

Diversitetsbarometer

2023

En årlig kortlægning af ligestilling og kønsdiversitet på det danske arbejdsmarked

Appendiks 1
**Beskrivelse af
casepartnere**



EQUALIS

Beskrivelse af casepartnere

I forbindelse med Diversitetsbarometeret der udført en række interviews med virksomheder, der fungerer som casepartnere. Virksomhederne har det til fælles, at de alle har formålet at sætte kønsdiversitet på agendaen gennem konkrete aktiviteter og initiativer i egen virksomhed. I barometerpublikationen beskrives kort om baggrunden for virksomhedernes initiativer, ligesom at de enkelte initiativer kortlægges. Formålet med at inddrage casepartnere er at belyse god praksis fra erhvervslivet og på den måde tilbyde inspiration til, hvordan virksomheder kan handle for at fremme kønsligestilling og -diversitet i egen organisation.

NORDEN, Coca-Cola og PensionDanmark er casepartnere i Diversitetsbarometeret 2023. Herunder præsenteres kort hver virksomheds motivation for at arbejde med kønsdiversitet og -ligestilling og hvilke initiativer, der fremhæves i barometeret. Beskrivelse af de enkelte initiativer findes i hovedpublikationen.

Alle tre virksomheder arbejder med diversitet som et bredt begreb, der dækker adskillige dimensioner, herunder bl.a. køn, alder, handicap, kultur, religion og etnicitet. I interviewene med EQUALIS til Diversitetsbarometeret 2023 har fokus været at kortlægge forhold i arbejdet med kønsdiversitet.

NORDEN

NORDEN er en global shippingvirksomhed grundlagt i 1871.

Med 13 kontorer fordelt på 6 kontinenter, er NORDEN en integreret del af den globale råvarehandel og leverer transportløsninger til kunder over hele verden.

Forretningsambitioner driver kønsdiversitet som strategisk dagsorden hos Norden

Siden 2011 har NORDEN haft (køns) diversitet på agendaen. Hvad der startede med et øget afrapporteringsfokus i årsrapporten, er blevet en stor strategisk - og nødvendig - drivkraft for både formål, værdier og forretningssmæssig vækst. Drivkraften stammer først og fremmest fra anerkendelsen af diversitet som en forretningsnødvendighed, der bidrager til bedre beslutninger og økonomiske resultater.

Derudover ser NORDEN behovet for øget diversitet i branchen generelt. Shippingbranchen er overordnet set udfordret på kønsbalancen, både på medarbejder- og lederniveauer. NORDEN bidrager til at gøre fremskridt på vegne af branchen ved



463
ansatte

bl.a. at deltage i Danske Rederiers bestyrelse og Women in Shippings advisory board samt agere frontløber på en række strukturelle initiativer, som beskrevet i Diversitetsbarometeret.

NORDEN har 463 ansatte. 37% af ledelseslaget er kvinder og i bestyrelsen sidder 33% kvinder.



33%
kvinder i
bestyrelsen

Transparens, data og strukturer kendetegner NORDENs tilgang til D&I

Norden har i dag en klar struktur for arbejdet med diversitets- og inklusionsinitiativer. NORDENs bestyrelse sætter overordnede mål og måltal, som udmøntes i initiativer, der iværksættes og følges af en gruppe af executives, under navnet 'Sustainability Executive Body'. Denne gruppe ledes af NORDENs CEO. Initiativerne er organiseret i en tresøjle tilgang for Environment, Social & Governance. Hver søjle har en sponsor fra et ledelseslag i virksomhedens kommercielle afdelinger.



Performancemæssigt er NORDEN et andet sted i dag end for 11-12 år siden og det er også på grund af vi har arbejdet med diversitet ”

— Jan Rindbo, NORDEN, CEO

eksisterende processer for præstationsvurderinger, forfremmelsesprocesser og løn- og bonusudregninger.

For at kunne sikre løbende opfølgning på DE&I arbejdet, prioriterer NORDEN transparens gennem KPI-sætning, data og tal. Fremdrift i mål og måltal følges således systematisk ved brug af kontinuerlige datatræk og dialoger. Som minimum evalueres NORDENs DE&I mål årligt. NORDEN prioriterer samtidig også at eksperimentere med initiativer for at se, om de virker og imødekommer de udfordringer, de gerne vil arbejde med.

Prioritering af KPI'er, data og tal ses særligt ved to specifikke initiativer, der søger at strukturere og objektivisere essentielle processer i forbindelse med løn og præstationsvurderinger: Øget fokus på lige indkomst og formue samt styrkede performance management processer. Disse to initiativer beskrives i hovedpublikationen for barometeret.



37%
kvinder i
ledelse

Som NORDENs organisering af DE&I arbejdet indikerer, prioriterer virksomheden at integrere DE&I i virksomhedens arbejdsprocesser og systemer frem for at behandle agendaen om et separat initiativ. Det betyder først og fremmest, at DE&I indtænkes som en del af nye HR-processer, når de etableres. Derudover er der lavet et større arbejde med at sikre, at diversitet indgår som en vigtig faktor i

Coca-Cola

Med produktsalg i hele verden, er Coca-Cola verdens største drikkevareproducent.



700.000
medarbejdere

Coca-Cola systemet, Coca-Cola og selskabets tapperier, beskæftiger 700.000 medarbejdere og består af en række landeenheder, der hver ledes af en country manager med kommercielt ansvar. Derudover har virksomheden tværgående teams, fx europæiske, der arbejder med tværgående forretningsvigtige områder. Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) er et af disse teams. Coca-Cola var den første virksomhed til at ansætte et kvindeligt bestyrelsesmedlem i 1934. I dag består Coca-Colas øverste bestyrelse af lige mange mænd og kvinder.



50%
kvinder

Motivationen udpringer af bevisthed om samfundansvar og brand DNA

Diversitet og ligestilling er værdier, som Coca-Cola prioriterer højt. Virksomheden anerkender sit ansvar som et stort multinationalt brand og ser det som en forpligtelse at bruge sin store tilstedeværelse og dermed kommunikationsplatform for at være med i dialogen og forsøge at være et godt forbillede på denne dagsorden. Derfor prioriterer Coca-Cola også eksternt fortalervirksomhed for at bekæmpe fx diskrimination på flere måder: tilstedeværelse i mediebildet og strategiske samarbejder med partnere med samme mission.

Inklusion er et nøgleord i Coca-Colas D&I strategi

Ligestillings- og diversitetsinitiativer hos Coca-Cola Danmark er organiseret hos et tværnationalt team, og har en D&I manager med ansvar for de europæiske enheder. Fokus for Coca-Cola er bl.a. kønsbalance i ledelse og inklusion. Et specifikt mål for koncernen er at have 50% af seniorledelsen besat af kvinder i 2030.

To specifikke eksempler på arbejdet med inklusion, der engagerer medarbejdere og ledere om en række fælles strategiske diversitetsdimensioner er: Inklusionsnetværk og Reverse Mentor programmer. Disse to initiativer beskrives i hovedpublikationen for barometeret.

PensionDanmark

PensionDanmark er et kundefejt selskab, hvor hele overskuddet går til medlemmerne.



335
medarbejdere

PensionDanmark A/S administrerer overenskomst- og virksomhedsaftalte arbejdsmarkedspensioner, sundhedsordninger og uddannelsesfonde for over 809.000 medlemmer beskæftiget i 23.000 private og offentlige virksomheder. De samlede indbetalinger udgjorde 16,2 mia. kr. i 2021. Balancen er over 300 mia. kr.

335 medarbejdere er ansat i PensionDanmark. Virksomhedens direktørgruppe består af 6 personer hvoraf 2 er kvinder, dvs. 33%.



33%
kvinder i
direktionen
(2 af 6 personer)

Diversitet giver bedre investeringer
PensionDanmark ønsker at bruge sin position som stor, institutionel investor til at fremme FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. Virksomheden har især fokus på klima, biodiversitet og kønsdiversitet.

PensionDanmark tror på, at en høj grad af diversitet og ligestilling i de selskaber, virksomheden investerer i, sikrer det bedst mulige afkast til medlemmernes pensionsopsparing. Samtidig bidrager det til et bedre samfund, og PensionDanmark går derfor aktivt i dialog med de virksomheder, man investerer i, for at sikre en ambitiøs tilgang. PensionDanmark har blandt ansporet Sony til at sætte mål for andelen af kvindelige ledere, ligesom man har stemt imod udnævnelser af mandlige medlemmer i vestlige bestyrelser, hvor kvinder er stærkt underrepræsenterede.

Tilsvarende har PensionDanmark som en af Danmarks største bygherrer lavet et diversitetskodeks for virksomhedens ejendomsinvesteringer for at bidrage til en mere moderne og tidssvarende kultur i bygge- og ejendomsbranchen, som kan skabe bedre rammer for kvaliteten i fremtidens ejendomme.

Tydighed og gennemsigtighed i diversitetsarbejdet

Diversitet er en forretningsnødvendighed, og derfor skal den øverste ledelse skabe en klar retning og synliggøre det for organisation. PensionDanmarks ledelse har skabt en klar retning og konkrete målsætninger for arbejdet for diversitet og har kommunikeret tydeligt omkring det. PensionDanmark har således sat et 2025-mål om 50 procent kvinder såvel i hele virksomheden som i de øvrige ledelseslag, og diversitet tænkes derfor ind i alle dele af forretningen med det formål at skabe en bæredygtig og økonomisk rentabel forretning.

For at kunne følge op og sikre, at retning holdes, har PensionDanmark udviklet en række måleværktøjer, der hjælper dem monitorere den bæredygtighedsindsats, virksomhedens investeringsbeslutninger bidrager til. For PensionDanmark er data, monitorering og dialog afgørende for at kunne skabe en forandring på diversitetsagendaen, både i egen virksomhed og som investor og bygherrer.

PensionDanmarks prioritering af data og transparens følger af talemåden "you get, what you measure", som konkretiseret gennem et diversitetskodeks for investorer. Med initiativet er det PensionDanmarks ambition at tage mere aktivt ejerskab for diversitet i de virksomheder, man investerer i, og på den måde skubbe til samfundsudviklingen. Investorkodekset beskrives yderligere i Diversitetsbarometerets hovedpublikation.

Diversitetsbarometer
2023

Appendiks 1
Beskrivelse af casepartnere

