

Koncernpolitik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Alm. Brand Koncernens ledelsesniveauer.

Godkendt af bestyrelsen i:	Dato
Alm. Brand af 1792 fmba	14. november 2017
Alm. Brand A/S	14. november 2017
Alm. Brand Forsikring A/S	10. november 2017
Forsikringsselskabet Alm. Brand Liv og Pension A/S	10. november
Alm. Brand Bank A/S	13. november 2017

Erstatter politik af: november 2016

Hvem er omfattet af denne politik?

Denne politik omfatter ledere ansat i følgende selskaber i Alm. Brand Koncernen: Alm. Brand af 1792 fmba, Alm. Brand A/S, Alm. Brand Forsikring A/S, Forsikringsselskabet Alm. Brand Liv og Pension A/S og Alm. Brand Bank A/S.

Bestyrelserne i de nævnte selskaber er ikke omfattet af denne politik.

En leder er i Alm. Brand Koncernen defineret som en medarbejder, der har kompetence til at ansætte og afskedige medarbejdere, og som afholder MUS med sine medarbejdere.

Sammenhæng med andre koncernpolitikker

Denne politik skal ses i sammenhæng med koncernens ansættelsespolitik (se Personale-håndbogens afsnit 4.1.), idet ansættelsespolitikken uændret vil være gældende i relation til arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i koncernens ledelsesniveauer.

Baggrund for denne politik

Pr. 1. april 2013 trådte nye lovregler i kraft, der bl.a. medfører, at Alm. Brand-koncernen skal udarbejde en politik på dette område. Politikken skal indeholde de tiltag, som Alm. Brand-koncernen vil iværksætte for at øge andelen af det underrepræsenterede køn blandt ledere i Alm. Brand-koncernen. Der er tale om underrepræsentation i lovens forstand, hvis andelen af det ene køn er under 40%.

Det vil i praksis sige, at politikken er rettet mod at få flere kvindelige ledere i Alm. Brand-koncernen, idet det pt. er kvinder, der er det underrepræsenterede køn blandt lederne i Alm. Brand-koncernen.

Politik for at øge andelen af kvindelige ledere i Alm. Brand Koncernen

I Alm. Brand-koncernen ansættes den kandidat, som ud fra en helhedsbetragtning er den bedst egnede til det pågældende job – uden hensyntagen til køn, alder og oprindelse. Det gælder også ved besættelse af lederjob.

Ledelsen i Alm. Brand-koncernen ønsker imidlertid samtidig, at både Alm. Brand-koncernens nuværende kvindelige medarbejdere og eksterne kvindelige ansøgere oplever, at de har samme mulighed for karriereudvikling og lederstillinger som mandlige medarbejdere. Ledelsen i Alm. Brand-koncernen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Understøttelse af politikken

For at understøtte implementeringen af denne politik vil HR følge op på følgende punkter:

Rekruttering

- ⇒ Rette ansættende leders opmærksomhed mod at skabe et diversificeret lederteam.
- ⇒ Rette opmærksomhed mod at Alm. Brands Lederkompetencer gennemgås for kandidaterne til lederjob.

Statusamtaler/MUS

- ⇒ Understøtte at der i udviklingsmæssige sammenhænge spørges ind til interessen for ledelse hos både kvinder og mænd.

Kommunikation

- ⇒ Påvirke at der skabes et balanceret billede af kvindelige og mandlige ledere i både den interne og eksterne omtale af ledere i Alm. Brand Koncernen.

Disse tiltag vil løbende blive evalueret og justeret i takt med, at arbejdet med at implementere denne politik skrider frem.