

# Nullrapport mars 2022



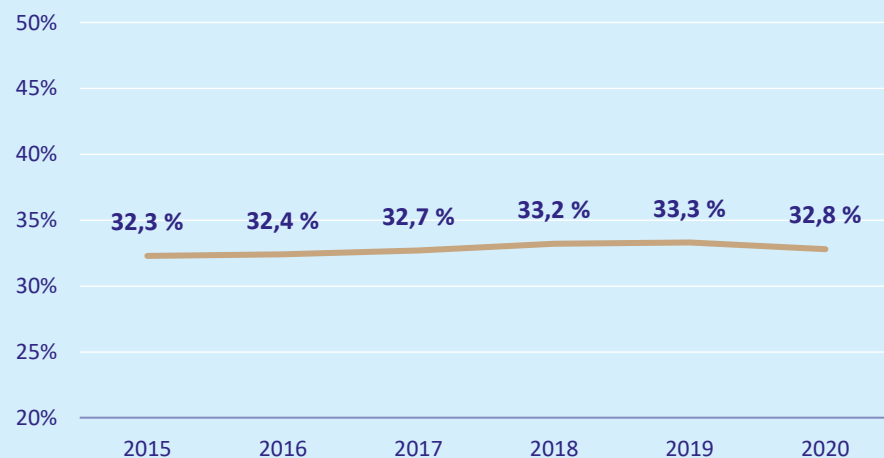
# Innhold

3. Status kvinnelige ledere i finans
4. Formål
5. Om Kvinner i Finans Charter
6. Bakgrunn
8. Organisering
9. Founding partners sier
13. De fire prinsippene med forpliktelser
15. Bedrifter som har signert charteret
16. Nøkkeltall signatories
17. Rapportering

# Status kvinner i finans i dag

I dag er bare én av ledere i finansbransjen kvinner.

## I hele bransjen



Kilde: Finans Norge

## Bank og forsikring

47 % av ansatte  
24 % av toppledere

Kilde: Finans Norges likestillingsindikator

## Teknologi

24 % av systemutviklere  
og programmerere

Kilde: SSB 2020

## Forvaltning

12 % av forvaltere  
12 % av investeringsdirektører

Kilde: Verdipapirfondenes forening 2019

## Venturekapital

13 % i seniorroller i tidligfase  
2 % i seniorroller i oppkjøpsfase

Kilde: Norsk Venturekapitalforening 2019

Vårt formål

Vi skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge.



# Om Kvinner i Finans Charter

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

Det er [grundig dokumentert](#) at 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. Det gjelder både internasjonalt og her i Norge, hvor vi liker å se på oss selv som et foregangsland for kjønnslikestilling. Dette betyr at vi utnytter selskapets og samfunnets ressurser dårlig, og det er ikke bærekraftig – verken for kvinnene, for selskapene eller for samfunnet

Kvinner i Finans Charter er et frivillig tiltak som skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende stillinger i finansbransjen. Målet er å ta steget fra fine ord til forpliktelse og handling.

Virksomheter som vil slutte seg til Kvinner i Finans Charter, gjør det ved å signere på de fire prinsippene som er listet på [Charterets nettside](#). Alle selskaper i norsk finansnæring, inkludert datterselskaper av utenlandske finansinstitusjoner og interesseorganisasjoner, kan signere charteret.

Kvinner i Finans Charter ble lansert i juni 2021.

# Bakgrunn

Inspirasjonen kom fra Women in Finance Charter, som startet i Storbritannia i 2016.

Women in Finance Charter ble startet av det britiske finansdepartementet (HM Treasury) i 2016. Initiativet skulle 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 utviklingen var i tråd med målene.

Siden 2016 er det britiske charteret signert av mer enn 400 institusjoner, som representerer nær én million ansatte i finansbransjen. I [Women in Finance Charter's rapport fra mars 2021](#), som er den foreløpig siste som foreligger, meldte nær to tredeler om fremgang i henhold til målene sine. De britiske finansinstitusjonene mente at endringer i rekrutteringsprosessen har hatt størst betydning for fremgangen, men vektlegger samtidig betydningen av å sikre en god base for intern rekruttering til ledende stillinger.



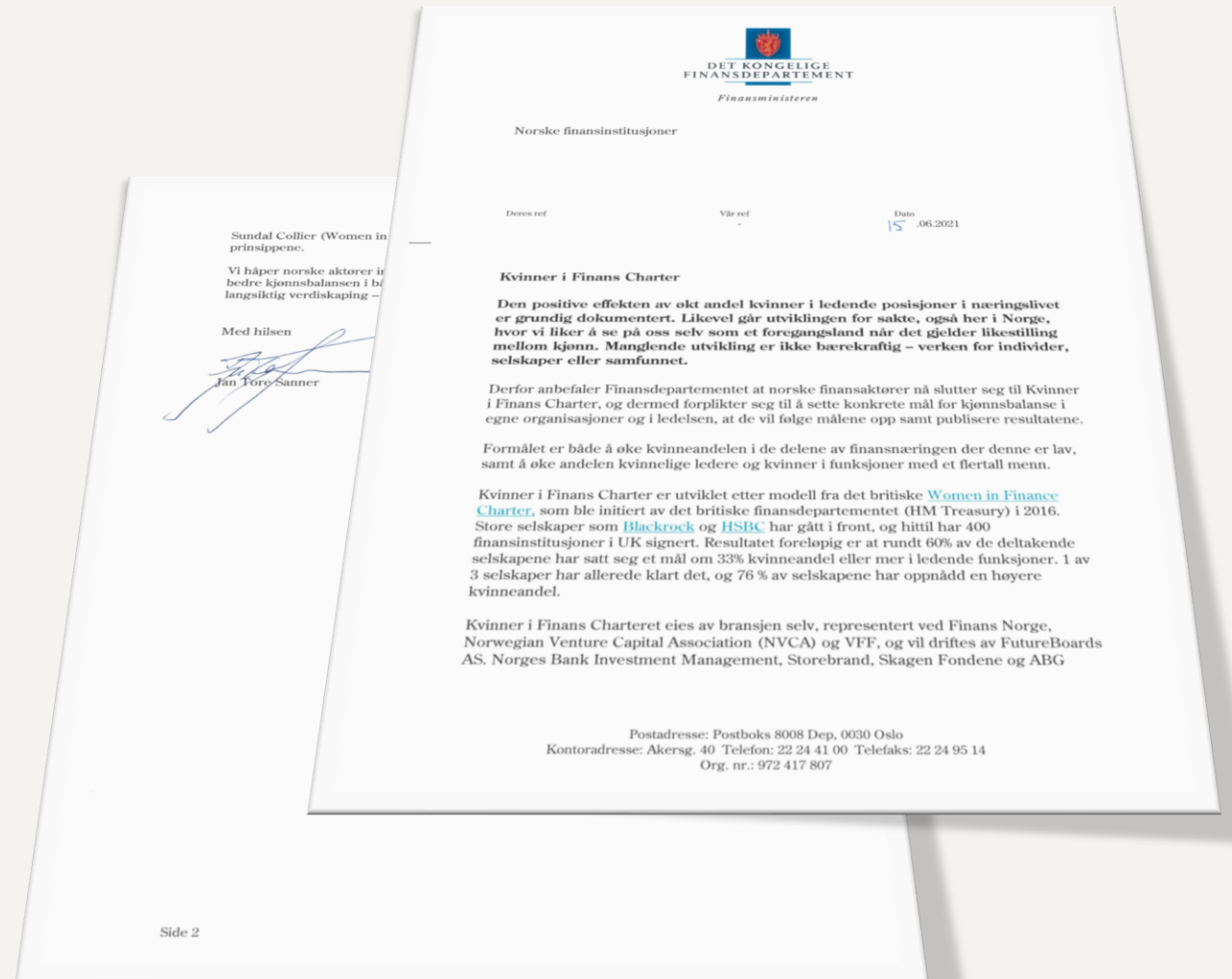
"I'm delighted to see the UK's Women in Finance Charter inspire a similar approach in Norway. True parity of opportunity for women, whatever their background, is vital for our industry and our communities. There's much we can learn from each other, and I'll be following Norway's progress with great interest."

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

«Finansdepartementet anbefaler at norske finansaktører nå slutter seg til Kvinner i Finans Charter.»



Jan Tore Sanner,  
daværende finansminister (juni 2021)





# Organisering

## Styret



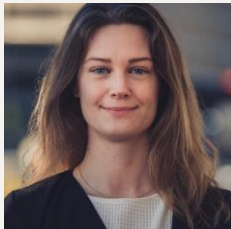
**Alexandra Morris**  
(styreleder)  
investeringsdirektør,  
SKAGEN Fondene



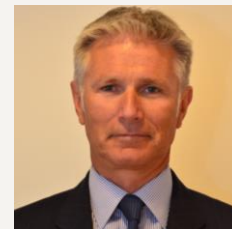
**Runa Opdal Kerr**  
arbeidslivsdirektør,  
Finans Norge



**Bernt Zakariassen**  
daglig leder,  
Verdipapirfondenes  
Forening



**Ellen A. Vold**  
daglig leder, Norsk  
Venturekapital-  
forening



**Sindre Stør**  
daglig leder, Verdipapir-  
foretakenes forbund



**Turid Solvang**  
(drift/administrasjon)  
daglig leder, FutureBoards

## 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 Elisabeth Solvang.

## Founding partners

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

## Støttespillere

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



# Våre founding partners



«Mangfold er et viktig bidrag i å skape økt forretningsverdi. Vår deltakelse i Charteret setter ytterligere fart på det arbeidet vi gjør, i tillegg til at vi kan bli inspirert og lære av andre selskaper. Prinsippene i Charteret forplikter, og vi har satt oss klare mål. Erfaringsmessig skjer det noe med det vi setter fokus på, så vi har stor tro på at vi med gode tiltak vil få en bedre kjønnsbalanse. I tillegg skal vi fortsette arbeidet med en inkluderende bedriftskultur hvor det er trygt å by på kompetansen man besitter basert på egen erfaring, kunnskap, bakgrunn og personlighet..»



**Helge Leiro Baastad,**  
konsernsjef, Gjensidige



**Ingrid Teigland Akay,**  
Managing partner, Hadean Ventures



«Ambisjonen om å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge er høyaktuell i vår bransje private equity. Det er viktig med solide forankrede initiativer i ryggen for å nå mål, og ved å gå sammen med våre venner i Charteret kan vi inspirere og lære av hverandre.

I Hadean Ventures har vi nå en total kvinneandel på 50 %, som er svært unikt for vår bransje. Vi vil fortsette det gode arbeidet vi gjør i dag – og med dette forhåpentligvis inspirere mange dyktige kvinner til å søke seg til en karriere i finans.»



«Kvinner i Finans Charter er et viktig initiativ. Denne forpliktelsen er en del av bakteppet når vi, 14 selvstendige SpareBank 1-banker, setter oss mål på likestillingsområdet.

Samlet er SpareBank 1 en synlig nasjonal aktør og en betydelig arbeidsplass i norsk finansnæring, med et bredt spekter av karrieremuligheter for både kvinner og menn. Kvinner i Finans Charter trekker oss i riktig retning gjennom mer konkrete mål og tydeligere eierskap for likestillingsarbeidet.

Målrettet arbeid og økt bevissthet rundt likestilling de siste årene har gitt resultater, men både vi og resten av bransjen har langt igjen før vi er i mål. Framover vil vi fortsette det strategiske arbeidet. Vi vil oppfordre flere kvinner til å ta karrierevalg som gjør at de kommer i posisjon for de tyngrer fagstillingene og lederrollene.»



**Benedicte S. Fasmer,**  
konsernsjef, SpareBank 1 SR Bank



**Odd Arild Grefstad,**  
konsernsjef, Storebrand



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

Det er godt dokumentert at mangfold og kjønnsbalanse i selskaper og lederposisjoner har positiv effekt. I Storebrand har vi en sterk tro på at det å bygge et inkluderende og likestilt selskap er veien å gå. Dette er viktig for vårt arbeidsmiljø, vår lønnsomhet og produktivitet, men også for samfunnet i helhet.

I Storebrand jobber vi systematisk med å utvikle et mangfoldig og inkluderende selskap, og gjennom å signere "Kvinner i finans" charteret styrker vi ytterligere fokuset på dette viktige arbeidet.

Vi har et mål om 50/50 kvinner og menn i lederroller i Storebrand. Vi nominerer like mange menn og kvinner til lederutviklingsprogrammer, og jobber systematisk med å oppnå bedre kjønnsbalanse gjennom omorganiserings og rekrutteringsprosesser.

Å jobbe systematisk med lederrekruttering og styresammensetning handler også om å unngå det enkleste – å velge den som er likest deg selv. Ikke for å være snill mot dem som er underrepresentert, men fordi det er lønnsomt på sikt med en ledelse og et styre som speiler kundene og organisasjonen.»



«Ifølge tall fra Finans Norge utgjør kvinner rundt en tredel av alle ansatte i fondsforvaltning og meglerforetak. Det betyr at bransjen går glipp av mange talenter og at mange kvinner går glipp av spennende jobber og karrieremuligheter. Til sammenligning er det jevn balanse i finansnæringen generelt, som også omfatter bank og forsikring.

På sikt bør vi ikke være noe dårligere. Women i Finance Charter i England har vist at initiativet ha hatt direkte innflytelse på kvinneandelen i selskapene som er en del av charteret og det er til inspirasjon for oss i Norge.

I Summa Equity har vi et mål om å legge til rette for og utvikle alle ansatte. Dette er et langsiktig arbeid som pågår for at det på sikt skal være flere kvinnelige kandidater å rekruttere til partner og lederstillinger. I dag er det dessverre få kvinner med lang erfaring innen Private Equity i Norge, som gjør at ubalansen er stor – særlig på partnernivået.

I tillegg setter vi krav til leverandørene våre, som for eksempel investeringsbanker. Det dreier seg blant annet om rekrutteringsprosessen og å bygge en sunn og moderne bedriftskultur som virker inkluderende. Mer generelt blir porteføljeselskapene våre målt på likestilling, på samme måte som andre ESG-faktorer.»



**Reynir Indahl,**  
Managing partner, Summa Equity



**Bjarne Lie,**  
Managing Partner, Verdane



«Dare to be different» er en av våre kjerneverdier. Vi tror at gjennom diversifisering får teamet flere perspektiver, og vi blir igjen bedre kollektive problemløserne.

Derfor har vi blant annet økt kvinneandelen fra 10 % til 40 % over de siste fire årene, noe vi ser god effekt av. I de fleste av våre investeringer har det vist seg helt nødvendig å ha diversifiserte team som utfyller hverandre, og i mange av våre kjernemarkeder er kvinner ledende i forståelse og i det å se muligheter. »



“Ska branschen vara relevant för framtidens kunder och möta behoven från nytänkande och moderna företag måste representationen förändras. Det handlar om att överleva på sikt – så viktig är frågan.”  
— **Jonas Ström, ABG Sundal Collier**



“For at vår bransje skal være relevant for kundene både i dag og fremover må vi jobbe for økt mangfold. Flere kvinnelige rådgivere og flere kvinner i ledende stillinger er en viktig del av dette arbeidet.”  
— **Øystein Bø, Formuesforvaltning**



“Vi i KLP støtter dette initiativet fordi en bedre kjønnsbalanse i ledende stillinger er viktig av flere grunner, ikke minst tror vi det vil styrke vår konkurransekraft over tid. Vi har klare mål og prøver ulike virkemidler for å få til dette, og tror prosjektet “Kvinner i Finans” kan skape fortgang i å få flere kvinner i sentrale leder- og spesialiststillinger i finans.”  
— **Sverre Thornes, KLP**

“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.”  
— **Ida Wolden Bache, Norges Bank**



“Innføringen av charteret i hele finansbransjen vil utgjøre en virkelig forskjell og bidra til å bedre de langsiktige økonomiske resultatene.”  
— **Tim Warrington, SKAGEN Fondene**

# De fire prinsippene og forpliktelsene som følger med

## 01

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

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.

## 02

sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner

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 målår 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.

## 03

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

Virksomheter som knytter godtgjørelsen til lederteamet opp mot utvikling som leder til 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.

## 04

årlig publisere status og fremgang mot målene på virksomhetens egen hjemmeside

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.

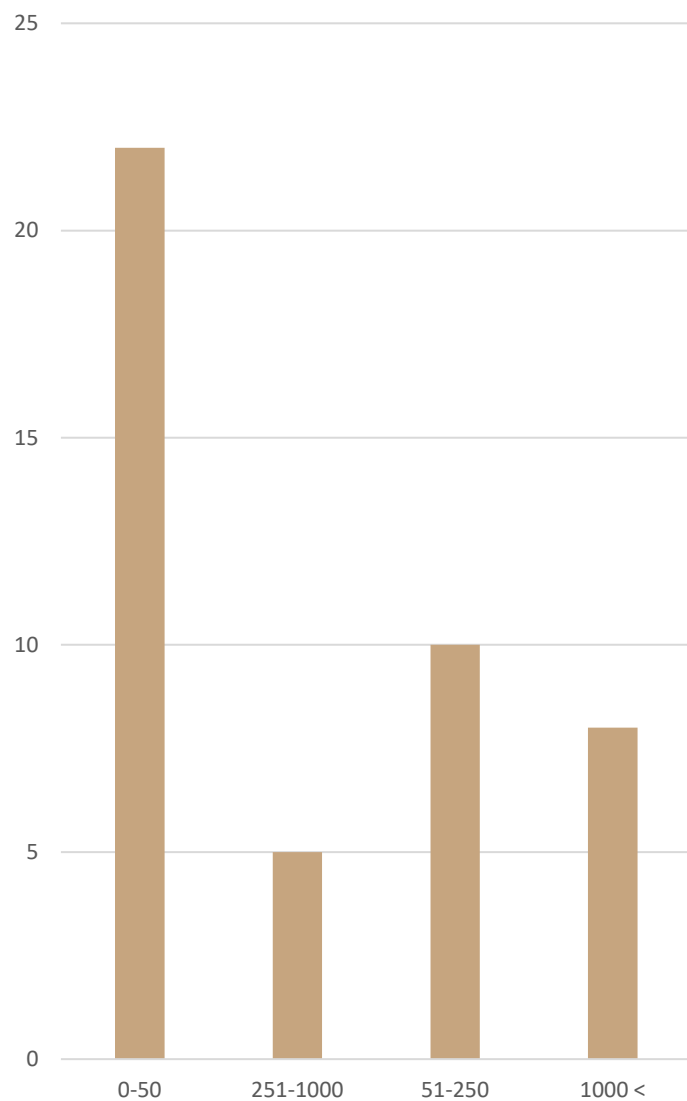
Målene og status på fremgang bør være enkle å finne på virksomhetens nettside.

# Bedrifter tilsluttet charteret pr 15. mars 2022

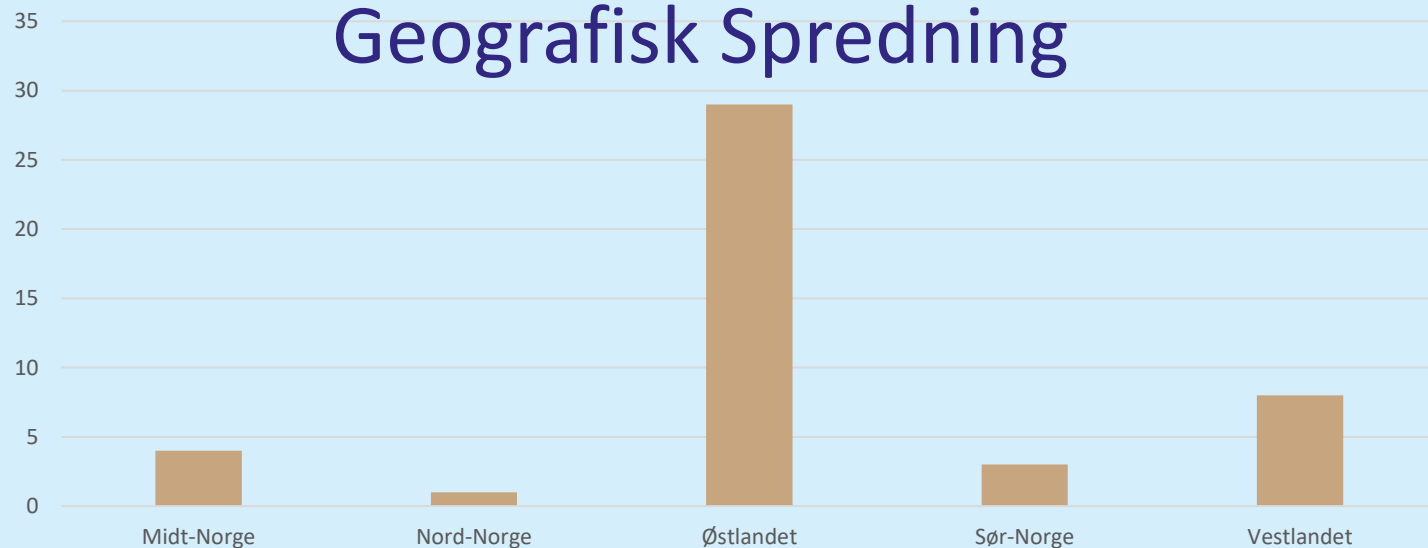
- ABG Sunndal Collier
- Alliance Venture
- Aurskog Sparebank
- Danske Bank Norge
- Eika Gruppen AS
- Equinor Asset Management AS
- Finans Norge
- Finansforbundet
- Formuesforvaltning
- Forte Fondsforvaltning AS
- Fremtind Forsikring AS
- Gjensidige Forsikring ASA
- Hadean Ventures AS
- Hemne Sparebank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



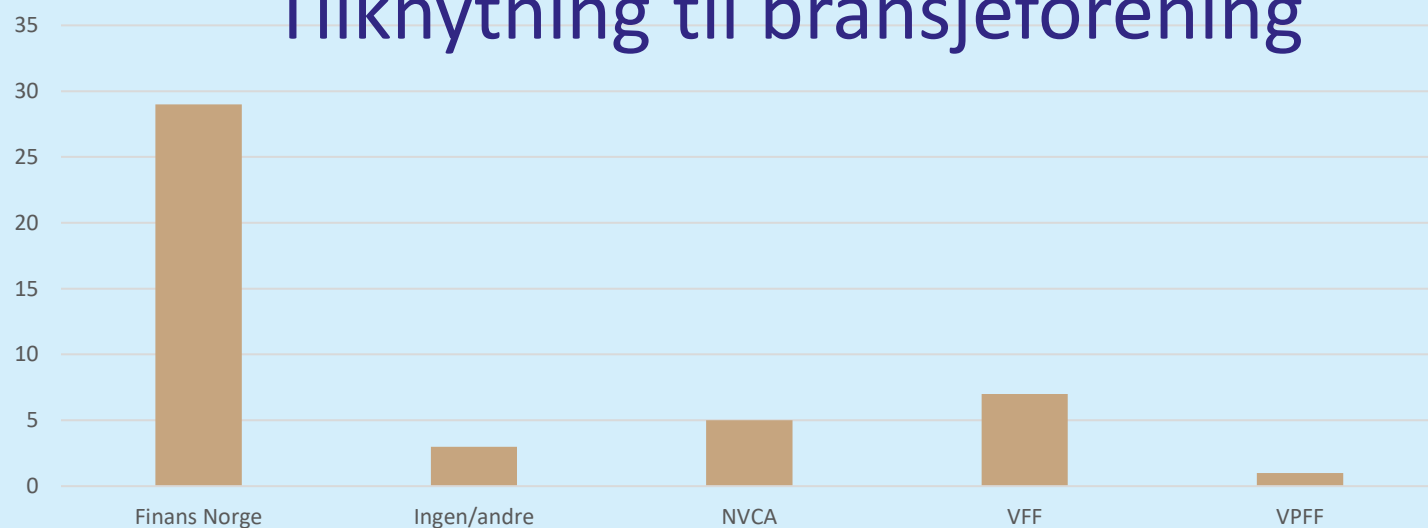
## Antall ansatte



## Geografisk Spredning



## Tilknytning til bransjeforening



# Rapportering

## Kvinner i Finans Charter vil rapportere årlig om kvinneandel i ledende posisjoner i finansnæringen

Selskaper som signerer Kvinner i Finans Charter, forplikter seg til å sette og følge opp mål for å øke kvinneandelen i ledende posisjoner. Videre skal selskapet hvert år publisere oppdaterte tall og annen informasjon om status og fremgang på området på sine egne nettsider.

Selskaper som signerer charteret skal også rapportere tilbake til Kvinner i Finans Charter om utviklingen. Data per årsslutt skal registreres innen 30. juni året etter. Dataene skal samstemme med virksomhetens ordinære årsrapport. Rapporteringsskjema vil bli distribuert i september hvert år, og Kvinner i Finans Charter vil sikre at charterets rapporteringskrav samsvarer med kravene under aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven.

De samlede resultatene vil bli analysert og publisert i en årlig rapport. Første årsrapport er planlagt publisert i Q3 2022, og vil være basert på selskapenes data per 31. desember 2021.

Nullrapporten du nå leser beskriver rammene for initiativet ved oppstart, og de påfølgende årsrapportene vil vurdere i hvilken grad bedrifter møter sine forpliktelser, identifisere forbedringsområder og vise eksempler på beste praksis.



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

[turid.solvang@futureboards.no](mailto:turid.solvang@futureboards.no)  
[www.kvinnerifinans.com](http://www.kvinnerifinans.com)