

Rapportering 2021:**Arbeidsmiljø, HMS, mangfold, likestilling og inkludering i Frende**

Frende Forsikring har ved utgangen av 2021 totalt 307 ansatte, mot 287 i 2020. Tallet med innleide ansatte er 326 mot 313 i 2020. Frende er en arbeidsplass som tiltrekker seg motiverte, dyktige og erfarne medarbeidere. Vi har etiske retningslinjer for alle ansatte og tillitsvalgte i Frende.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsmiljøet vurderes som godt. I konsernet er det i 2021 registrert et sykefravær på 5,3 %, mot 4,0% i 2020. Herav utgjør 3,3% langtidssykefravær. Sykefraværet er fordelt med 2,9 % på menn og 8,0 % for kvinner. For fravær som skyldes syke barn er dette fordelt på 162 dagsverk for menn og 185 dagsverk for kvinner.

Frende har gode verktøy for oppfølging av sykemeldte ansatte og et stort fokus på å prøve å holde sykefraværet lavt. Vi jobber kontinuerlig med å støtte lederne våre i sykefraværsoppfølging, både med tanke på kunnskap og omsorg. Vi har gode rutiner for oppfølging og veiledning både internt, og sammen med NAV og fastlege. Frende har alltid hatt et stabilt lavt sykefravær, noe som kan være en indikator på en sunn og fleksibel personalpolitikk. Vi ser imidlertid en liten økning i sykefraværsprosenten i 2021. Økningen i fravær skyldes i hovedsak langtidssykemeldinger som ikke er knyttet til jobbrelaterte årsaker. Økningen i fraværsprosent er en utvikling vi følger nøye med. Hvis utviklingen fortsetter uavhengig av koronapandemien vil vi sette inn ytterligere tiltak.

Det er ikke registrert skader eller ulykker i Frende. Konsernets virksomhet forurensrer ikke det ytre miljø ut over det som er normalt for aktiviteten konsernet driver.

Frende har siden august, 2021 vært sertifisert som Miljøfyrtårn. Stiftelsen Miljøfyrtårn stiller krav til 42 kriterier som skal være oppfylt for å bli sertifisert. Som en del av arbeidet gjennomføres det risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø, likestilling og FNs bærekraftsmål. Både ledelsen, HR, verneombud og de tillitsvalgte deltar i arbeidet. Sertifiseringen forplikter Frende til å jobbe kontinuerlig for å ta bedre miljø- og klimavennlige valg. Vi er klimanøytrale, tar miljøhensyn i saneringsavtalene våre, energibruk, skadeforebygging, grønne oppgjør, transport, avfallshåndtering og ved kapitalforvaltning. Miljøfyrtårnsertifiseringen må fornyes hvert tredje år.

I 2021 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 94,3 %. Undersøkelsen viser at 90 % trives meget godt i jobben og at 94 % føler seg behandlet med likeverd og respekt. Vi jobber kontinuerlig for å opprettholde og å forbedre dette. Frende arbeider aktivt sammen med de tillitsvalgte og med verneombud for at ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom månedlige møter.

I Frende har vi en absolutt nulltoleranse for verbal eller fysisk trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. I tillegg til kanaler for avviks- og hendelsesrapportering har vi en anonym varselskanal for kritikkverdige forhold. Vi har ikke fått tilbakemeldinger om noen av de overnevnte forhold, og jobber daglig for at våre ansatte skal føle seg trygge på jobb og for at vi skal være så nære, at det er enkelt å si ifra dersom enkeltpersoner har det vanskelig på jobb.

Mangfold, likestilling og inkludering

Frende har som mål å legge til rette for et inkluderende arbeidsmiljø, herunder å beholde, utvikle og å rekruttere mangfold. Vi bryr oss om at Frende skal gjenspeile det samfunnet vi opererer i, bidra til like muligheter for deltakelse i arbeidslivet og til økt verdiskaping på arbeidsplassen.

Det arbeides med bevisstgjøring blant ledere, tillitsvalgte og ansatte for å hindre både bevisst og ubevisst diskriminering og for å jobbe for likestilling mht. kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk samt kombinasjoner av disse grunnlagene. I 2021 ble det gjennomført flere seminarer med bevisst- og ubevisst diskriminering som tema.

Mangfold, likestilling og inkludering er tema på flere arenaer i Frende. Både de tillitsvalgte og verneombud deltar i arbeidet med kartlegging, risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplaner. I tillegg har vi en likestillingsgruppe med jevnlig møter, som jobber for likestilling og mot diskriminering. Gruppen består av medlemmer fra både ledelsen og de ansatte.

I forbindelse med likestillingsarbeidet har vi kvartalsvis gjennomgang av handlingsplan med risikoanalyse, hvor vi gjennomfører risikovurdering av forskjellige områder vi kan ha diskriminering i organisasjonen og implementerer motvirkende tiltak. Analysen utføres av HR og ledelsen, og blir fremlagt for likestillingsgruppen for videre arbeid.

Frende tilstreber likebehandling på alle nivåer i konsernet. Eksempelvis vurderer ansettelsesutvalget blant annet lønnsbetingelser ved faste ansettelser hvor spørsmål angående kjønn og mangfold alltid blir utfordret.

Ved utgangen av 2021 var kvinneandelen 45 % av konsernets ansatte totalt. Kvinneandelen i ledelsen var 29 % prosent. Frende har som mål å øke kvinneandelen på ledernivå og vil over tid jobbe mot en kjønnsbalanse i ledelsen som i større grad gjenspeiler kjønnsfordelingen blant våre ansatte.

Andel kvinner fordelt på stillingsnivå			
Konsernledelse	29 %		
Nivå 2	48 %	utvidet ledergruppe alle ansatte	
Nivå 3	47 %		
Kvinner lønn som andel av menns etter stillingsnivå			
Ledelse eks konsernsjef	88 %		
Nivå 2	97 %		
Nivå 3	83 %		
Andel deltid			
Menn	4 %		
Kvinner	8 %		
Andel midlertidige			
Menn	3 %		
Kvinner	7 %		
Foreldrepermisjon		Uker	
	Gj nitt uker	Samlet	Andel
Menn	6	52	16 %
kvinner	30	272	84 %
Sum		324	100 %

De fleste av styremedlemmene i morselskapet og døtrene er banksjefer fra eierbankerne. Frende kan ikke påvirke denne kjønnsbalansen, men kan påvirke valget av eksterne styremedlemmer.

I styret i Frende Holding har det gjennom årene vært variasjoner i kjønns sammensetningen for de eksterne styremedlemmene. I 2021 er det kun menn. Dette er satt på dagsorden av styret allerede, og kan endres når det er tid for utskifting av styremedlemmer.

Når det gjelder styrene i Frende Liv og Frende Skade, er de alle de eksterne styremedlemmene kvinner.

Styret i Frende Holding AS har en kvinneandel på 9 %. Styret i Frende Livsforsikring AS har en kvinneandel på 50 % og styret i Frende Skadeforsikring AS har en kvinneandel på 25 %.

Vi arbeider løpende med rekrutteringsprosessene våre slik at disse i større utstrekning synliggjør ønsket om mangfold blant søkerne til ledige stillinger. I 2022 vil vi jobbe tydeligere sammen med våre ledere mot bevisst- og ubevisst diskriminering. Som et ledd i dette arbeidet skal det alltid være en kvinne og en mann til stede på intervjuer. Vi har en målsetning om bredere mangfold og jevnere kjønnsbalanse i søknadsmassen, og vil i løpet av 2022 jobbe tett sammen med marked- og kommunikasjonsavdelingen for å forsøke å tiltrekke oss mangfold gjennom våre stillingsannonser.

I Jonsvollskvartalet har Frende universelt utformede lokaler som dermed er godt tilrettelagt for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Det er videre tilrettelagt for fleksibel arbeidstid. Dette legger til rette for økt arbeidsdeltakelse for ansatte med omsorgsoppgaver eller redusert arbeidsevne.

Likelønnsanalyse 2021

Likelønnsanalysen fra 2021 viser en kartlegging av kjønnsfordeling og lønns- og arbeidsvilkår i Frende. Vi har vurdert likt arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene fordelt i seks ulike grupper. I arbeidet har vi utformet stillingsnivåene basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten, og vurdert hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene med tanke på likhet i arbeidsoppgaver og ansvarsområde. Alle enhetslederne, HR og de tillitsvalgte har vært involvert i innplasseringen i gruppene.

Tabellen under viser nøkkeltall knyttet til midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid. Tallene er basert på ansattliste datert 31.12.2021 for faste og midlertidige.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
139	163	3 %	7 %	30	6	8 %	4 %	0 %	0 %

Gjennomsnittlig foreldrepermisjon tatt ut i 2021 var 30 uker for kvinner og 6 uker for menn. Vi har kun rapportert på faktisk uttak av foreldrepermisjon i 2021. Flere av foreldrepermisjonene startet i 2020 og flere fortsetter i 2022. Det forventes at gjennomsnittstallene for uttak av foreldrepermisjon for menn er høyere i 2022 fordi flere menn kun tok ut permisjon i forbindelse med fødsel i 2021, og derfor vil ha videre foreldrepermisjon i 2022.

Bakgrunnen for at vi oppgir 0% ufrivillig deltid er at alle i deltidsstilling har dette enten grunnet eget ønske som følge av familie- eller livssituasjon, eller fordi de er studenter. Vi har nær dialog med deltidsansatte og er trygge på at deltidsstillingene er ønsket.

Under følger en oversiktstabell med nøkkeltall av kontant- og naturalytelser fordelt på kjønn og interne ansattgrupperinger. Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at dere skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Dette var det ikke i gruppe E og i gruppe B. Grunnlaget for lønnskartleggingen er basert på ansattliste datert 01.04.2021 for faste og midlertidige.

	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Overtids- godtgjørelser	Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmesige tillegg	Bonuser		Sum skattepliktige naturalytelser
Total	139	149	81 %	81 %		81 %	81 %	
Gruppe E								
Gruppe D	11	16	90 %	90 %		90 %	90 %	
Gruppe C	13	34	89 %	89 %		89 %	89 %	
Gruppe B								
Gruppe A.2	54	51	84 %	84 %		84 %	83,95%	
Gruppe A.1	54	34	101 %	101 %		101 %	101 %	

Frende jobber kontinuerlig for en kjønnsnøytral lønnspolitikk. Vi har også kjønnsnøytral bonus. Lønnskartleggingen fra 2021 viser at det fortsatt er noen gap mellom kvinners og menns lønn på både ledernivå og de to nivåene under. Resultatene viser at kvinners ytelser i prosent av menns ytelser er på 81%. Dette er noe under gjennomsnittet for finansnæringen som var 82%, oppgitt av Finans Norge i 2020. Tallene fra lønnskartleggingen har styrket vår bevisstgjøring rundt dette viktige temaet, og har resultert i tiltak for å analysere hvorvidt kvinner er riktig avlønnet i hele Frende.

Frende tilstreber lik lønn for arbeid av lik verdi, og arbeider blant annet med å påse at personalledere har bevissthet om likelønn ved lønnsvurderinger, og ved nyansettelser. Frenedes avlønning skal gjenspeile stillingsinnhold, kvalifikasjoner og kompetanse, uavhengig av kjønn eller andre forhold. Frende har videre igangsatt tiltak for å kartlegge lønnsnivået i tilsvarende stillinger i finansbransjen, basert på blant annet kompetanse og erfaring, for å redegjøre for om vi har kvinner som bør løftes lønnsmessig.

Arbeidet med kjønnsnøytral lønn vil vi fortsette å jobbe med i 2022. I vurderingen vil det også legges vekt på ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring og andre relevante faktorer knyttet til individuell lønnsutvikling hos ansatte. I Frende skal alle ansatte ha like utviklings- og fremmelsesmuligheter og dette er noe som preger vår personalpolitikk. Frende ønsker å være en arbeidsplass hvor det er mulig å kombinere familieliv og karriere. Foreldreansvar og familieførøkelse skal ikke være til hinder for lønnsutvikling i Frende. Ansatte som har foreldrepermisjon i minimum fem måneder tildeles minimum et lønnstrinn når de er tilbake på jobb. Ansatte i Frende kan også ta ut foreldrepermisjon etter ønske og behov.