



Posisjonsnotat likestilling og mangfold

5. april 2022

Hvorfor er likestilling og mangfold viktig for KLP?

Likestilling og mangfold på arbeidsplassen styrker verdiskapningen, gir økt medarbeidertilfredshet og bidrar til å påvirke gode holdninger og handlinger. Alle mennesker skal ha samme rettigheter og muligheter. Vi jobber med konkrete tiltak og målinger både internt og sammen med kunder, eiere, leverandører og selskaper vi investerer i. Vi ser også at når vi samarbeider med andre aktører kan vi være med å bidra til bedre kjønnsbalanse og et mangfoldig arbeidsliv.

Hvem vi samarbeider med, og hvilke fora vi er med i kan du lese om i KLPs Bærekraftregnskap, i [KLP-konsernets årsrapport](#).

Likestilling og mangfold i KLP

KLP skal være en attraktiv **arbeidsplass**. Vi forventer at alle ansatte bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø, hvor alle blir respektert for den de er.

- Vi ansvarliggjør ledere gjennom tydelige retningslinjer og ved å konkretisere mål og tiltak i strategier og handlingsplaner.
- Vårt mål er likelønn og god kjønnsbalanse i hele selskapet, med spesielt fokus på ledende stillinger og tyngre fagstillinger, samt i styret. Vi forbedrer rekrutteringsprosessene, har tydelige målsettinger, intern utvikling og tettere oppfølging.
- Det er viktig for oss at alle ansatte blir respektert for den de er, og at ingen blir diskriminert på arbeidsplassen. Derfor tilbyr vi kompetansetiltak og markerer viktige dager for likestilling og mangfold.
- Alle ansatte skal ha muligheten til å utvikle seg og få en god oppfølging uansett alder, kjønn eller annen ulikhet. Dette tydeliggjøres også i vår seniorpolitikk. Vi tilrettelegger også for ansatte med særskilte behov.

Ved å vise at vi tar likestilling og mangfold på alvor, har vi større mulighet til å tiltrekke oss den kompetansen vi trenger, og vi ser at dette er med på å øke antall søkere til mange jobber. Vi samarbeider også med andre aktører i finansbransjen for å få flere kvinner inn i bransjen, på alle nivåer, gjennom tydelig forankring i toppledelse, mål, oppfølging og rapportering. Aktivitetene følges regelmessig opp i våre styret.

I våre **innkjøp** forventer vi at våre leverandører og samarbeidspartnere tar likestilling og mangfold på alvor i egen virksomhet og i egen leverandørkjede. Vi har tydelige **prinsipper**, som viser hvilke krav og forventninger vi stiller til våre leverandører, og prioriterer de som etterlever disse. Derfor spør vi våre leverandører om deres arbeid med disse temaene, om de har retningslinjer og målsettinger knyttet til dette. I tillegg undersøker vi kjønnsbalansen i selskapets styre, ledelse, og blant ansatte totalt. En totalvurdering vil avgjøre om det skal inngås avtale med leverandøren eller ikke.

Som kommune og helse-Norges pensjonsleverandør, setter vi likestilling og mangfold på agendaen i møte med dem. Våre **eiere og kunder** er store arbeidsgivere og møter flere utfordringer på dette området. I offentlig sektor er det mange kvinnelederte yrker, og det er ofte vanlig med deltidsstillinger. Det er flere grunner til at mange jobber deltid. Vi er opptatt av at medlemmene våre, det vil si de som har rett på pensjon fra KLP, skal vite konsekvensene av valgene de tar, slik at de kan planlegge for å ta gode valg.

Som en **ansvarlig investor** har vi en målsetting om å påvirke selskapene til å jobbe målrettet med likestilling og mangfold. Vi forventer at selskapene jobber systematisk for disse temaene i virksomheten. Økt mangfold og god kjønnsbalanse er målet i alle deler og nivåer av virksomheten. Det som vurderes er fordelingen i arbeidsstyrken, toppledelsen og i styret. Vi forventer at selskapene etablerer retningslinjer, setter mål, rapporterer årlig på målene og sørger for regelmessig oppfølging i styret.

Vi har forankret vår posisjon i gjeldende normer, KLPs strategi og retningslinjerⁱ. I likhet med hva vi forventer av andre, har vi etablert retningslinjer i KLP, og vi har satt oss mål som vi rapporterer årlig på. I all vår rapportering skal vi være åpne om våre resultater, tiltak og forbedringsområder. Gjeldende mål, med resultater og forklaringer finnes i KLPs Bærekraftregnskap, i [KLP-konsernets årsrapport](#).

ⁱ Gjeldende normer:

- FNs bærekraftsmål, FNs Global Compact, FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, OECDs prinsipper for eierstyring og selskapsledelse og Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse.

Intern forankring:

- I overordnede strategier, verdier og lederprinsipper, Retningslinje for etikk, Retningslinje for likestilling og mangfold, KLPs prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd, Retningslinje for KLP som ansvarlig investor og KLPs og KLP-fondenes retningslinjer for stemmegivning. Disse er alle å finne på www.klp.no.