvalget skal fange opp eventuelle strukturelle risiker og muligheter, og ut ifra 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 juni 2025 er det 62 organisasjoner med som signatories, i tillegg 6 støttespillere samt 10 Funding Partners

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 ulike merkedager som er viktige for flere av kollegaene våre.

Temaene vil variere fra år til år.

I 2024 hadde vi fokus på følgende temaer:

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

For 2025 fokuserer vi på følgende temaer:

- Kvinnedagen, likestilling og kjønnsbalanse
- Ramadan/religiøse feiringer
- Pride
- Fysisk helse
- Mangfold og inkludering
- Mental/psykisk helse

- **Rekruttering**

Bankens rekrutteringsprosess har blitt evaluert, og nytt rekrutteringsverktøy ble lansert i 2024. Dette gir oss bedre prosessstyring 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. Denne oppdateres og følges opp jevnlig.

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