



Vi formar en positiv framtid.
Idag och för framtida generationer.

Innehåll

Vår VD och koncernchef har ordet	3
Inledning	4
Varför inkludering och mångfald är viktigt	5
Ambition	6
Åtaganden	6
Implementering av policyn för inkludering och mångfald	7–8

Vår VD och koncernchef har ordet



Bästa kollega!

Jag tror på SEB som en katalysator för positiva förändringar. Allt börjar hos oss som jobbar här och vi har alla ett ansvar som medmänniskor att behandla varandra lika. Dessutom är en stor variation av idéer, kompetenser och erfarenheter oundgängliga för att lyckas och skapa värde som företag. För att tillgodose våra kunders behov måste vår personal i allt högre grad spegla samhället som helhet. Därför är inkludering och mångfald kärnan i våra långsiktiga framgångar.

SEB:s syfte är att forma framtiden på ett positivt sätt med ansvarsfull rådgivning och kapital. Idag och för framtida generationer. För att uppnå detta syfte och följa vår strategi för 2030 måste vi arbeta tillsammans, stå upp för det vi tror på och utmana status quo. Vi behöver lyssna på varandra och på världen runt omkring oss och alltid inkludera olika perspektiv.

Jag vill att SEB ska vara ett företag där alla trivs på sin arbetsplats. En plats där vi alla uppskattas och respekteras oavsett personlig identitet. Alla ska ha samma möjligheter att nå sin fulla potential. Jag är övertygad om att en förstärkning av mångfaldsperspektivet kommer att främja både innovation och tillväxt, samtidigt som det bidrar till bra beslutsfattande och ökad kreativitet. Vi fokuserar därför på mångfald av tankar och främjande av specifika gynnsamma beteenden samtidigt som vi förändrar de beteenden vi tycker tillhör det förflutna.

Att inkludera olika perspektiv är ett sätt att framtidssäkra vår verksamhet. Och vi gör det tillsammans, i samarbete på alla nivåer inom hela vår organisation.

Johan Torgeby
VD och koncernchef

Inledning

Vi på SEB är övertygade om att inkludering och mångfald är avgörande för vårt långsiktiga välstånd, innovation och tillväxt och för vår förmåga att leverera på vårt syfte. Vi finns här för att forma framtiden på ett positivt sätt med ansvarsfull rådgivning och kapital. Idag och för framtida generationer. Vi definierar inkludering som ett tillstånd av att vara uppskattad, respekterad och delaktig. I en inkluderande organisation kan alla bidra utifrån sin fulla potential. Det är en kultur där vi främjar en mängd olika tankar, är nyfikna på nya perspektiv och erfarenheter samt respekterar olikheter. För SEB innebär mångfald en respekt för och uppskattning av skillnader i personligheter och yrkes- och utbildningsbakgrund, samt i identitet såsom ålder, kön, nationellt och etniskt ursprung, sexuell läggning och fysisk förmåga.

Syfte och omfattning

Syftet med den här policyn är att beskriva SEB:s syn på inkludering och mångfald. Den belyser våra ambitioner och åtaganden i linje med SEB:s syfte, beteenden och affärsstrategi, och den gäller för SEB:s ledning och medarbetare.



Varför inkludering och mångfald är viktigt

I den pågående omvandlingen av finansbranschen har globalisering och digitalisering en enorm potential att driva innovation och tillväxt. För att vi ska vara en stark aktör är det SEB:s grundläggande övertygelse att inkludering och mångfald är avgörande för våra långsiktiga framgångar. Vår kundbas blir allt mindre homogen och vi måste spegla våra marknader och bättre förstå olika kundgrupper.

Vårt arbete styrs av vårt syfte och våra beteenden Skapa värde, Agera långsiktigt och Bygga positiva relationer. Genom att använda både våra hjärtan och våra sinnen formar vi vår gemensamma arbetsplats tillsammans. Vi tror att alla människor har en unik kombination av identiteter, erfarenheter och sätt att tänka.

Vi är dessutom övertygade om att olika perspektiv ökar kreativiteten och problemlösningsförmågan samt bidrar till sund riskhantering och bra beslutsfattande. Därför drar vi slutsatsen att SEB kommer att få konkurrensfördelar genom att maximera potentialen hos en diversifierad arbetsstyrka och ett ledarskap och en kultur som är inkluderande.

När vi omfamnar inkludering och mångfald ökar våra möjligheter att få tillgång till hela utbudet av potentiella framtida kollegor. Det hjälper oss att attrahera och behålla medarbetare med olika bakgrunder, tänkesätt, kompetenser och förmågor och det kommer att stärka SEB:s varumärke.

Ambition

Vår ambition är att vara en förebild för inkludering och mångfald i alla länder där vi har verksamhet. Vi strävar efter att främja en inkluderande kultur där olika tankar uppmuntras och där anställda känner sig respekterade och värderade. Vi strävar efter att ha en personalstyrka som speglar

vår kundbas och samhället i stort. Vi strävar också efter att säkerställa att våra team och vår ledning är balanserade när det gäller kön, ålder, kompetens och nationellt och etniskt ursprung. Vi vill skapa en arbetsplats där det känns bra att arbeta!

Åtaganden

Inkluderande arbetsplats

För att få de bästa talangerna krävs att man utnyttjar hela talangpoolen. Sammansättningen av vår personalstyrka är ett viktigt mått på hur väl vårt mångfaldsarbete fungerar. Vi strävar efter att ha mångsidiga, inkluderande arbetsplatser där varje individ har möjligheter och tillgång till resurser för att nå sin fulla potential. Det är vår övertygelse att framgångsrikt och hållbart inkluderings- och mångfaldsarbete gynnar alla anställda och kommer att leda till en organisation där människor gärna vill arbeta.

Vi åtar oss att:

- Främja en inkluderande, värderingsstyrd kultur där de anställda känner sig värderade, respekterade och delaktiga oavsett vilka de är, vad de tror på eller var de kommer ifrån
- Möjliggöra lärande genom inkludering och mångfald, inklusive att ta itu med omedveten partiskhet och främja inkluderande ledarskap
- Öka mångfalden i teamen

Ett inkluderande ledarskap

Proaktiva, synliga och engagerade ledare driver förändringarna och gör att vi kommer att uppnå våra mångfaldsmål snabbare genom direkta handlingar och genom att inspirera andra. Vi kommer att öka medvetenheten om inkludering och mångfald bland anställda och chefer.

- Aktivt utse fler kvinnor till viktiga chefsbefattningar.
- Rekrytera, utveckla och befordra personer med internationell bakgrund.
- SEB:s ersättningsstruktur, processer och prestationsbedömningar ska främja lika möjligheter och säkerställa ett opartiskt, rättvist och transparent beslutsfattande om ersättningar som eliminerar orättvisa löneskillnader mellan könen.
- Ta avstånd från alla former av diskriminering och trakasserier och sträva efter att se till att alla anställda, oavsett etniskt eller nationellt ursprung, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, hudfärg, tro, religion, medborgarskap, ålder, funktionshinder, civilstånd eller sexuell läggning, behandlas med respekt och ges lika möjligheter. Detta är lika viktigt i förhållande till kunder och andra intressenter som i förhållande till våra kollegor.

Vi åtar oss att:

- Öka samarbetet inom SEB i frågor som rör inkludering och mångfald och delta i dialoger
- Utveckla och engagera chefer så att de aktivt kämpar för inkludering och mångfald inom SEB, delar lärdomar och påskyndar förändringar
- Öka mångfalden i ledningsteam

Implementeringen av policyn för inkludering och mångfald

Implementeringen av SEB:s policy för inkludering och mångfald är ett pågående arbete som kräver uthålligt engagemang. Den pågående hanteringen och utvecklingen av initiativ för inkludering och mångfald inom SEB styrs av följande:

Grunderna för framgång

Engagemanget hos den högsta ledningen: Vi anser att den högsta ledningen måste vara synliga förebilder för mångfald inom och utanför SEB. Att ha en inkluderande och diversifierad miljö är en gemensam ansträngning där alla inom SEB måste vara engagerade. Vi kommer att hjälpa till att identifiera möjligheter och stötta cheferna i deras roller som förebilder. Detta innefattar också att tydligt signalera mot och agera på beteenden eller handlingar som strider mot våra ambitioner när det gäller inkludering.

Medarbetarnas engagemang: Det är avgörande att de anställda ges möjlighet att bli personligen involverade i mångfaldsinitiativen.

Ansvarskänsla: När alla har ett ansvar blir allting tydligare och det bidrar till att driva produktiva ansträngningar. Vi strävar efter att etablera tydliga ansvarsområden för våra initiativ och åtaganden för inkludering och mångfald.

Kommunikation och rapportering: Tydlig, konsekvent och öppen kommunikation är avgörande för en sund och produktiv organisationskultur. Vi kommer regelbundet att kommunicera och rapportera om våra framsteg och dela med oss av erfarenheter och bästa praxis.



Styrning

Inkludering och mångfald är en del av koncernledningens agenda. Arbetet leds av vår VD och koncernchef, som har det övergripande ansvaret för skapandet och implementeringen av SEB:s policy för inkludering och mångfald. SEB har utsett en Head of Inclusion & Diversity och i samarbete med SEB:s verksamhet, Group Human Resources och Group Brand, Marketing & Communication är målet att skapa och kommunicera strategier och instruktioner för mångfald samt:

- Främja initiativ som krävs för att uppnå målen.
- Övervaka viktiga aktiviteter och följa upp resultaten.
- Möjliggöra och förankra ansvar för att uppnå resultat.
- Årligen rapportera våra framsteg i implementeringen av strategin.

Dessutom kommer SEB:s affärs- och funktionsenheter att hantera det lokala genomförandet av initiativen och ge input till SEB:s övergripande strategi. För oss omfattar mångfald alla individer, divisioner och länder.

Specifika diskussioner om mångfald beror på sammanhanget. För SEB innebär det att vi har en global syn på vad inkludering och mångfald innebär, samtidigt som vi tar hänsyn till regionala skillnader och frågor av lokal betydelse.

Mått på framstegen

För att vi ska nå våra mål måste organisationen mäta och följa upp hur inkluderingen och mångfalden utvecklas. Vi kommer att använda en rad lämpliga resultatindikatorer för mångfald och undersöka både kvantitativa och kvalitativa aspekter.

Kvantitativt: vi strävar efter att integrera mångfaldsmått i befintliga strukturer på koncern- och affärsområdesnivå, inklusive ledande befattningshavare och i medarbetarundersökningen.

Kvalitativt: vi granskar feedback från riktade undersökningar, rundabordsamtal för anställda, fokusgrupper, stormöten, interaktiv intranätkommunikation och sociala medier samt från de som ingår i våra mångfaldsråd och personalresursgrupper.



