

Første statusrapport september 2022



Innhold

Side

3	Hilsen fra finansministeren
4	Sammendrag
5	Kvinner i finansbransjen – status
6	Med inspirasjon fra Storbritannia
7	Charterets forpliktelser
8	Om virksomhetene i rapporten
9	Formålet med Kvinner i Finans Charter
10	Prinsipp 01: Dedikert ansvar
11	Prinsipp 02: Sette mål
13	Prinsipp 03: Lederinsentiver
14	Prinsipp 04: Publisere status
18	Aktiviteter og tiltak fra virksomhetene
21	Organisering av Kvinner i Finans Charter
22	Virksomheter tilsluttet Charteret
23	Nøkkeltall virksomheter tilsluttet Charteret
24	Aktiviteter og milepæler 2021–sept. 2022
25	Founding partners

Rapporten er utarbeidet av Kvinner i Finans Charter med økonomisk støtte fra Finansmarkedsfondet.

FINANSMARKEDSFONDET



«Gratulerer til Kvinner i Finans Charter med publiseringen av den første rapporten om kjønnsbalanse blant ledere og spesialister i finansindustrien!

I finansbransjen generelt utgjør kvinner nå 25 prosent av topplederne. Blant selskapene som har signert Kvinner i Finans Charter er andelen høyere. Der er 35 prosent av topplederne kvinner.

Det er godt dokumentert at kjønnsbalanse og mangfold fører til bedre beslutninger. Charteret gjør en viktig jobb i å inspirere virksomheter til å jobbe målrettet for å bedre balansen i egne rekker der hvor de selv mener det trengs mest.

Jeg er glad for at finansbransjen har omfavnet dette initiativet, at mange har valgt å slutte seg til det og forpliktet seg til å sette konkrete mål for kjønnsbalanse i egen organisasjon og ledelse.»

Finansminister Trygve Slagsvold Vedum

Sammendrag

- Kvinner i Finans Charter (KIFC) ble etablert i Norge i 2021 etter inspirasjon fra det britiske Women in Finance Charter. Hensikten er å øke andelen kvinner i ledende stillinger i finansbransjen.
- Per 1. september 2022 hadde 48 selskaper signert Charteret.
- Selskapene som har signert Kvinner i Finans Charter er godt i gang med arbeidet. Forankring av ansvar og målfastsettelse er i tråd med Charteret.

Prinsipp 1 – Dedikere ansvar: Så godt som alle har plassert ansvaret for oppfølging av Charteret hos toppledelsen

Prinsipp 2 – Sette mål: Flertallet av virksomhetene har satt tidfestede mål

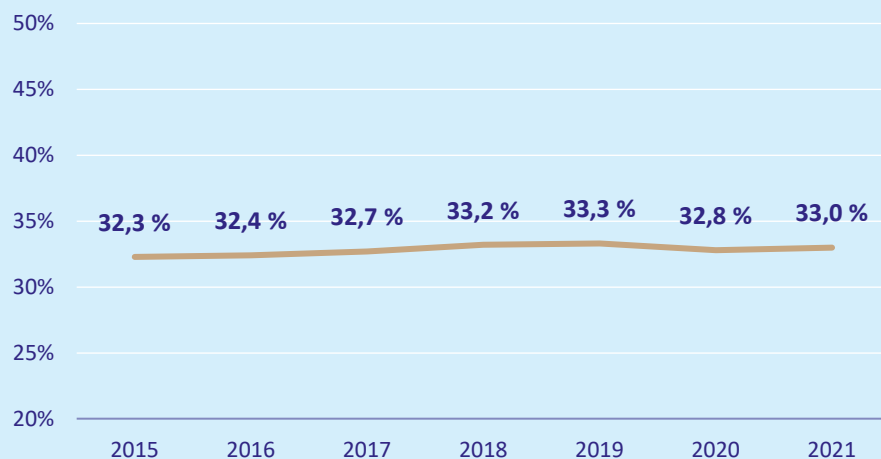
Prinsipp 3 – Knytte til lederinsentiver: Nær halvparten har ambisjon om å knytte fremgang til ledergodtgjørelse

Prinsipp 4 – Publisere status og fremgang mot målene: Potensial for forbedring

Kvinner i finansbransjen – status

I dag er bare én av tre ledere i finansbransjen kvinner. Andelen har vært svært stabil siden 2015.

I hele bransjen



Kilde: Finans Norge/SSB

Bank og forsikring

Kvinner utgjør 46 % av alle ansatte, og:
25 % av toppledere
35 % av ledere utenom adm. dir.

Kilde: Finans Norges likestillingsindikatorer 2021

Venturekapital

Kvinner utgjør
20 % av investment professionals i tidligfase
19 % av investment professionals i oppkjøpsfase
43 % i junior investeringsroller
10 % i senior investeringsroller

Kilde: Norsk Venturekapitalforening 2022

Forvaltning

Kvinner utgjør 21 %, hvorav:

- 11 % av CEOer og investeringsdirektører
- 14 % av forvaltere
- 45 % i analyse, risiko, ESG, trading mm.

Kilde: Verdipapirfondenes forening 2022

Verdipapirforetakene

11 % kvinner i spesialistfunksjoner

Kilde: Verdipapirforetakenes forbund 2022

Med inspirasjon fra Storbritannia

Women in Finance Charter startet i Storbritannia for seks år siden med mål om å øke andelen kvinner i lederroller i finansbransjen.



“True parity of opportunity for women, whatever their background, is vital for our industry and our communities. There’s much we can learn from each other, and I’ll be following Norway’s progress with great interest.”

Amanda Blanc, Group CEO Aviva / Champion for the UK Women in Finance Charter

Women in Finance Charter ble startet av det britiske finansdepartementet (HM Treasury) i 2016. Hensikten var å få aktørene i finansbransjen til selv å sette mål for å øke andelen kvinner i lederroller, forplikte seg til å nå målene og rapportere om den videre utviklingen var i tråd med målene.

Siden er det britiske charteret signert av mer enn 400 institusjoner, som representerer nær én million ansatte i finansbransjen. I Women in Finance Charter’s [femårsrapport](#), meldte nær to tredeler om fremgang i henhold til målene de hadde satt, og ifølge [rapporten for 2021](#) har fire av fem virksomheter enten nådd målene sine eller er i rute for å nå dem. Noen hovedpunkter fra rapportene:

- Gjennomsnittlig andel kvinner i ledelsen hos virksomheter som har signert charteret, er 33 %. Tallet har ligget fast de siste to årene. Andelen er mer enn dobbelt så høy som i bransjen for øvrig.
- I siste måling hadde snaut halvparten av virksomhetene satt mål om minst 40 % kvinner i toppledelsen, og andelen som skjerper ambisjonene er økende.
- Å sette konkrete, tallfestede mål med frister for fremgang har vært det aller viktigste av de fire prinsippene i charteret og har endret virksomhetenes tilnærming til å øke kvinneandelen. Stadig flere virksomheter når sine mål, og av de som ikke når målene innen fristen, er mange nær målet.
- Mens endringer i rekrutteringsprosessen har hatt størst betydning for fremgangen, vektlegger de britiske finansinstitusjonene også betydningen av å sikre en god base for intern rekruttering til ledende stillinger.
- Å knytte måloppnåelse til lederkompensasjon har vist seg å være en effektiv endringsdriver, selv om det har vært det mest krevende prinsippet å etablere i praksis.
- Så godt som samtlige som er dedikert ansvar med å følge opp Charteret sitter i toppledelsen.
- Ifølge et flertall av selskapene har charteret bidratt til bærekraftig og varig endring i organisasjonen og i bransjen. Så vellykket har tiltaket vært, at 70 % av selskapene som har signert Women in Finance Charter i Storbritannia oppgir at de bruker de samme prinsippene for å oppnå endring på andre mangfoldskriterier.

Charterets forpliktelser

Kvinner i Finans Charter vil rapportere årlig om andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen.

Ved å signere Kvinner i Finans Charter, forplikter selskaper seg til å sette og følge opp mål for å øke kvinneandelen i ledende posisjoner. Oppdaterte tall og annen informasjon om status og fremgang på området skal hvert år publiseres på selskapets egne nettsider.

Dessuten skal selskapet rapportere om utviklingen til Kvinner i Finans Charter. Data per årsslutt registreres innen 30. juni året etter og skal samstemme med virksomhetens ordinære årsrapport. Rapporteringsskjema vil bli distribuert i løpet av første kvartal hvert år, og Kvinner i Finans Charter vil sikre at charterets rapporteringskrav er i tråd med kravene under aktivitets- og redegjørelsesplikten i Ligestillings- og diskrimineringsloven.

Kvinner i Finans Charter vil hvert år analysere innrapporterte data og publisere en samlet rapport om utviklingen. Rapportene vil gjennomgå i hvilken grad bedrifter møter forpliktelsene de har signert på samt identifisere forbedringsområder og vise eksempler på beste praksis.

Denne rapporten, som bygger på selskapenes data per 31. desember 2021, utgjør charterets første årsrapport.

Om virksomhetene i rapporten

Per 30. juni 2022 hadde 47 selskaper signert Kvinner i Finans Charter. Av disse rapporterte 42 virksomheter inn data til 2021-rapporten.

Andel kvinner %	KIFC-selskapene	Norsk finansbransje	200 største norske ¹	600 største europeiske ²	UK Women in Finance Charter ³
I styret	45		32	35	35
Styreleder	21		13	9	
I toppledelsen	41	35	27	19	26
Toppsjef	35	25	16	8	

42 virksomheter, eller 90 % av selskapene som har signert, rapporterte inn data per 31. desember 2021. Av disse er 28 virksomheter tilknyttet Finans Norge, 6 er tilknyttet Verdipapirfondenes forening, 5 er tilknyttet Norsk Venturekapitalforening og 3 er ikke tilknyttet en bransjeforening.

Av selskapene som rapporterte inn data, har 6 selskaper over 1000 ansatte, 6 selskaper mellom 251 og 1000 ansatte, 17 selskaper mellom 51 og 250 ansatte og 13 selskaper inntil 50 ansatte. Av de ansatte var 51,6 % kvinner og 48,4 % menn.

Av topplederne i selskapene var 27 menn og 15 kvinner. Det betyr at 35,7 % av selskapene som rapporterer etter Kvinner i Finans Charter har kvinnelig toppleder. Dette er en høyere andel enn for finansbransjen totalt (25 %). Blant topplederne i de 200 største norske selskapene er kun 15,5 % kvinner, og tilsvarende tall for de 600 største børsnoterte selskapene i Europa er 8 %.

Tre av fire (73,8 %) av selskapene som rapporterte inn data hadde kjønnsbalanserte styrer (mellom 40 % og 60 % av hvert kjønn). 78,6 % av styrelederne i selskaper som rapporterer etter Kvinner i Finans Charter var menn, mot 87 % blant de 200 største norske selskapene.

Merk at noen virksomheter ikke har besvart samtlige spørsmål. Blant annet har noen ikke satt mål, eller de har satt mål, men har ikke tidfestet dem ennå.

Kilder: ¹ Core Topplederbarometer v2022; ² [European Women on Boards Gender Diversity Index 2021](#);

³ [UK Women in Finance Charter Annual Review 2021](#)

Formålet med Kvinner i Finans Charter

Kvinner i Finans Charter skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge

Selskaper med god kjønnsbalanse i ledende posisjoner presterer bedre. Likevel har meglerforetak, banker og andre selskaper i finanssektoren både i Norge og internasjonalt relativt få kvinner i ledende posisjoner. Dermed utnyttes selskapets og samfunnets ressurser dårlig, og det er ikke bærekraftig – verken for kvinnene, for selskapene eller for samfunnet

Kvinner i Finans Charter ble lansert i juni 2021 som et frivillig tiltak som skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende stillinger i finansbransjen. Virksomheter slutter seg til Kvinner i Finans Charter ved å signere på Charterets fire prinsipper og forplikte seg til å drive i tråd med disse. Alle selskaper i norsk finansnæring, inkludert datterselskaper av utenlandske finansinstitusjoner og interesseorganisasjoner, kan signere charteret.

CHARTERETS FIRE PRINSIPPER

01

ha ett medlem i lederteamet med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering

02

sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner

03

ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til virksomhetens lederteam

04

årlig publisere status og fremgang mot målene på virksomhetens egen hjemmeside

Prinsipp 01: Dedikert ansvar

01

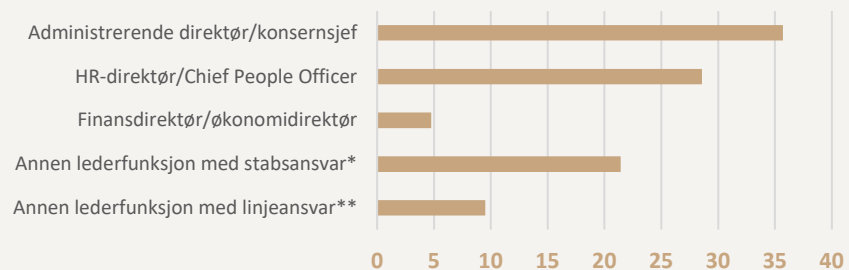
ha ett medlem i lederteamet med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering

Forpliktelser:

Prinsippet skal sørge for at arbeidet med å fremme kjønnsbalanse er organisatorisk forankret i virksomhetens ledelse. Ledelsen skal ha et aktivt ansvar for å øke andelen kvinner i lederstillinger og spesialistfunksjoner. Å utpeke ansvarlig person og bestemme hvordan ansvaret organiseres og fordeles i organisasjonen er opp til virksomheten, men det anbefales at ansvaret ligger hos CEO eller en som rapporterer direkte til CEO.

Innen tre måneder etter signering av Charteret skal virksomheten oppnevne ansvarlig person. Det er ingen forpliktelse til å offentliggjøre navnet, men Charteret skal orienteres om hvem som er oppnevnt.

«Hvilken rolle har den i ledergruppen som er ansvarlig for å følge opp virksomhetens mål iht. charteret?» (andel i prosent)



* Under «Annen lederfunksjon med stabsansvar» ligger bl.a. roller som direktør forretningsstøtte, visekonsernsjef, compliance officer og COO.

** Under «Annen lederfunksjon med linjeansvar» ligger bl.a. roller som kredittsjef og partner.

Kommentar til resultatene:

Organisatorisk forankring av arbeidet med å fremme kjønnsbalanse er i hovedtrekk i tråd med forpliktelsene i Charteret:

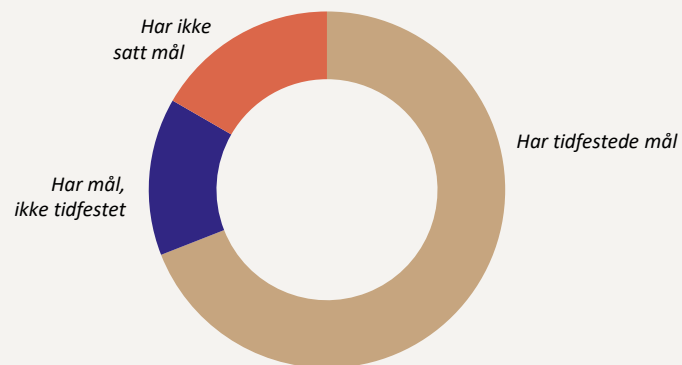
- Mer enn en tredel av bedriftene har plassert ansvaret for å fremme kjønnsbalanse i ledelsen hos adm. direktør eller konsernsjef.
- Av de øvrige selskapene har så godt som alle plassert ansvaret hos en person som rapporterer direkte til adm. direktør/konsernsjef.
- Bedriftene orienterer om hvem (rolle og navn) som har fått dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering idet de signerer Charteret.

Prinsipp 02: Sette mål

02

sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner

Tidfestede mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner



Forpliktelser:

Virksomheten setter selv interne mål og bestemmer hvordan målene skal følges opp gjennom tiltak. Målene skal være realistiske og tilpasset organisasjonens størrelse og situasjon. Virksomheter som ikke har et tydelig organisasjonshierarki, kan knytte sine interne mål til de delene av organisasjonen som har utfordringer med lav kvinneandel.

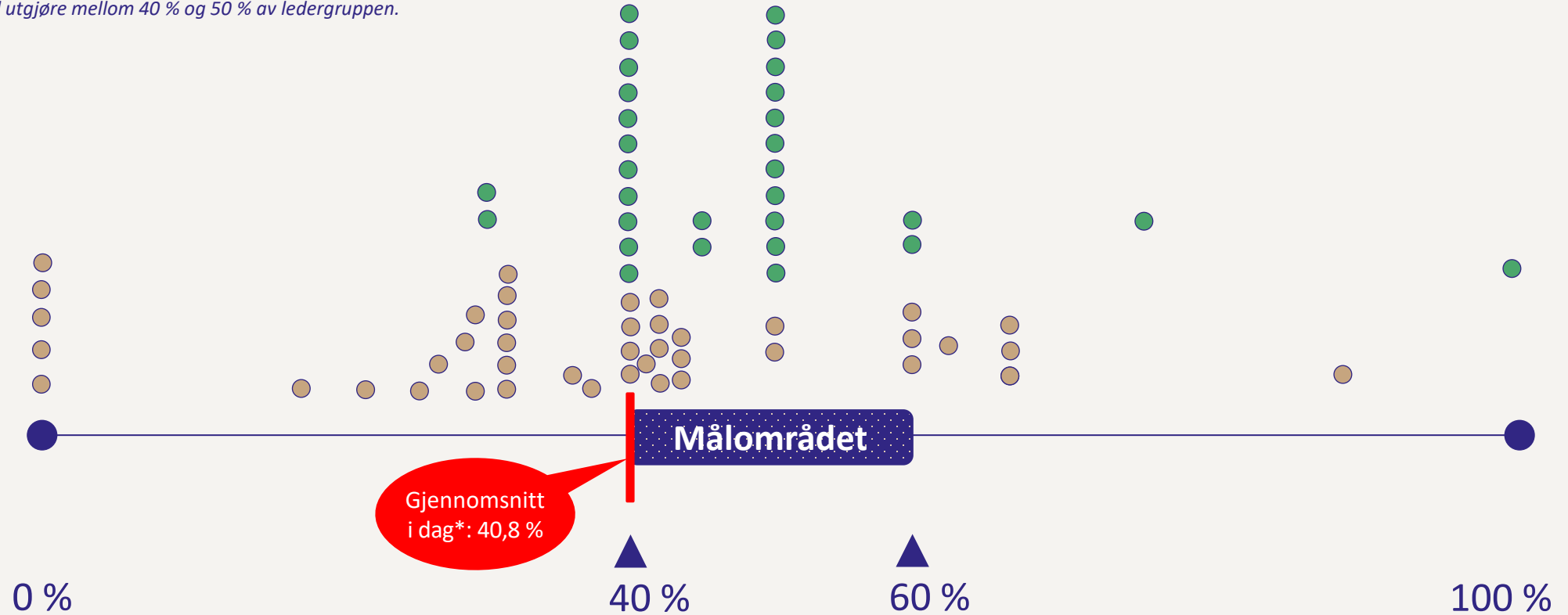
Charteret oppfordrer virksomhetene til å sette minst ett tallmål for kjønnsbalanse på ledernivåer, spesialistfunksjoner eller grupper av ansatte, og å angi et målar å sikte mot (eksempel: X % kvinner på alle ledernivåer, ev. X ledernivåer innen 20XX).

Målene kan settes for ett år eller for en periode på inntil 5 år. Virksomheten skal orientere Charteret om hvilke mål som er satt innen tre måneder etter signering. Virksomheten skal sende Charteret tall for nåværende status per mål, som et grunnlag for å måle fremdrift.

Kommentar til resultatene:

- Et stort antall av virksomhetene definerer begrepet «kjønnsbalanse» som mellom 40 % og 60 % av hvert kjønn. Av de 29 virksomhetene som oppgir å ha satt interne mål, har 26 (86 %) satt mål om kjønnsbalanse blant ledere og spesialister på 40–60 % av hvert kjønn.
- 2 virksomheter har mål om 30 % kvinner blant ledere og spesialister.
- 1 virksomhet har jevn kjønnsfordeling blant ledere og spesialister i dag og oppgir å ha nådd ønsket kjønnsbalanse.
- 2 virksomheter har progressive mål, dvs. at målene skjerpes i perioden mot 2025.
- 8 virksomheter har kun satt mål for 2025.
- 12 av 42 virksomheter hadde ikke satt interne mål for kjønnsbalanse i sin øverste ledelse. 6 av disse oppgir å ha mål om at hvert kjønn skal representere minimum 40 %, men har ikke tidfestet målet.
- 18 av 42 virksomheter oppgir at de også har satt interne mål for kjønnsbalanse for ledergrupper under øverste ledelse. Målene samstemmer i stor grad med målene virksomheten har satt for nivået over.

Kjønnsbalanse i toppledelsen: Hver brune prikk representerer andelen kvinner i ledelsen av én av virksomhetene i dag. Fem virksomheter har i dag ingen kvinner i ledelsen. Hver grønne prikk representerer det målet én virksomhet har satt seg å nå før utgangen av 2025. Som det fremgår av figuren, har flertallet satt mål om at kvinner skal utgjøre mellom 40 % og 50 % av ledergruppen.



* Merk at mens «Gjennomsnitt i dag» omfatter øverste ledelse ekskl. administrerende direktør, er de angitte målene satt for øverste ledelse inkl. administrerende direktør. Blant topplederne er 64 % menn og 36 % kvinner.

Prinsipp 03: Lederinsentiver er knyttet til mål for kjønnsbalanse

03

ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til virksomhetens lederteam



Forpliktelser:

Virksomheter som knytter lederteamets godtgjørelse opp mot at målene nås, har bedre forutsetninger for å lykkes. Charteret oppfordrer virksomhetene til å utarbeide en plan for hvordan utvikling som leder til måloppnåelse kan reflekteres i lederteamets godtgjørelse. Fordi virksomhetene er innrettet på ulike måter, må virksomheten selv bestemme om og hvordan dette kan gjøres, og hvem som skal omfattes.

Virksomheten trenger ikke å offentliggjøre om godtgjørelse er knyttet til levering mot målene, og eventuelt hvordan, men skal informere Charteret i fortrolighet.

Kommentar til resultatene:

- 19 av 42 virksomheter oppgir at de har knyttet godtgjørelsen til lederteamet mot å ha fremgang mot målene for kjønnsbalanse.
- 5 av disse spesifiserer at fremgang som leder til målene nås, blir vurdert i forbindelse med tildeling av variabel godtgjørelse.
- 7 virksomheter oppgir at fremgang som leder til målene nås, inngår i vurderingen av den ansvarliges prestasjoner.
- 3 virksomheter oppgir at å knytte godtgjørelse til fremgang mot kjønnsbalansemål ikke er forenlig med deres avlønningssystem.
- 4 virksomheter har tolket spørsmålet som å handle om likelønn.

Femårsrapporten fra det britiske Women in Finance Charter betegner det å knytte måloppnåelse til lederkompensasjon som en effektiv endringsdriver, men også det mest krevende prinsippet å etablere i praksis.

Prinsipp 04: Publisere status

04

årlig publisere status og fremgang mot målene på virksomhetens egen hjemmeside

Forpliktelser:

Åpenhet og ansvarlighet er viktige drivere for endring, og virksomheter som signerer Charteret, forplikter seg til å publisere mål, status og årlige resultater på virksomhetens egen nettside, sammen med Charterets logo og lenke til Charterets nettside.

Målene skal publiseres innen tre måneder etter signering, og Charteret oppfordrer virksomhetene til å begrunne målene og beskrive hvordan den vil jobbe for å nå målene.

Innen 12 måneder etter at målene er satt, skal virksomheten publisere sin første status for utvikling mot målene, og deretter publiseres status og utvikling årlig. Virksomhetene oppfordres til å beskrive årsakene til at virksomheten er i rute eller ikke, og om virksomheten opprettholder eller endrer på iverksatte eller planlagte tiltak.

Målene og status på fremgang bør være enkle å finne på virksomhetens nettside

Kommentar til resultatene:

- De neste sidene viser hvordan noen virksomheter har valgt å publisere mål, status og fremgang i henhold til Kvinner i Finans Charter.

Kvinner i finans

Norges Bank er en av initiativtakerne bak Kvinner i Finans Charter, som har som mål å øke kvinneandelen i ledende stillinger i finansbransjen.

Dette er et norsk initiativ etter modell fra Women in Finance Charter, som ble initiert av det britiske finansdepartementet i 2016.

Kvinner i Finans Charter eies av bransjen selv, gjennom bransjeforeningene Finans Norge, Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakenes Forbund og Verdipapirfondenes Forening og driftes av FutureBoards AS.



– Norges Bank har som ambisjon å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og vi tror Kvinner i Finans Charter kan være et viktig bidrag til å nå dette målet, sier visesentralbanksjef Ida Wolden Bache.

Fire prinsipper

Ved å signere på Kvinner i Finans Charter forplikter Norges Bank seg til fire prinsipper som skal støtte opp under målsettingen å øke kvinneandelen på ledernivå:

1. Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå

Norges Banks mål er ha en kjønnsbalanse på minimum 40 prosent for banken som helhet. På ledernivå er det nå 27 prosent kvinner i Norges Bank.

2. Ha én person på ledernivå som får dedikert ansvar for oppfølging av arbeidet

Visesentralbanksjef Ida Wolden Bache vil ha ansvar for oppfølging av arbeidet for Sentralbankvirksomheten og Norges Bank Administrasjon. For Norges Bank Investment Management ligger dette ansvaret på CEO Nicolai Tangen. Alle ledere er ansvarlig for å sikre en god kjønnsbalanse i eget team.

3. Publisere status og utvikling offentlig underveis

Fremgang og status for målene vil følges opp årlig og publiseres i [Norges Banks årsrapport](#).

4. Knytte godtgjørelse til ledere til oppnåelse av målene.

Dette vil være et av elementene som lederne vurderes på i Norges Bank.



Foto: iStock

Kvinner i Finans Charter

Knif Trygghet har signert Kvinner i Finans Charter.

Publisert: 15.02.2022 - Oppdatert: 15.02.2022

Kvinner i Finans Charters formål er å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge.

Likestilling og mangfold er en viktig del av utviklingen mot et mer bærekraftig samfunn. Tall fra Finans Norge viser at utviklingen i finansbransjen går sakte. For eksempel var det i 2020 kun 24 prosent av systemutviklere og programmerere som var kvinner. Forskning sier at flere kvinner i ulike ledende posisjoner bidrar til større produktivitet og lønnsomhet.

— Vi i Knif Trygghet ønsker å være med og bidra til dette initiativet, sier Tore Henriksø, personalsjef i Knif Trygghet. Dette gjør virkelig noe med måten vi tenker på. Ved å signere Kvinner i Finans Charter har vi forpliktet oss til handling ved konkrete mål og tiltak.

Målene vi har satt oss er:

- minst 40 prosent kvinneandel ledere i selskapet innen 2024
- minst 40 prosent kvinneandel i ledergruppa innen 2026
- minst 40 prosent kvinneandel i spesialistroller innen 2026



« Å jobbe systematisk med lederrekruttering og styresammensetning handler også om å unngå det enkleste – å velge den som er likest deg selv.

TOVE SELNES
Konserndirektør People

Kvinner i finans

Storebrand er en av initiativtakerne bak "kvinner i finans", med mål om å øke kvinneandelen på ledernivå i finansbransjen.

Av **Sindre Lassen Schjevik**

ARTIKKEL · PUBLISERT 23.06.2021



– Det er lønnsomt med en ledelse som speiler kundene og organisasjonen, sier Tove Selnes, konserndirektør People i Storebrand.

Som foregangsland har Norge vist at kjønnskoteringsloven gir resultater for økt balanse i ASA-styrene. Med "kvinner i finans"-initiativet setter finansnæringen i gang faktiske tiltak og konkrete mål for å øke kvinneandelen også i lederposisjoner, og viser at den tar sitt samfunnsansvar på alvor.

Fire prinsipper

Som medlemspartner til kvinner i finans forplikter vi oss nå til fire prinsipper som skal støtte opp under målsettingen å øke kvinneandelen på ledernivå:

1. Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå

Storebrands langsiktige mål er 50/50, og dette rapporteres og følges opp månedlig og i Storebrands årsrapporter. Per nå har vi 40,8% kvinner på ledernivå 1-4.

2. Ha én person på ledernivå som får dedikert ansvar for oppfølging av arbeidet

Konserndirektør for People i Storebrand, Tove Selnes, vil ha ansvaret for dette i Storebrand.

3. Publisere status og utvikling offentlig underveis

Fremgang og status for målene vil følges opp årlig på en egen hjemmeside. Fra og med 2021 vil rapporteringen for dette ligge som egen side under bærekraftsrapporteringen.

4. Knytte godtgjørelse til ledere til oppnåelse av målene.

Storebrand har ikke bonus, men dette blir et element i vurdering av måloppnåelse og lønnsjusteringer.

Kvinner i Finans Charter

SpareBank 1 Nord-Norge er founding partner i initiativet Kvinner i Finans Charter.

SpareBank 1 Nord-Norge har forpliktet seg til fire prinsipper:

- Ha ett medlem i lederteamet med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering.
- Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner.
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside.
- Ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelse til vårt lederteam.



Turid Aspenes, konserndirektør for Organisasjon, og ansvarlig for at konsernledelsen i SpareBank 1 Nord-Norge følger opp forpliktelsen til Kvinner i Finans Charter.

"Mange tenker nok at full likestilling er oppnådd for lenge siden, men slik er det ikke. Spesielt i ledende stillinger er det fortsatt et gap, også i finansbransjen. Gjennom å forplikte oss tror vi at dette kan endres. Det er derfor SpareBank 1 har valgt å signere initiativet", sier Turid Aspenes, som er konserndirektør for Organisasjon i SpareBank 1 Nord-Norge.

Våre mål for kjønnsbalanse

Innen 2025 skal vi ha en kvinneandel på alle ledernivå og tyngre fagstillinger på minimum 40 %

Status pr. 31.12.2021	Andel kvinner	Andel menn
Ledernivå 1 og 2	46 %	53 %
Ledernivå 3	37 %	63 %
Ledernivå 4 og 5	43 %	57 %
Tyngre fagstillinger	34,5 %	66,5 %

Aktiviteter og tiltak

De neste sidene oppsummerer konkrete initiativer selskapene har rapportert at de gjennomfører for å bedre kjønnsbalansen i virksomheten. De er gjengitt her som ideer til inspirasjon for andre.

Overordnet

- Jobber strukturert med aktivitets- og redegjørelsesplikten for å fjerne hindre for likestilling. Arbeidet er forankret i konsernledelsen.
- Sikre at virksomhetens retningslinjer, prosesser, rutiner og ordninger bygger på objektive kriterier
- Opplæring i hvordan ubevisste preferanser («bias») kan påvirke utvelgelse av kandidater og beslutninger
- Hvert forretningsområde setter mål for kjønnsbalanse og måler/følger opp
- Likelønnsperspektiv i lønnsoppgjøret; analysere om det finnes lønnsforskjeller som kun kan forklares med kjønn
- Hensyn til mangfold skal vektlegges ved rekruttering og intern mobilitet
- Kvartalsvis måling av kjønnsbalanse i virksomhetene
- Adm. direktør måles på kjønnsbalanse
- Tilrettelegge for god balanse mellom jobb og privatliv
- Delta i initiativer som SHE-index, Equality Check og Kvinner i Finans Charter
- Inkorporere likestilling, mangfold og inkludering i selskapets verdigrunnlag
- Alle ansatte skal bekrefte at de har lest policy for likestilling, mangfold og inkludering
- Etablert komité med ansvar for å planlegge og gjennomføre tiltak for likestilling, mangfold og inkludering og forhindre diskriminering
- Likestillings-, mangfolds- og inkluderingsuke for å styrke kunnskap og bevissthet blant alle ansatte
- Fremme bevissthet om kjønnsbalanse 50/50 i alt vi gjør

Lederkommunikasjon

- Hver konserndirektør legger frem 3 konkrete tiltak for sin divisjon
- Tilstrebe kjønnsnøytralt språk i profilering og kommunikasjon
- Synliggjøre kvinnelige ansattes lederroller i prosjektarbeid

Lederutvikling

- Sikre at ansatte kan utvikle seg og få nye utfordringer gjennom aktivt internt arbeidsmarked
- Bevisste utviklingsløp for tyngre fagstillinger
- Sette mål for kjønnsbalanse og sikre mangfold i etterfølgerplaner til ledernivå/nøkkelposisjoner
- Kjønnsbalanse i pool for stedfortredere og langsiktige erstattere
- Strukturert etterfølgerplan som omfatter alle ledere og nøkkelpersoner; kjønn er en viktig faktor
- Krav om bedre kjønnsbalanse i lederutviklingsprogrammer
- Mål om tilnærmet 50 % kjønnsbalanse for interne lederkandidater, lederutviklings- og talentprogrammer og mentorprogram
- 50/50 kvinner/menn i prosjekter, for å route kvinner inn i talentprogram og andre kompetansehevende tiltak
- Kvinner på tvers av organisasjonen oppfordres aktivt til å søke seniorposisjoner
- Kurs om likestilling og mangfold i alle nivåer av lederutviklingsprogrammer
- Mentorprogram for kvinner
- Grundig kompetansekartlegging av alle ansatte har økt bevissthet om interne muligheter og intern rekruttering
- Gjøre det mindre farlig å synes
- Fjerne avkryssing av kjønn i søknadsskjema

Rekruttering

- Kjønnsbalansedefinisjon inngår i rekrutteringspolicier
- Krav om redegjørelse av mangfolds-, likestillings- og likelønnsituasjon i avdelingen ved all rekruttering
- Alltid ha kvinnelige kandidater i alle ansettelse
 - Tilstrebe 50/50 av kvinner/menn blant kandidater til alle stillinger
 - Krav om minst 1 kvalifisert kandidat (ev. 50 %) fra hvert kjønn i finalen til lederstillinger
 - Mål om å kalle inn like mange kvinner og menn til intervju
- Tilstrebe kjønnsnøytrale budskap, språk, illustrasjoner og kanaler i rekrutteringsannonser.
 - Understreke like muligheter for begge kjønn.
 - Inkludere mangfoldserklæring i alle nyrekrutteringer
- Inkludere begge kjønn i ansettelsesprosessen, også i finalerunden
- Strukturert rekrutteringsprosess inkl. opplæring for å motvirke ubevisste holdninger
- Rekruttere kvinner til studentstillinger
- Rekruttere 50/50 til studentstillinger/sommerjobb
- Søker å rekruttere flere kvinner i «frontposisjoner» og flere menn i støttefunksjoner for å avdempe ubalanse
- Krav om hensyn til mangfold hos byråer/leverandører

Organisering av Kvinner i Finans Charter

Styret



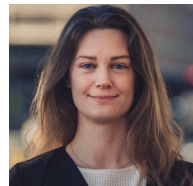
Alexandra Morris
(styreleder)
investeringsdirektør,
SKAGEN Fondene



Runa Opdal Kerr
arbeidslivsdirektør,
Finans Norge



Bernt Zakariassen
daglig leder,
Verdipapirfondenes
forening

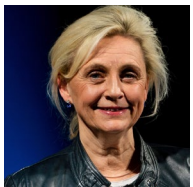


Ellen A. Vold
daglig leder, Norsk
Venturekapitalforening



Sindre Støer
daglig leder, Verdipapir-
foretakenes Forbund

Administrasjon



Turid Solvang
daglig leder

Eierskap

Kvinner i Finans Charter eies av bransjen selv, gjennom bransjeforeningene Finans Norge, Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakenes Forbund og Verdipapirfondenes Forening, samt initiativtakerne Alexandra Morris og Turid E. Solvang.

Founding partners

- ABG Sundal Collier
- Formue
- Gjensidige Forsikring
- Hadean Ventures
- KLP
- Norges Bank
- SKAGEN Fondene
- SpareBank 1
- Storebrand
- Summa Equity
- Verdane

Støttespillere

Initiativet støttes av Stiftelsen AksjeNorge, Finansdepartementet og fagforeningene Finansforbundet, Tekna og Econa.

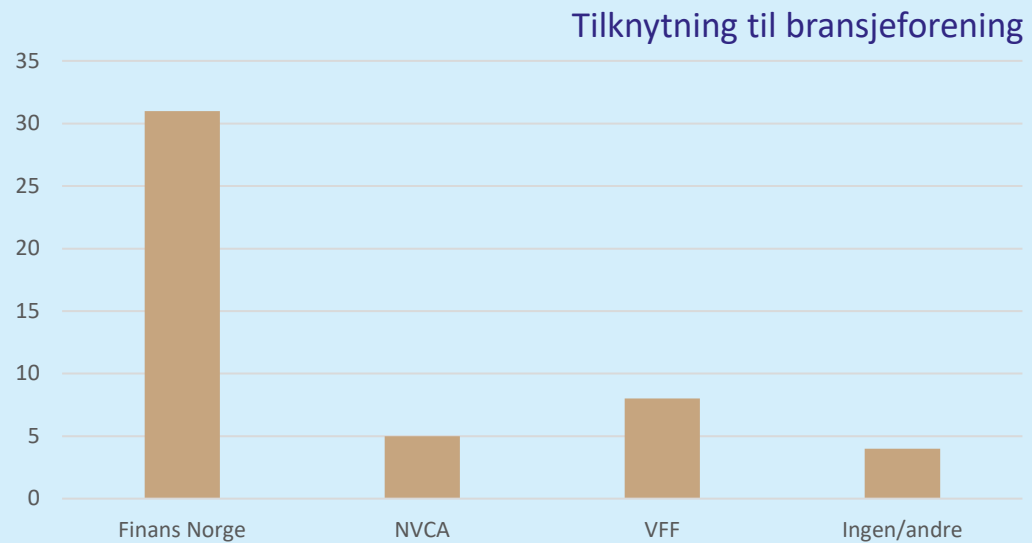
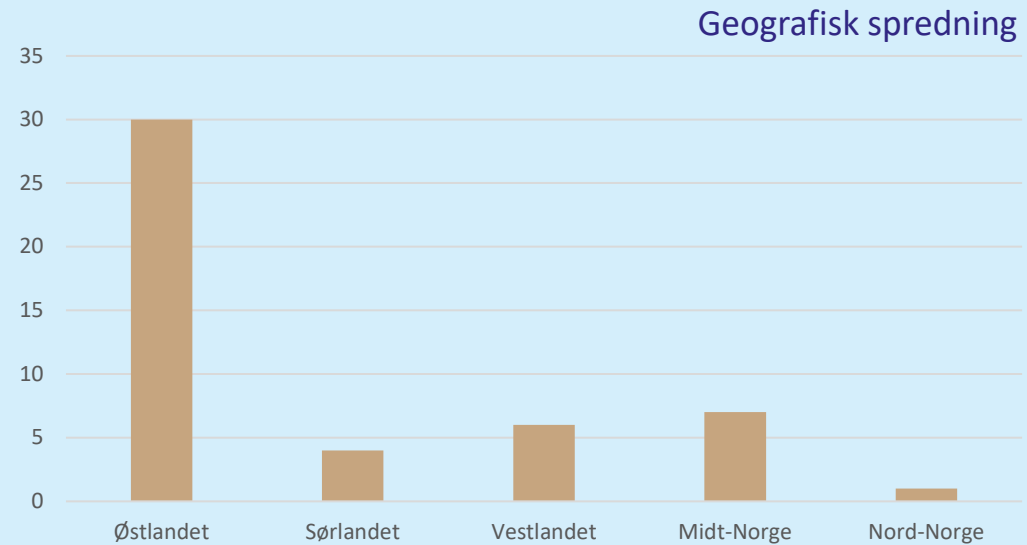
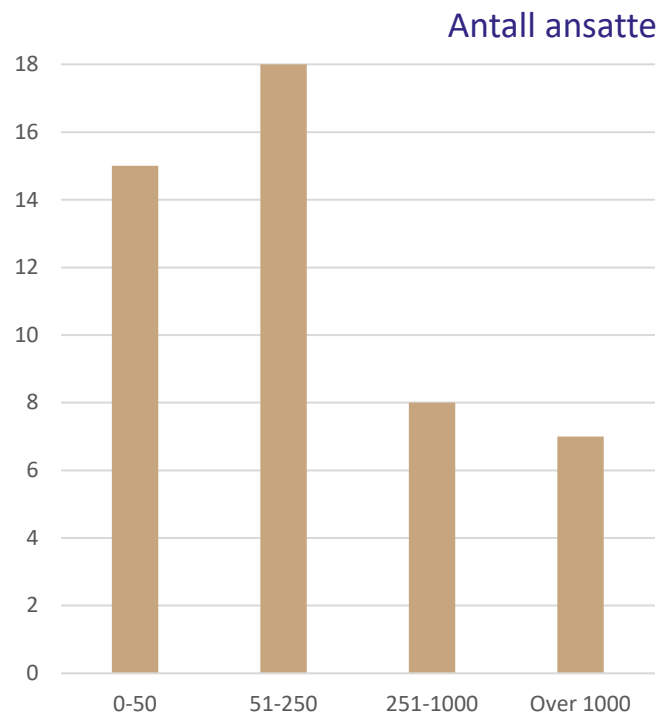
Tilsluttet Charteret

Disse virksomhetene hadde signert Kvinner i Finans Charter per 1. september 2022:

- ABG Sunndal Collier
- Alliance Venture
- Aurskog Sparebank
- Bien Sparebank
- BNP Paribas
- Danske Bank Norge
- Eika Gruppen
- Equinor Asset Management
- Finans Norge
- Finansforbundet
- Formue
- Forte Fondsforvaltning
- Fremtind Forsikring
- Gjensidige Forsikring
- Hadean Ventures
- Hemne Sparebank
- Holberg Fondsforvaltning
- Jbf bank og forsikring
- Jæren Sparebank
- KLP
- Knif Trygghet Forsikring
- Kommunalbanken
- Larvikbanken Din Personlige Sparebank
- Lillesands Sparebank
- Nordea
- Norges Bank
- Norsk Venturekapitalforening
- Northern Trust Global Services SE Norway Branch
- ODIN Forvaltning
- Protector Forsikring
- Sandnes Sparebank
- SKAGEN Fondene
- Skue Sparebank
- Sogn Sparebank
- SpareBank 1 Gruppen
- SpareBank 1 forsikring
- SpareBank 1 Lom og Skjåk
- SpareBank 1 Nord-Norge
- SpareBank 1 SMN
- SpareBank 1 SR-Bank
- Sparebanken Sør
- Sparebanken Sogn og Fjordane
- Storebrand
- Summa Equity
- Søgne og Greipstad Sparebank
- Verdane
- Verdipapirfondenes forening
- Verdipapirfortakenes Forbund

Nøkkeltall

for virksomhetene som har signert Kvinner i Finans Charter



Aktiviteter og milepæler

2021–september 2022

2021

- Toneangivende personer i finansbransjen diskuterte våren 2021 et felles initiativ for å øke andelen kvinner i lederroller i bransjen.
- I juni ble Kvinner i Finans Charter presentert, med elleve Founding Partners, i Dagens Næringsliv og Dagens Perspektiv. Daværende finansminister Jan Tore Sanner uttrykte samtidig sin støtte til initiativet.
- I september ble formell lansering av Kvinner i Finans Charter markert med et arrangement i den britiske ambassadørens residens.
- 1. desember 2021 ble Kvinner i Finans Charter etablert som et ideelt aksjeselskap eiet av bransjeforeningene Finans Norge, Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakens Forbund, Verdipapirfondenes forening og initiativtakerne Alexandra Morris og Turid Solvang.
- Gjennom året bidro representanter for Kvinner i Finans Charter til å synliggjøre initiativet eksternt gjennom foredrag, deltakelse i paneldebatter og innlegg og oppslag i mediene.
- I tillegg ble det arrangert dialogmøte for å markedsføre initiativet i bransjen og bidra til at bedriftene kommer i gang med arbeidet.

2022

- I mars innvilget Finansmarkedsfondet søknad om økonomisk støtte.
- I løpet av våren utviklet Kvinner i Finans Charter system og skjema for bedriftenes årlige rapportering om fremdrift i arbeidet med å øke kvinneandelen blant ledere i bransjen. Bedrifter som har signert Charteret rapporterer selv om utviklingen i egen organisasjon, og rapporteringen utgjør grunnlaget for denne statusrapporten.
- Også gjennom 2022 bidro representanter for Kvinner i Finans Charter til å synliggjøre initiativet eksternt gjennom foredrag, innlegg og oppslag i mediene og deltakelse i paneldebatter, bl.a. under Arendalsuka. Det ble også gjennomført aktiviteter for å fremme kvinnelige talspersoner. Det ble også arrangert et flere digitale dialogmøter for virksomheter som har signert Charteret.
- Høsten 2022 blir Kvinner i Finans Charters første statusrapport presentert gjennom arrangementer i Oslo, Stavanger, Tromsø og London.

Founding partners



Ida Wolden Bache
Sentralbanksjef

«Vårt mål i Norges Bank er å sikre at banken tiltrekker, utvikler og beholder kvalifiserte ledere og medarbeidere. Alle rekrutteringsprosesser skal legge vekt på mangfold og likestilling. Konkret betyr dette blant annet at annonsetekster skal unngå ordlyd som potensielt skyver kvinnelige søkere bort, og at kvinner internt i organisasjonen aktivt blir oppfordret til å søke aktuelle seniorposisjoner. Vi skal ha representasjon av begge kjønn i intervjuer, og alle rekrutteringer skal drøftes i medarbeiderutvalg.»



Adele Norman Pran
Styreleder i ABG Sundal Collier Stiftelsen –
Women in Finance

«ABG Sundal Collier Stiftelsen – Women in Finance arbeider for en bedre kjønnsbalanse i finansbransjen i Skandinavia. Kvinner i Finans Charter er et viktig initiativ som bidrar til dette ved at bedriftene i finansnæringen jobber med å få flere kvinner i ledende posisjoner.»



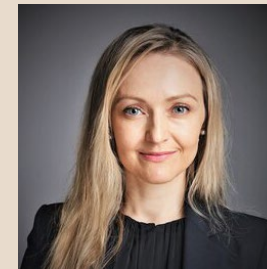
Helge Leiro Baastad,
konsernsjef, Gjensidige

«Mangfold er et viktig bidrag for å skape økt forretningsverdi i fremtiden. Gjensidige har satt konkrete mål for kjønnsbalanse og jobber målrettet med en bedriftskultur hvor det er trygt å by på kompetansen man besitter basert på egen erfaring, bakgrunn og personlighet. Prinsippene i Charteret setter ytterligere fart i arbeidet, samtidig som vi inspireres av andre.»



Øystein Bø
Adm. direktør

«Vi jobber bevisst med å fremheve våre kvinnelige medarbeidere i tekster, bilder, videoer og på fysiske møteplasser for å vise frem mangfoldet i Formue. Vår visjon er å bidra til at våre kunder og ansatte kan oppleve et rikere liv. I det ligger det at en karriere i finans skal være en del av livet, men ikke selve livet.»



Ingrid Teigland Akay,
Managing partner

«Som et unikt mangfoldig venturefond vet vi hvor viktig kjønnsbalanse er både for resultat og miljø. I våre rekrutteringsprosesser jobber vi derfor aktivt med å få fram kvinnelige kandidater, for å sikre oss et bredt spekter av talenter, og til slutt den aller beste personen til jobben.»



Sverre Thornes,
Konsernsjef

«KLP jobber aktivt for å oppnå bedre kjønnsbalanse i tunge fagstillinger og lederstillinger. Samarbeidet med Kvinner i Finans Charter har styrket forankringen hos toppledelsen og i styret, noe som er avgjørende for å nå målene. Vi har viktige tiltak både gjennom intern kompetansebygging, i rekrutteringsprosessen, aktiviteter ut mot utdanningsinstitusjoner og karrieremesser for å gjøre KLP og finansbransjen enda mer attraktiv for kvinner.»



Reynir Indahl,
Managing partner, Summa Equity

«Vi ønsker å rekruttere de beste menneskene til Summa og selskapene vi investerer i for å bidra til å løse de globale utfordringene. Da må vi ha tilgang til hele talentpoolen – som omfatter alle bakgrunner og kjønn. Og vi trenger individer med ulike kompetanse, erfaring og perspektiver til å ta de beste beslutningene. KIFC er ett viktig initiativ for å løfte dette høyt på dagsorden både hos oss og i finansnæringen generelt.»



Tim Warrington,
Adm. direktør

«God fondsforvaltning er vanskelig – derfor må vi tiltrekke oss de aller beste. Egenskapene som trengs avhenger ikke av kjønn, selv om det kan se slik ut i dag. Kvinner i Finans Charter tvinger oss til å handle for å endre denne ubalansen. Dette er nettopp en slik utfordring vi som fondsforvaltere elsker.»



Odd Arild Grefstad,
Konsernsjef

«Vår erfaring er at tydelige mål for mangfold over tid gir resultater, og vi har nå en langt jevnere kjønnsbalanse på ledernivå enn før. Det å sette mål må vi kombinere med å bygge en kultur som bidrar til systematisk utvikling av medarbeidere og bevisst seleksjon av hvem som velges til lederprogrammer og lederstillinger. Kvinner i Finans Charter bidrar til å opprettholde engasjementet for dette arbeidet i Storebrand.»



Benedicte S. Fasmer,
konsernsjef, SpareBank 1 SR Bank;
styreleder i Finans Norge

«Kvinner i Finans Charter forplikter oss til å sette mål og ansvarliggjøre lederne våre. Som et stort finanskonsern har vi et ansvar for å løfte arbeidet med både likestilling og mangfold. Dette har gitt resultater de siste årene, men både vi og finansbransjen har en vei å gå før vi er i mål.»



Bjarne Lie,
Managing partner

«Etter å ha jobbet systematisk med rekruttering over flere år har Verdane, som en av få i finans, oppnådd likevekt kvinner og menn. Kvinneandelen for seniorer er lavere, derfor jobber vi med å dyrke frem kvinnelige ledere. Det innebærer blant annet tilpassede karriereløp, forfremmelser under foreldreledig, fokusgrupper og konkrete mål.»

Founding partners



c/o FutureBoards
Slemdalsveien 70b 0370 Oslo
Telefon 917 89 435

turid.solvang@futureboards.no
www.kvinnerifinans.com