



Fremdriftsrapport 2022

Publisert September 2023



Side

1	Kort om Kvinner i Finans Charter
2	Kvinner i finansbransjen – status
3	Om virksomhetene i rapporten
4	Charterets forpliktelser
5	Formålet med Kvinner i Finans Charter
6	Prinsipp 01: Dedikert ansvar
7	Prinsipp 02: Sette mål
8	Prinsipp 03: Lederinsentiver
9	Prinsipp 04: Publisere status
10	Aktiviteter og tiltak fra virksomhetene
11	Organisering av Kvinner i Finans Charter
12	Virksomheter tilsluttet charteret
13	Nøkkeltall for virksomheter tilsluttet charteret
14	Aktiviteter og milepæler 2022
15	Founding partners svarer
16	Læringspunkter fra Storbritannia

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

FINANSMARKEDSFONDET

Kort om Kvinner i Finans Charter

- 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.
- 66 selskaper hadde signert charteret da redaksjonen avsluttet arbeidet med rapporten 12. september 2023.
- Selskapene som har signert Kvinner i Finans Charter er godt i gang med arbeidet. Forankring av ansvar og målfastsettelse er i tråd med Charterets fire prinsipper:

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

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

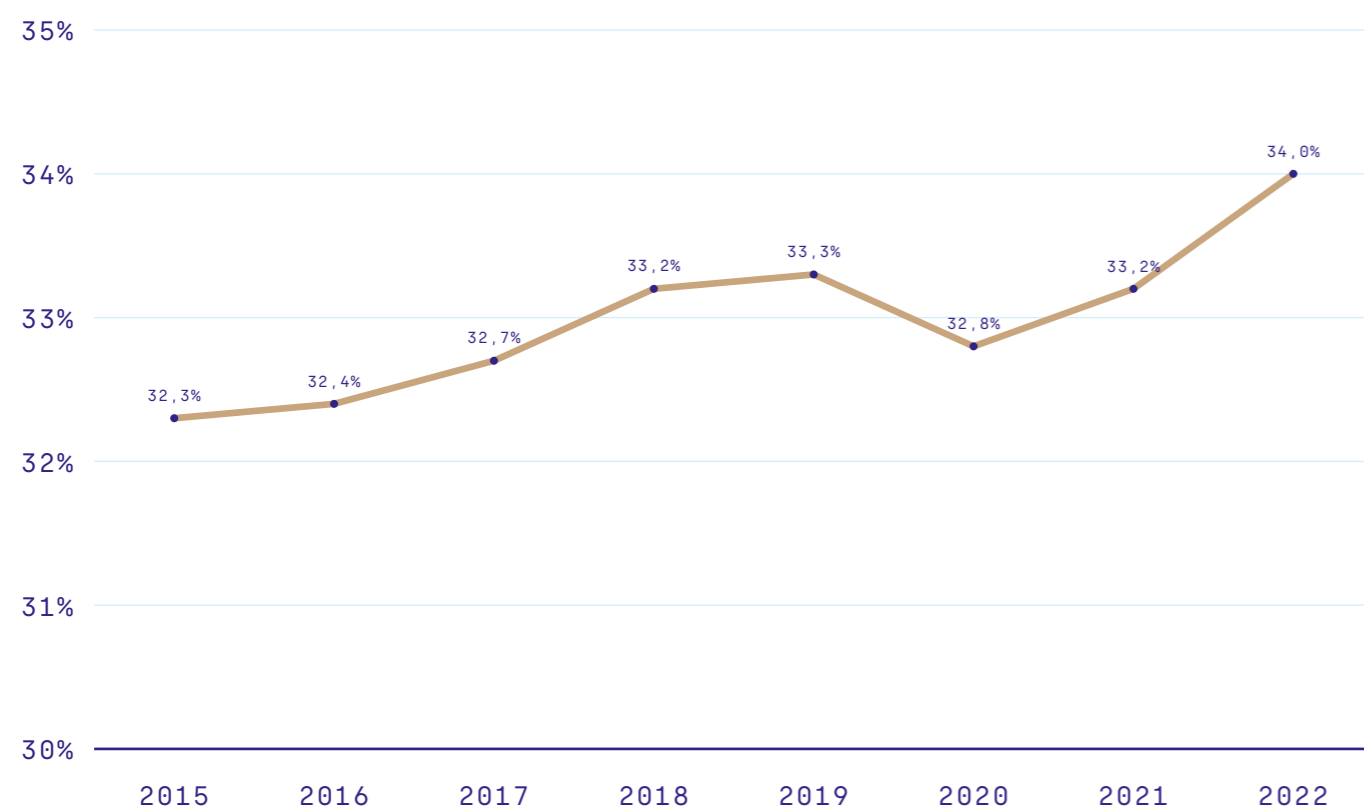
Prinsipp 4 – Publisere status og fremgang mot målene: Rom for forbedring



Kvinner i finansbransjen - status

I dag er bare én av tre ledere i finansbransjen kvinner. Andelen har vært svært stabil siden 2015. (Fjorårets tall i parentes).

I hele bransjen



Kilde: Finans Norge/SSB

Bank og forsikring

Kvinner utgjør 49 (49) % av alle ansatte, og:

- 31,5 (30) % av toppledere
- 37,2 (36) % av ledere utenom adm. dir.

Kilde: Finans Norges likestillingsindikatorer 2022

Forvaltning

Kvinner utgjør 22 (21) % , hvorav:

- 20 (11) % av adm. direktører og investeringsdirektører
- 15 (14) % av forvaltere
- 41 (45) % i analyse, risiko, ESG, trading mm.

Andelen øker blant nyansatte. For eksempel utgjorde kvinner 45 % av nyansatte forvaltere i 2022.

Kilde: Verdipapirfondenes forening 2023

Verdipapirforetakene

10 (11) % kvinner i spesialistfunksjoner

Kilde: Verdipapirforetakenes forbund 2023

Venture kapital og private equity

Kvinner utgjør 23 % i investeringsroller:

- 24 % i oppkjøpsfond (VC) og 21 % i tidligfasefond (PE)
- På juniornivå er 43 % kvinner. På seniornivå er 12 % kvinner.

Kilde: Norsk Venturekapitalforening 2023

Om virksomhetene i rapporten

53 virksomheter rapporterte inn data til 2022-rapporten.

53 virksomheter rapporterte inn sine data per 31. desember 2022. Av disse er 35 virksomheter tilknyttet Finans Norge, mens 2 er tilknyttet Verdipapirforetakenes forbund, 6 er tilknyttet Verdipapirfondenes forening, 5 er tilknyttet Norsk Venturekapitalforening, og 5 er ikke tilknyttet en bransjeforening.

Av selskapene som rapporterte inn data, er det 6 selskaper som har over 1000 ansatte, 11 som har mellom 251 og 1000 ansatte, 22 som har mellom 51 og 250 ansatte og 14 selskaper som har inntil 50 ansatte. Av de ansatte var 48,8 % kvinner og 51,2 % menn.

Av topplederne i selskapene var 35 menn og 18 kvinner. Altså har 34 % av selskapene som rapporterer etter Kvinner i Finans Charter kvinnelig toppleder. Dette er en høyere andel enn for finansbransjen totalt, der andelen er 25 %. Blant topplederne i de 200 største norske selskapene er kun 15,5 %² kvinner, og tilsvarende tall for de 600 største børsnoterte selskapene i Europa er 8 %³.

70,6 % av selskapene som rapporterte inn data hadde kjønnsbalanserte styre (dvs. 40–60 % av hvert kjønn). 75 % av styrelederne i selskaper som rapporterer etter Kvinner i Finans Charter er menn, mot 87 % blant de 200 største norske selskapene².

Merk at noen virksomheter ikke har besvart samtlige spørsmål. Blant annet har noen ikke satt mål, eller de har satt mål, men har ikke tilfestet målene.

Prosentandel kvinner ¹⁾	KIFC-selskapene	Norsk finansbransje	200 største norske ²⁾	600 største europeiske ³⁾	UK Woman in Finance Charter ⁴⁾
I styret	44 (45)		(32)	(35)	36 (35)
Styreleder	25 (21)		(13)	(9)	
I toppledelsen	39 (41)	35 (35)	(27)	(19)	33 (26)
Toppsjef	34 (35)	25 (25)	(16)	(8)	

1) 2021-tall i parentes i tabell.

2) Core Topplederbarometer 2022 er siste tilgjengelige versjon og viser tall per 2021.

3) Kilde: European Women on Boards Gender Diversity Index 2021 (siste tilgjengelige versjon).

4) Kilde: Women in Finance Charter UK Annual Reviews, årene 2022 og 2021.

Charterets forpliktelser

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

Ved å signere Kvinner i Finans Charter, forplikter virksomheten 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 virksomhetens egne nettsider.

Dessuten skal virksomheten rapportere til Kvinner i Finans Charter om utviklingen. Data per årsslutt registreres innen 30. juni året etter. Rapporteringsskjema distribueres i løpet av våren.

De innrapporterte dataene skal samstemme med virksomhetens ordinære årsrapport. Kvinner i Finans Charter vil sikre at charterets rapporteringskrav er i tråd med kravene under aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven.

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

Denne rapporten utgjør charterets andre årlige fremdriftsrapport og bygger på virksomhetenes data per 31. desember 2022.

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 er det relativt få kvinner i ledende posisjoner i meglerforetak, banker og andre selskaper i finanssektoren, både i Norge og internasjonalt. 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

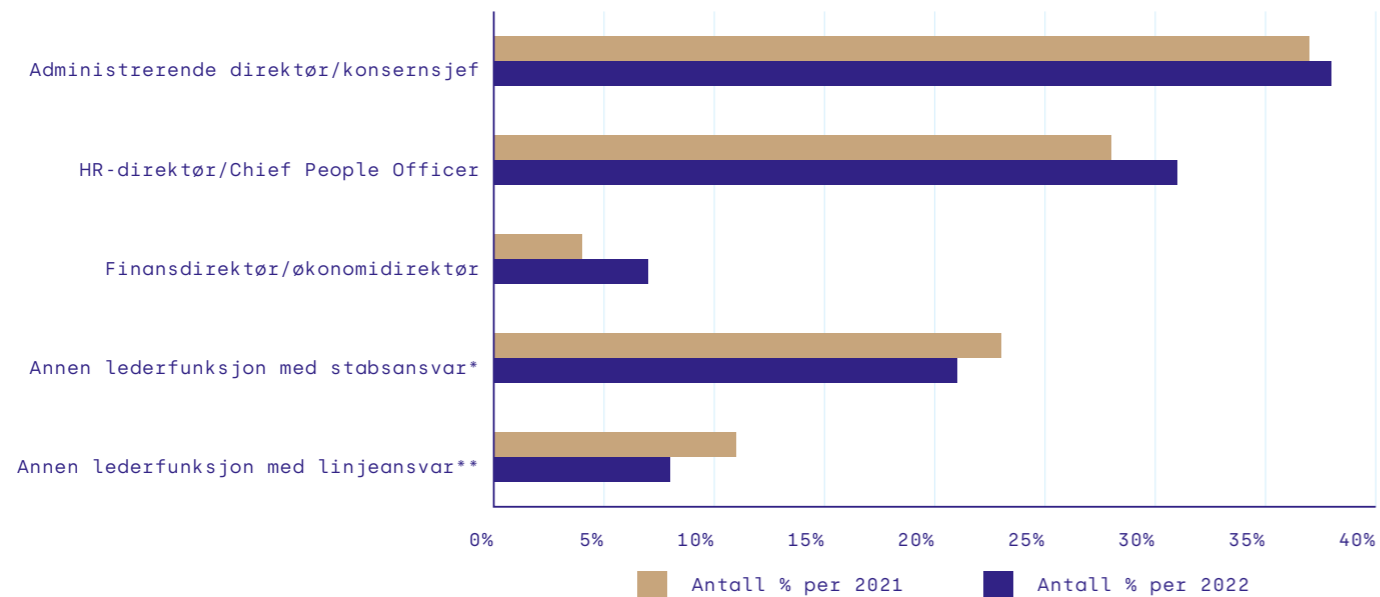


PRINSIPP 01:

Dedikert ansvar

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

«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 Konserndirektør Teknologi og utvikling og Deputy CEO

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

Forpliktelser:

Prinsippet skal ivareta 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 hos en som rapporterer direkte til CEO.

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

Kommentar til resultatene:

Virksomhetene har i hovedtrekk forankret arbeidet med å fremme kjønnsbalanse i tråd med forpliktelsene i Charteret:

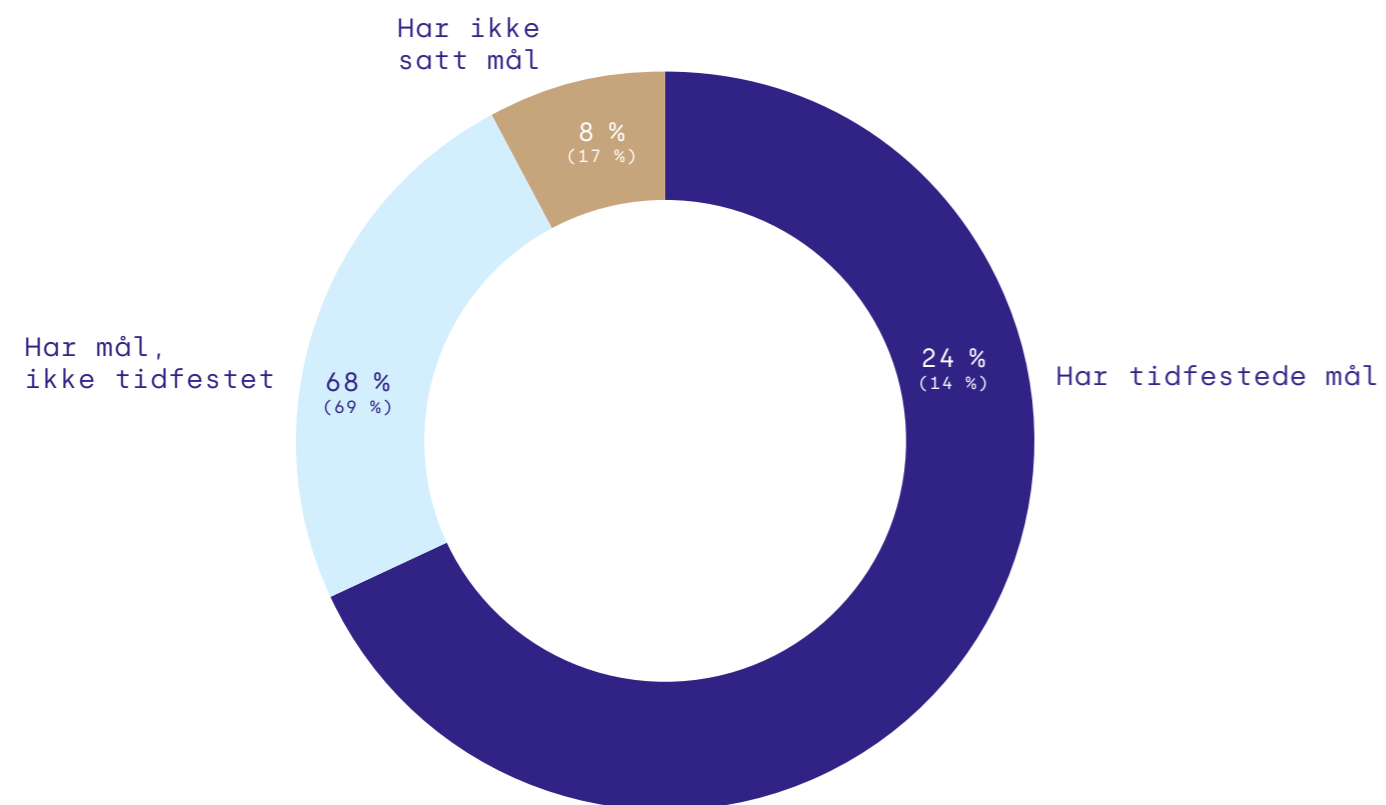
- Mer enn en tredel av bedriftene har plassert ansvaret for å fremme kjønnsbalanse i ledelsen hos adm. direktør/konsernsjef.
- Av de øvrige selskapene har så godt som alle plassert ansvaret hos en person som rapporterer direkte til adm. direktør/konsernsjef.
- Virksomhetene orienterer om hvem (rolle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

PRINSIPP 02:

Sette mål

Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner.

Tidfestede mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner (2021-tall i parentes)



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 mållår 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 fem 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:

- De fleste virksomhetene definerer begrepet «kjønnsbalanse» som 40–60 % av hvert kjønn. Av de 36 virksomhetene som oppgir å ha satt interne mål, har 31 satt mål om at hvert kjønn skal utgjøre 40–60 % blant ledere og spesialister. Se også neste side.
- 8 virksomheter har satt progressive mål, dvs. at målene skjerpes i perioden mot 2025.
- 14 av 53 virksomheter har satt interne mål for kjønnsbalanse i sin øverste ledelse, men har ikke tidfestet målene.
- 21 av 53 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.

PRINSIPP 02:

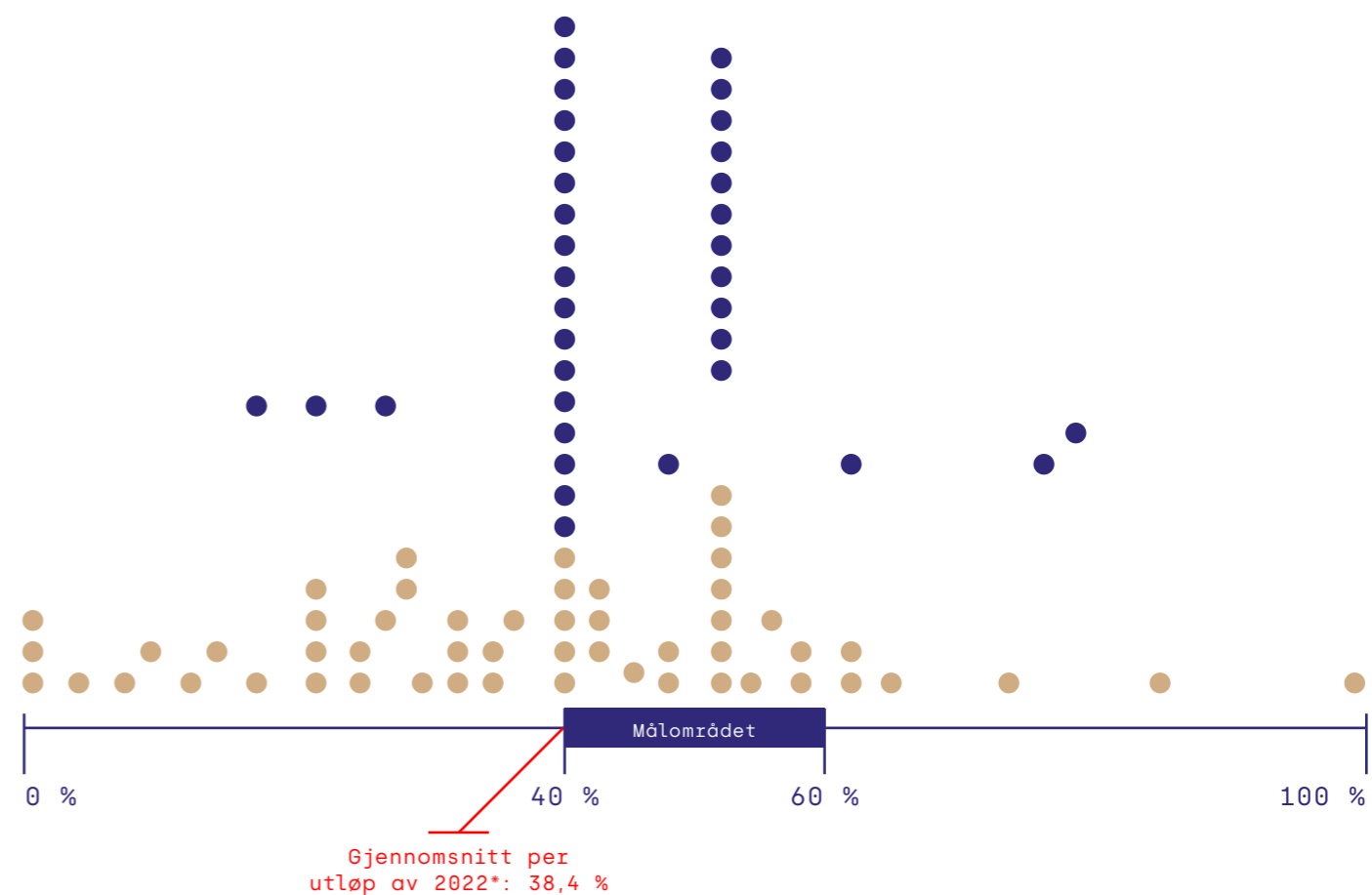
Sette mål

Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner.

Kjønnsbalanse i toppledelsen:

Hver brune prikk representerer andelen kvinner i ledelsen av én av virksomhetene per 31.12.2022. Hver blå 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 40–60 % av ledergruppen.
- Tre virksomheter – to færre enn i fjor – rapporterte at de ikke hadde kvinner representert i ledelsen.
- Gjennomsnittlig andel kvinner i ledelsen gikk ned 2,4 %, fra 40,8 % i 2021, til 38,4 % i 2022.



* Merk at mens "Gjennomsnitt per utløp av 2022" omfatter øverste ledelse ekskl. administrerende direktør, er de angitte målene satt for øverste ledelse inkl. administrerende direktør. Blant topplederne er 66 (64) % menn og 34 (36) % kvinner (2021-tall i parentes).

PRINSIPP 03:

Lederinsentiver er knyttet til mål for kjønnsbalanse

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

«Arbeid med mangfold, herav kjønnsfordeling, er et av elementene som lederne vurderes på i sitt lederskap»

«Vår forpliktelse til Women in Finance Charter inngår i toppledelsens mål for året og i totalvurderingen av prestasjoner og belønning»

«Inngår i de individuelle kriteriene godtgjørelsen vurderes opp mot»

«Variabel godtgjørelse inkluderer KPI på kjønnsbalanse»

«Administrerende direktør måles på kjønnsbalansen i virksomheten»

«Ved vurdering av lønnsfastsettelse og bonus vektlegges bærekraft, mangfold og likestilling»

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:

- 22 av 53 virksomheter (42 %) oppgir at de har knyttet godtgjørelsen til lederteamet mot å ha fremgang mot målene for kjønnsbalanse. Tilsvarende tall for i fjor var 19 av 42 virksomheter (45 %).
- 16 virksomheter (30 %) oppgir at fremgang som leder til at målene nås, inngår i vurderingen av den ansvarliges prestasjoner. Tilsvarende tall i fjor var 7 virksomheter, som utgjorde 17 %. Andelen virksomheter som knytter lederinsentiver til mål for kjønnsbalanse har altså økt betydelig fra i fjor.
- Av disse 16 spesifiserer en håndfull at fremgang som leder til målene nås, blir vurdert i forbindelse med tildeling av variabel godtgjørelse. Det er kun noen av virksomhetene som har bonusordninger eller annen variabel godtgjørelse.
- I noen tilfeller er det å knytte godtgjørelse til fremgang mot mål om kjønnsbalanse ikke forenlig med virksomhetens avlønningssystem.
- I brukerundersøkelsen som ble gjennomført våren 2023, pekte flere virksomheter på nettopp prinsipp 3 som vanskelig å gjennomføre.

Det britiske Women in Finance Charter betegner «Link to pay», dvs. å knytte måloppnåelse til lederkompensasjon, som en stadig mer effektiv endringsdriver, og selv om det har vært krevende å få på plass i praksis, er det stadig flere britiske signatories som iverksetter dette prinsippet.

PRINSIPP 04:

Publisere status

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 de vil jobbe for å nå målene.

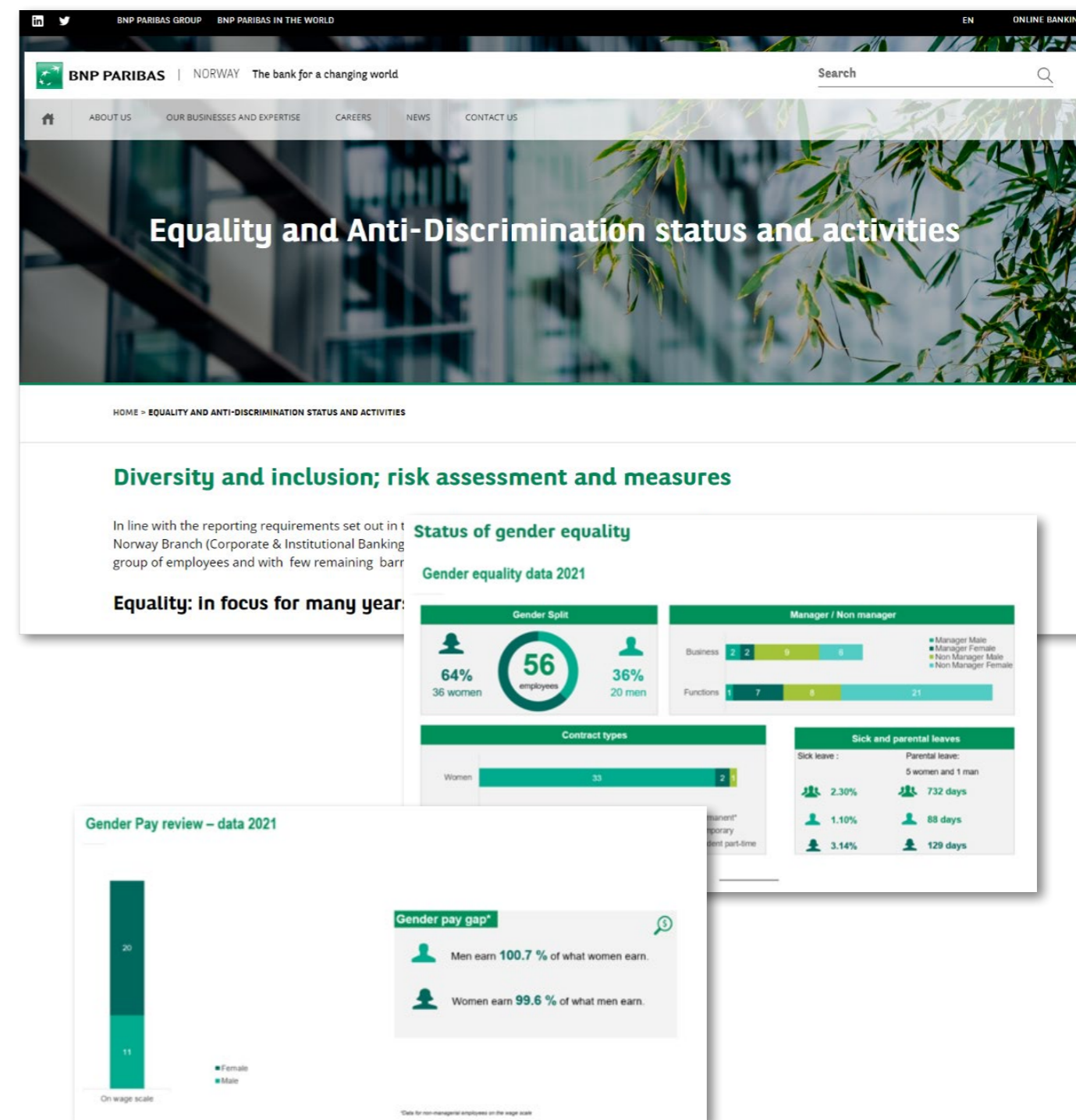
Innen 12 måneder etter at målene er satt, skal virksomheten publisere sin første status for utvikling mot målene, og deretter publiseres status og utvikling årlig. Virksomhetene oppfordres til å beskrive årsakene til at virksomheten er i rute eller ikke, og om virksomheten opprettholder eller endrer 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.
- 17 av 66 av virksomhetene som har signert charteret per 12.09.2023, har ennå ikke publisert på egne hjemmesider.

BNP Paribas



Formue

Samarbeidspartnere

Formue er founding partner av Kvinner i Finans Charter.

Kvinner i Finans Charter sitt formål er å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge. [Les mer her.](#)

Tall fra Finans Norge viser at utviklingen i finansbransjen går sakte. For eksempel var det i 2020 kun 24 prosent av systemutviklere og programmere som var kvinner. Forskning sier at flere kvinner i ulike ledende posisjoner bidrar til større produktivitet og lønnsomhet.

Ved å signere charteret forplikter vi oss til fire prinsipper:



01

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

Sikre forankring i virksomhetens ledelse gjennom CEO eller en person som rapporterer til CEO.

03

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

Utarbeide en plan for hvordan levering og fremgang mot målene kan reflekteres i godtgjørelsen til lederteamet.

02

sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner

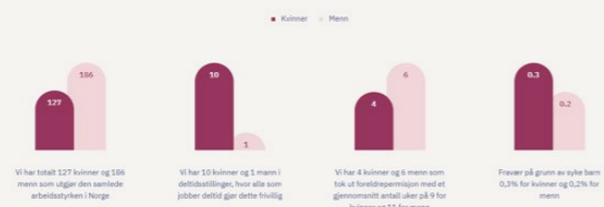
Sette konkrete, realistiske mål, tilpasset organisasjonens størrelse, situasjon og behov, samt hvordan disse skal følges opp gjennom tiltak.

04

årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

Støtte åpenhet og ansvarlighet gjennom å publisere mål, status og årlig fremgang på egen nettside, sammen med Kvinner i Finans Charter

Tilstand for kjønnslikestilling 2022



Fremtind

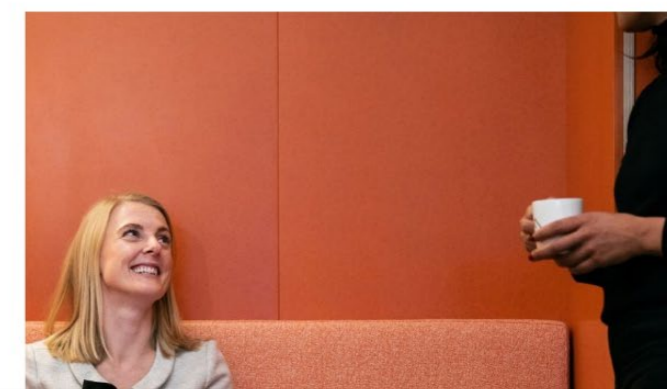
Fremtind Vi er eid av SpareBank 1 Gruppen og DNB

[Om oss](#) [Sirkulær forsikring](#) [Presserom](#) [Karriere](#) [Kontakt oss](#)

Forside → Om oss → Kvinner i finans

Kvinner i Finans Charter

Fremtind har siden november 2021 vært knyttet til Kvinner i Finans Charter for å bidra i arbeidet med å øke kvinneandelen i ledende stillinger i finansbransjen. Ved å signere dette initiativet har vi forpliktet oss til å fremme kjønnsbalanse gjennom flere tiltak.



Hva er Kvinner i Finans Charter?

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

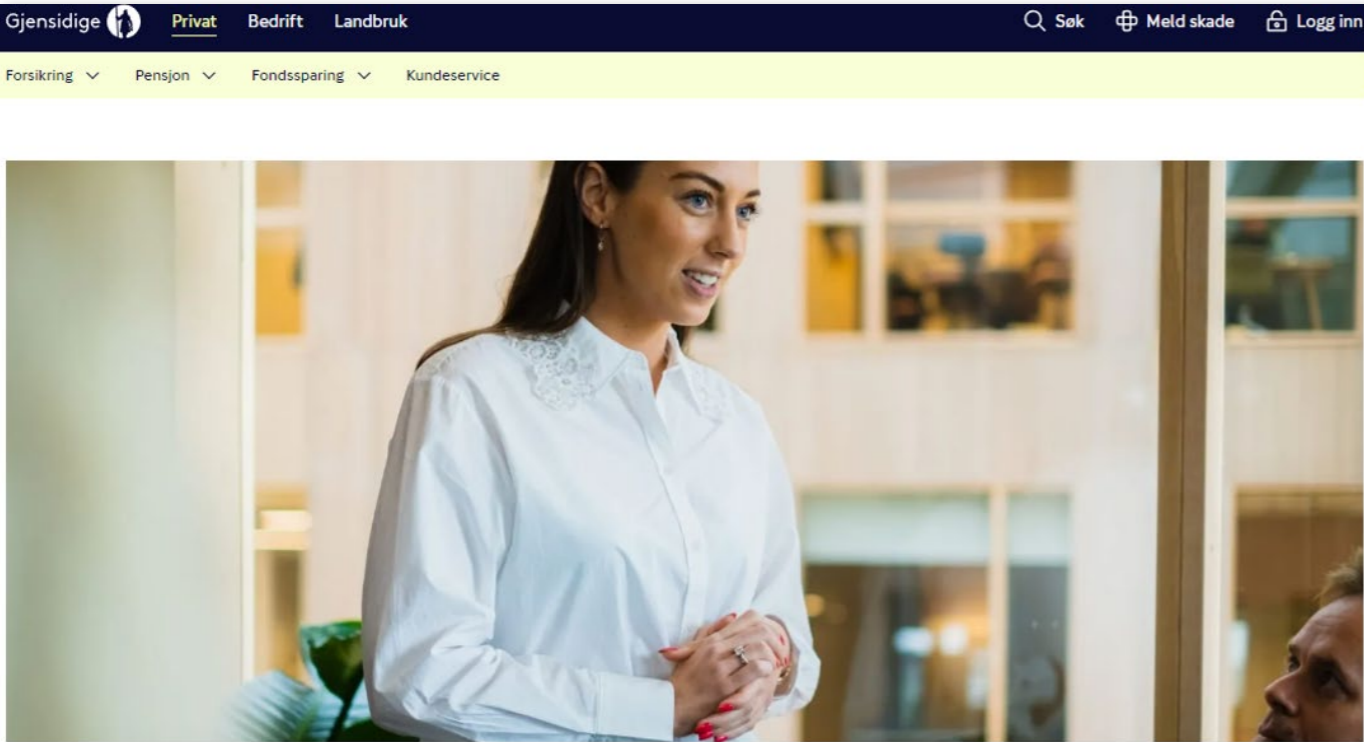
Kvinner i Finans Charter eies av bransjen selv, gjennom bransjeforeningene Finans Norge, Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakenes Forbund og Verdipapirfondenes Forening og driftes av FutureBoards AS.



« Vi opplever at dette er en sak som er viktig for oss å støtte, kanskje særlig fordi vi allerede har en veldig god kjønnsbalanse i Fremtind. Vi vet at dette ikke er tilfellet i finansbransjen generelt, og vi vil med dette være med og anerkjenne at det er en utfordring. Samtidig har vi mål om å opprettholde den gode balansen i eget hus – for det er ikke noe vi tar for gitt. »

Kjersti Jørgvoll,
HR direktør i Fremtind

Gjensidige



Kvinner i Finans Charter

Gjensidige har signert og er «Founding Partner» av Kvinner i Finans Charter, som skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i norsk finansnæring.

«For å være den foretrukne forsikringsleverandøren i markedet trenger vi dyktige medarbeidere som får ut sitt fulle potensial hos oss. Vi jobber aktivt for å ha en inkluderende bedriftskultur og gi alle en opplevelse av respekt og likeverd. Vi ønsker flere kvinner velkommen til finansbransjen, og viser vårt tydelige standpunkt ved å ha signert Kvinner i Finans Charteret. Det gjør også at vi aktivt jobber for at alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av kjønn.»

- Siri Langangen, konserndirektør People, Gjensidige

[Les mer på kvinnerifinans.com](#)

Handelsbanken

Mangfold, likestilling og inkluderende kultur

Bankens idè om hvordan vi skal drive en fremgangsrik bank bygger på tillit og respekt for individet - både kunder og medarbeidere. Å jobbe for likestilling, mangfold og en inkluderende kultur er en del av Handelsbankens grunnleggende verdier og sosiale bærekraftarbeid, og skal være en integrert del av vårt daglige arbeid. Vi har alle ansvar for å se muligheter i hverandres ulikheter og å behandle hverandre med respekt. Det er i hverdagen vi møter hverandre og det er også i det daglige vi har mulighet til å endre vår atferd.

Kvinner i Finans Charter

Handelsbanken har forpliktet seg til Kvinner i Finans-charteret og arbeider systematisk for å oppnå bedre kjønnsbalanse.



Handelsbankens likestillingsredegjørelse 2022

I rapporten kan du blant annet lese om fordeling av kjønn, inntekt, sykefravær og bankens arbeid rundt likestilling.

[Likestillingsredegjørelsen 2022 \(pdf\)](#) >

Jæren Sparebank

Kvinner i Finans Charter

Jæren Sparebank har signert Kvinner i Finans Charter, [mer info](#)

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

Kvinner i Finans Charter ble lansert i juni 2021.

Banken forpliktet seg ved signering til å publisere mål, status og årlige resultater på bankens nettside

Interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå og spesialfunksjoner

Jæren Sparebanks langsiktige mål for kjønnsbalanse er min. 40 % kvinner eller min. 40 % menn.

Status kvinneandel	31.12.2021	31.12.2022
Ledergruppen inkl. adm. banksjef	33%	50%
Ledernivå 3	40%	33,3%
Ledernivå 4	100%	100%
Spesialfunksjoner	40%	

Oppfølging og rapportering

Kvinneandel følges løpende ved endringer og nyansettelser.

Jæren Sparebank ser viktigheten av balanse mellom kvinner og menn i verv og ledende stillinger. Det er satt inn tiltak for å sikre like avansementsmuligheter for kjønnene som for eksempel lik mulighet til å søke på stillinger uavhengig av fravær som sykmelding og utdannings- eller foreldrepermisjon.

Oppplæringstiltak som gjennomføres er tilrettelagt for alle ansatte. Banken skal tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv (f.eks. fleksible arbeidstidsordninger og mulighet til å arbeide hjemmefra).

I tillegg er likestilling også med inn i alle rekrutteringsprosesser.

Ovenfor vises årlig rapportering i forhold til endringer og status, samt internt mål for kjønnsbalanse.

Norne Securities

Kvinner i Finans

Mangfold skaper verdier

Norne har signert Kvinner i Finans Charter. Ønsket er å bidra til en økt andel kvinner i ledende posisjoner innen finansnæringen.

[Les mer om Kvinner i Finans](#)



KLP

Kvinner i Finans Charter

KLP er en av initiativtakerne bak Kvinner i Finans Charter, med mål om å øke kvinneandelen i ledende stillinger i finansbransjen.

“
Vi støtter dette initiativet fordi vi tror det vil styrke vår konkurransekraft over tid og få fortgang i å få flere kvinner i sentrale leder- og spesialiststillinger i finans.

- Sverre Thornes, konsernsjef i KLP

KVINNER
I
FINANS
CHARTER

Aktivitet og tiltak per 31.12.2022

Nedenfor er konkrete initiativer selskapene har rapportert at de gjennomfører for å bedre kjønnsbalansen i virksomheten. Aktivitetene er gjengitt her som ideer til inspirasjon for andre.

- Krav om minimum 40 % av hvert kjønn på alle ledernivåer.
- Krav til at begge kjønn er representert i long- og short-lister over kandidater til senior lederroller.
- Gradvis skjerping av konkrete mål for kvinneandel i talentprogrammer, differensiert ut fra senioritet; skal nå 50 % innen 2025.
- Krav til at ansatte som er involvert i rekrutteringsprosesser og ved eksterne rekrutteringsaktiviteter skal representere mangfoldet i virksomheten.
- Flere virksomheter fokuserer på å øke kvinneandelen i spesialistroller, der det er få kvinner i dag.
- Tydelig kommunikasjon overfor samarbeidspartnere og forretningsforbindelser, for eksempel når virksomheten stemmer i en generalforsamling i et selskap eller når det opprettes en prosjektgruppe virksomheten skal samarbeide med.
- Kjønnsbalanse i virksomhetene måles løpende i kvartalsvis rapportering.
- Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, og kjønnsforskjeller mht. deltidsarbeid, midlertidighet og foreldrepermisjon, kartlegges årlig. I tillegg kartlegges kjønnsforskjeller i ansettelser, andel kvinnelige søkere og andel søkere fordelt på alder.
- Kjønnsbalanse måles også ved oppstart av rekrutteringsprosesser.
- Beslutninger er i økende grad data-/kunnskapsdrevne og understøttes av forskjellige systemer for data-innsamling, som for eksempel HR-analyseverktøy.
- IT-verktøy som Textio brukes ved tekstutforming for å unngå sosialt eller kjønnsmessig ladet språk som kan oppfattes som støtende eller fremmedgjørende.
- Tilrettelegge for god balanse mellom jobb og privatliv.
- Tilbyr kjønnsnøytral permisjon i alle virksomhetsland.
- Arrangerer kurs og kampanjer for å øke mangfoldskompetanse og styrke kunnskap og bevissthet blant medarbeidere på alle nivåer, for eksempel likestillings-, mangfolds- og inkluderingsuke for alle ansatte.
- Holder foredrag og er synlige ved skoler, universiteter, relevante nettverksgrupper og i forbindelse med internship-/studentengasjementprogrammer, med mål om å øke kvinneandelen i kandidatbasen for rekrutteringer innenfor økonomi, finans og IT.
- Deltar i initiativer som SHE-index, Equality Check og Kvinner i Finans Charter.
- Gjennomfører «Hun investerer»-kampanjen.

Organisering av Kvinner i Finans Charter

Eierskap

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

Støttespillere

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

Arbeidet med Fremdriftsrapporten støttes økonomisk av Finansmarkedsfondet.

Founding partners

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

Styret



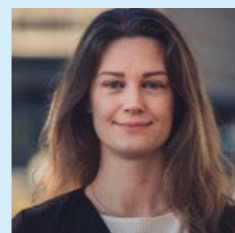
Alexandra Morris
(Styreleder)
investeringsdirektør,
SKAGEN Fondene



Therese Høyer Grimstad
Arbeidslivsdirektør,
Finans Norge



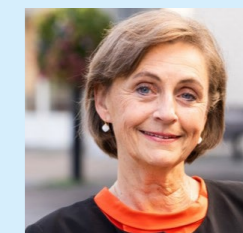
Bernt Zakariassen
Daglig leder,
Verdipapirfondenes
forening



Ellen A. Vold
Daglig leder, Norsk
Venturekapitalforening



Sindre Støer
Daglig leder,
Verdipapirforetakenes
Forbund



Turid Elisabeth Solvang
Daglig leder

Virksomheter som har sluttet seg til charteret

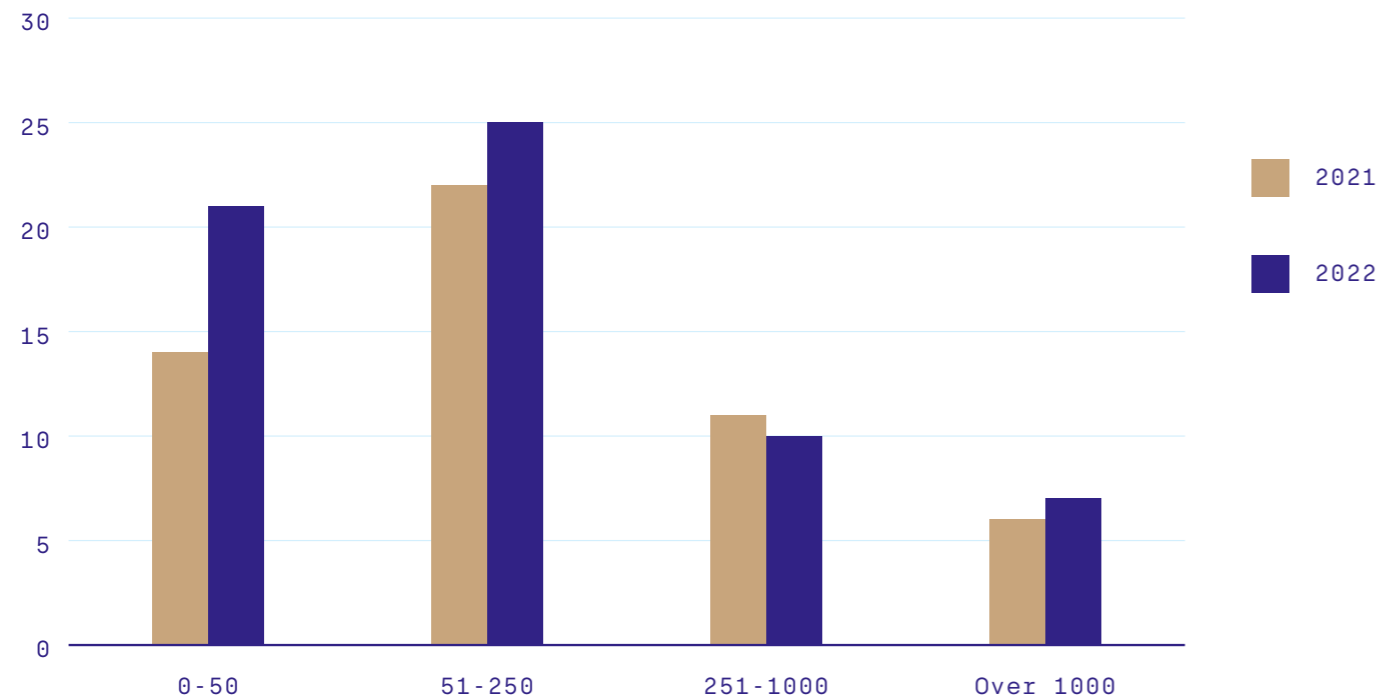
Disse 66 virksomhetene hadde signert Kvinner i Finans Charter per 12. september 2023:

- ABG Sunndal Collier
- Alliance Venture
- Arctic Securities
- Aurskog Sparebank
- Bien Sparebank
- BNP Paribas SA Norway Branch
- Borea Asset Management
- Colliers*
- Danske Bank Norge**
- DNB Asset Management*
- DNB Livsforsikring
- DNB Markets*
- Eika Gruppen
- Equinor Asset Management
- Finans Norge
- Finansforbundet
- Formue
- Forte Fondsforvaltning**
- Fremtind Forsikring
- Gjensidige Forsikring
- Gjensidigestiftelsen
- Grong Sparebank
- Hadean Ventures
- Handelsbanken
- Hemne Sparebank
- HitecVision Advisory
- Holberg Fondsforvaltning
- Investinor*
- Jbf bank og forsikring
- Jæren Sparebank
- KLP
- Knif Trygghet Forsikring
- Kommunalbanken
- Larvikbanken Din Personlige Sparebank
- Lillesands Sparebank
- Nord Forvaltning
- Nordea
- Norges Bank
- Norne Securities
- Norsk Venturekapitalforening**
- Northern Trust Global Services SE Norway Branch
- ODIN Forvaltning
- Protector Forsikring
- Romerike Sparebank*
- Sandnes Sparebank
- SKAGEN Fondene
- Skue Sparebank
- Sogn Sparebank
- SpareBank 1 Forsikring
- SpareBank 1 Forvaltning
- SpareBank 1 Gruppen
- SpareBank 1 Hallingdal Valdres*
- SpareBank 1 Lom og Skjåk
- SpareBank 1 Nord-Norge
- SpareBank 1 SMN
- SpareBank 1 SR-Bank
- SpareBank 1 Sørøst-Norge
- Sparebanken Sogn og Fjordane
- Sparebanken Sør
- Storebrand
- Summa Equity Advisory
- Söderberg & Partners Wealth Management AS**
- Søgne og Greipstad Sparebank
- Verdane
- Verdipapirfondenes forening**
- Verdipapirfortakenes Forbund**

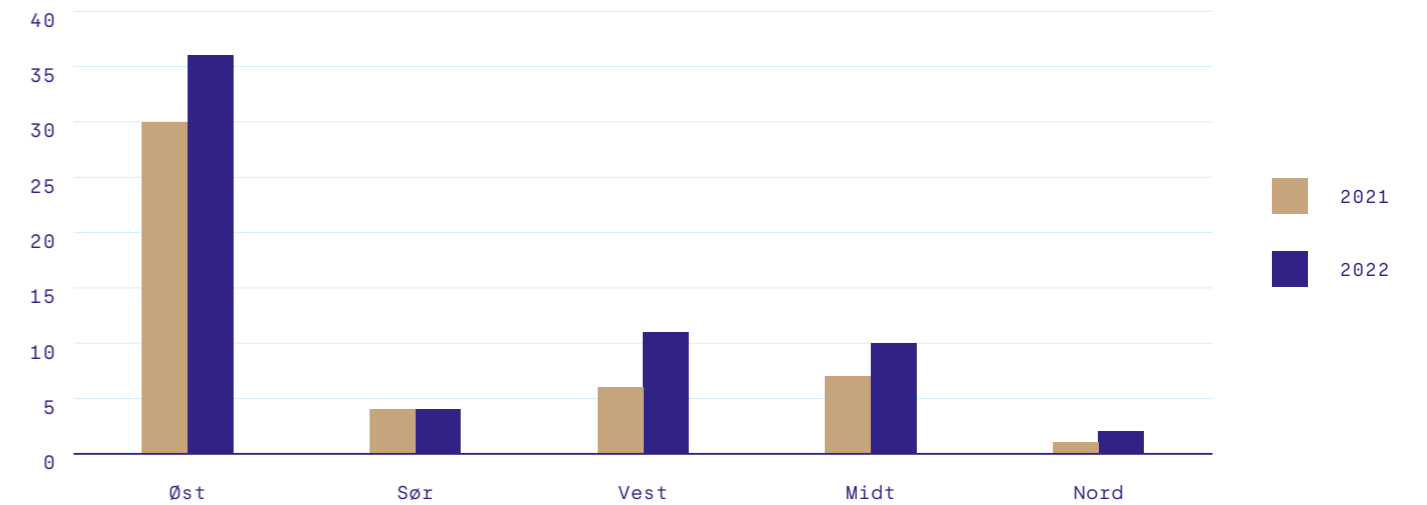
Nøkkeltall

for virksomhetene som har signert Kvinner i Finans Charter per 12. september 2023.

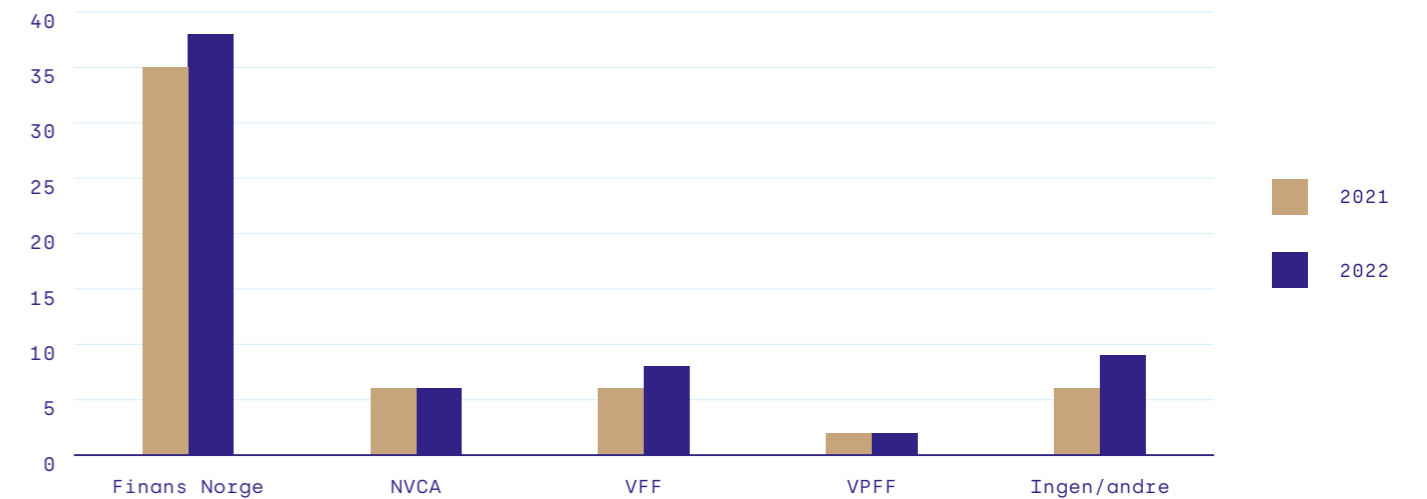
Antall ansatte



Geografisk spredning



Tilknytning til bransjeforening



* I ingen/andre inngår også Finans Norge, NVCA, VFF og VPFF

Aktiviteter og milepæler

2022

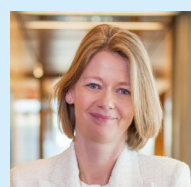
for virksomhetene som har signert Kvinner i Finans Charter per 12. september 2023.

- I mars innvilget Finansmarkedsfondet søknad om økonomisk støtte til å utarbeide spørreskjema, produsere rapport og publisere resultatene. Støtten ble gitt for aktiviteter i 2022 og 2023.
- System og skjema for rapportering ble utviklet våren 2022 og videreutviklet i 2023. Virksomheter som har signert Charteret rapporterer selv om utviklingen i egen organisasjon, og rapporteringen utgjør grunnlaget for de årlige statusrapportene.
- En 'nullrapport' som beskriver charteret, signatories og typiske mål som er satt i hver av virksomhetene, ble presentert på SHE Conference i Oslo 17. mars 2022.
- Kvinner i Finans Charters første statusrapport ble presentert hos Norges Bank i Oslo 29. september, hos Sparebank 1 SR Bank i Stavanger 6. oktober, hos Sparebank 1 Nord Norge i Tromsø 24. november, hos Sparebank 1 Midt-Norge 10. januar 2023 og i Bergen 19. januar 2023 med Nordea og Bergen Næringsråd som vertskap.
- Kvinner i Finans Charter blir ofte invitert til å delta i debatter og med foredrag på konferanser, eller å kommentere aktuelle mediasaker. Et eksempel fra 2022 er næringsdepartementets forslag om å lovfeste kjønnsbalanse i styrene i aksjeselskaper.
- Temaet for charteret og aktiviteten søkes også fremmet gjennom sosiale medier, primært LinkedIn. Våren 2022 ble det laget korte videopresentasjoner der talskvinner for charterets signatories fortalte om hvorfor de valgte finansbransjen og ga råd til kvinner som vil utvikle seg i bransjen. Videoene er publisert via LinkedIn og brukes i ulike faglige samlinger.
- Med stadig flere innen finans, både i det offentlige og private, som signerer, ønsker Kvinner i Finans Charter å legge til rette for utveksling av erfaringer, verktøy og beste praksis. Administrasjonen legger vekt på å fokusere på effektive tiltak for å nå mål om å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner innen finans. Dette blant annet gjennom nettverksmøter med norske og utenlandske foredragsholdere og dialogmøter der administrative kontaktpersoner kan utveksle erfaringer og dele kunnskap om kjønnsbalanse. Kvinner i Finans Charter utveksler også ideer og data med norske og internasjonale organisasjoner som har tilsvarende ideelle formål. Disse prioriteringene er i tråd med ønskene som senere er kommet frem i en brukerundersøkelse Kvinner i Finans Charter gjennomførte våren 2023.



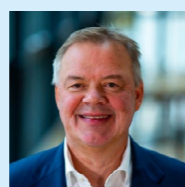
Vi spurte våre founding partners:

«Hvilket grep har vært mest virkningsfullt for å forbedre kjønnsbalansen i virksomheten din?»



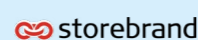
Ida Wolden Bache
Sentralbanksjef

«Vi ser at større bevissthet rundt kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser har god effekt. Det krever kontinuerlig innsats og gode rollemodeller. Hittil i år har fordelingen mellom kvinner og menn i nyansettelser i sentralbanken vært 50/50, og det er vi godt fornøyde med.»



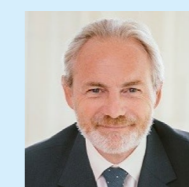
Odd Arild Grefstad
Konsernsjef

«Jeg er stolt av at vårt likestillingsarbeid dekker alle deler av ansettelsesforholdet, inkludert rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter og å sikre at medarbeidere opplever balanse mellom arbeid og privatliv. Det er et konkret mål å bygge en mer mangfoldig organisasjon med større kjønns mangfold i ledende stillinger i alle deler av konsernet. Målet, uavhengig av ledernivå, er 50 prosent.»



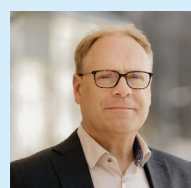
Reynir Indahl
Managing partner, Summa Equity

«En viktig driver for god kjønnsbalanse er å sette det på selskapets agenda fra oppstart, og bygge opp under gode rollemodeller, for å vise at man har et system hvor alle kan lykkes.»



Tim Warrington
Adm. direktør

«Her i SKAGEN har kompetanseutvikling og trening vært til hjelp for å sette konkrete mål for kjønnsbalanse og mangfold i virksomheten vår. Og hvordan vi presterer mot disse målene er med på å bestemme hvilken lønn vi tar hjem.»



Øystein Bø
Adm. direktør

«Vårt viktigste arbeid i 2023 har vært forankringen i hele organisasjonen av vår policy for mangfold og inkludering. Det har bidratt til å øke bevisstheten i all kommunikasjon, i rekrutteringsprosesser og økt kvinneandel i rådgiverrollen (front) og i spesialiststillinger.»



Geir Holmgren
Konsernsjef, Gjensidige

«God kjønnsbalanse på alle ledernivåer, blant spesialister og øvrige medarbeidere skaper en bedre virksomhet og er en viktig prioritering. Som øverste leder er det avgjørende å sette en klar tone og retning i kombinasjon med oppfølging for å sikre god etterlevelse.»



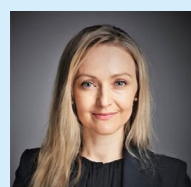
Benedicte S. Fasmer
Konsernsjef, SpareBank 1 SR Bank, styreleder i Finans Norge

«Vi har jobbet med å skape en kultur hvor likestilling og mangfold er en naturlig del av vårt DNA. Systematisk arbeid har ført til en økning i mangfold, og i antall dyktige kandidater fra begge kjønn, spesielt til ledende stillinger.»



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

«Ved å sette et tydelig mål om 50/50 kjønnsbalanse på summer interns, fikk vi et større utvalg med kvinner å rekruttere fra til faste stillinger. Ved å benytte kvinnelige ansatte til å promotere selskapet på universiteter, og som rollemodeller i sosiale medier, nyhetsartikler og annonser, så opplevde vi en økt interesse fra kvinnelige søkere. Ved å etablere insentivbaserte KPI'er på kjønnsbalanse, opplevde vi et større engasjement fra ledelsen til å ha mer fleksible arbeidsrutiner og etablere veiledning for arbeidstagere ift. karriereplan.»



Ingrid Teigland Akay
Managing partner

«Det mest virkningsfulle grepet vi har tatt for å oppnå god kjønnsbalanse er at vi har drevet proaktivt søk etter kvinnelige kandidater. Dette har gitt oss et bredere utvalg og bedre kjønnsbalanse i kandidatlisten, noe som igjen har ført til et toppet team med god kjønnsbalanse.»



Sverre Thornes
Konsernsjef

«Vi har fått flere kvinner inn i sentrale roller og har nå kjønnsbalanse i konsernledelsen. Mål om likestilling og kjønnsbalanse er blitt godt forankret i rekrutteringsprosesser og vi har økt bevissthet og eierskap til arbeidet internt.»



Bjarne Lie
Managing partner

«To grep: Vi har ansatt flere kvinner og på fem år gått fra en kvinneandel på under 20 % til en kvinneandel på 44 %, og fra 0 kvinner i partnergruppen til 19 % kvinnelige partners. Det andre er at vi har tilrettelagt for en inkluderende kultur ved å måle DEI og introdusere initiativer som faciliterer foreldreledig. Getting there!»



Læringspunkter fra Storbritannia

Kvinner i Finans Charter er inspirert av Women in Finance Charter, som startet i Storbritannia for seks år siden med mål om å øke andelen kvinner i lederroller i finansbransjen.

Virksomheter som signerer charteret setter mål for å øke kvinneandelen i lederroller og forplikter seg til å nå målene og rapportere om utviklingen har vært i tråd med målene de har satt. De mer enn 400 britiske finansinstitusjonene som har signert charteret, representerer nær én million ansatte.

Status for Women in Finance Charter i Storbritannia:

- Etter et år med stillstand, økte gjennomsnittlig andel kvinner i lederroller i den britiske undersøkelsen med én prosent, til 35 %. Andelen økte i samtlige bransjesegmenter og varierte fra 45 % (myndigheter og bransjeorganisasjoner) til 28 % (global-/investeringsbank).
- Andelen kvinner i lederroller økte fra i fjor i 71 % av virksomhetene som rapporterte inn, mens 6 % opprettholdt andelen på samme nivå. I 23 % av virksomhetene falt kvinneandelen i året som gikk.
- Siden starten av målingene i 2016 har gapet økt mellom kvartilene med hhv. høyest og lavest kvinneandel i lederstillinger. For virksomhetene med lavest kvinneandel kan dette lede til en ond sirkel, der de som er lite attraktive i dag blir enda mindre attraktive i fremtiden. Nederst i denne kvartilen ligger global/ investment banking.
- I rapporten for 2022, som ble publisert i mars 2023, meldte 34 % av virksomhetene at de hadde nådd målet de har satt for kvinneandel i lederroller, mens 47 % sier de er i rute for å nå sine mål. 12 % hadde ikke nådd målet innen fristen de hadde satt seg.



«Norske virksomheter bør spørre seg om endringene går fort nok. Sektorer som startet fra et dårligere utgangspunkt, må få opp farten. Ellers kan virksomheten bli fanget i en bakevje, der en sektor som allerede ligger bak i feltet, bare blir mindre og mindre attraktiv.»

Yasmine Chinwala OBE / Partner i New Financial
Utarbeider fremdriftsrapporten for Women in Finance Charter i Storbritannia

Mål og måloppnåelse

- Halvparten av de britiske virksomhetene har nå mål om minst 40 % kvinneandel blant ledere. Målene er hevet i samtlige sektorer av finansnæringen.
- Kontinuerlig innsats og jevn forbedring er avgjørende for å nå målene. Analysen fra Storbritannia viser at skippertak ikke har varig effekt, og at virksomheter som faller av sporet har vanskelig for å ta igjen det tapte.

Tiltak:

- De mest effektive tiltakene er data/dashboards, kjønnsbalanserte kort- og langlister i rekruttering, nettverksgrupper/mangfoldråd, lærings-/utviklingstiltak, ansvarliggjøring av ledere og pipeline/etterfølgerplanlegging.
- Rekruttering er viktig, men det er arbeidet med etterfølgerplanlegging og med å beholde talenter og utvikle lederpotensial i egen organisasjonen som er nøkkelen til endring, og selv om HR skal bidra, er det ledere med personalansvar ute i organisasjonen som skaper endringen.
- Tonen fra toppen er svært viktig. Den som er gitt ansvaret for å øke kvinneandelen, må fungere som talsperson og rollemodell for mangfold, ved å sette strategisk retning, samarbeide med aktuelle faglige råd og nettverk, sette rammer for arbeidet med rekruttering og etterfølgerplanlegging og sørge for at innsatsen gis tilstrekkelige ressurser.
- Mulighet til å jobbe fra hjemmekontor kan være et tveegget sverd. Det blir færre arenaer for nye kandidater å være synlig på, og sannsynligheten for å ansette en som likner lederen selv viser seg å øke.
- Andelen som publiserer informasjon om arbeidet med å øke kvinneandelen blant ledere på sin egen nettside (77 %) er økende, men formatet på informasjonen er varierende.
- Stadig flere (64 %) mener det bidrar til måloppnåelse å lenke til lederavlønning – da vanligvis til variabel godtgjørelse, som bonus.

Under det britiske charteret er det utviklet et «Women in Finance Charter Blueprint», en praktisk verktøykasse for virksomheter som vil styrke kjønnsbalansen.

c/o FutureBoards
Slemdalsveien 70b 0370 Oslo
Telefon 917 89 435
turid.solvang@futureboards.no
www.kvinnerifinans.com

