



# FREMDRIFTS RAPPORT

2023

September







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

# Formålet med Kvinner i Finans Charter

- Øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge
- Rapportere årlig om andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen

## 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

# Charteret eies av en samlet finansbransje



“Et inkluderende, mangfoldig og kjønnsbalansert arbeidsmiljø er en forutsetning for å få ut bedriftens fulle potensiale. Kvinner i Finans Charter er et viktig verktøy som forplikter og gir resultater.”

— Kari Olrud Moen,  
FinansNorge



“Med ambisiøse og transparente mål og tiltak, som følges opp og måles, gjør vi tanker og ord om til handling.”

— Ellen A. Vold, Norsk  
Venturekapitalforening



“For oss er det en selvfølge å stille seg bak dette viktige initiativet for å bedre kjønnsbalansen i finansnæringen.”

— Bernt Zakariassen,  
Verdipapirfondenes  
forening



“Vi ønsker flere dyktige kvinner i vår bransje. Den kan være litt hektisk, men også faglig stimulerende med gode muligheter for utvikling og vekst.”

— Sindre Stør,  
Verdipapirforetakenes  
Forbund

# Støttespillere

FINANSMARKEDSFONDET

 NORGES BANK



FORMUE

 SUMMAEQUITY

SpareBank   
SR-BANK

Gjensidige 

 storebrand

 HADEAN  
VENTURES

**ABG**  
SUNDAL COLLIER

verdane

SKAGEN

# Virksomheter som har sluttet seg til charteret

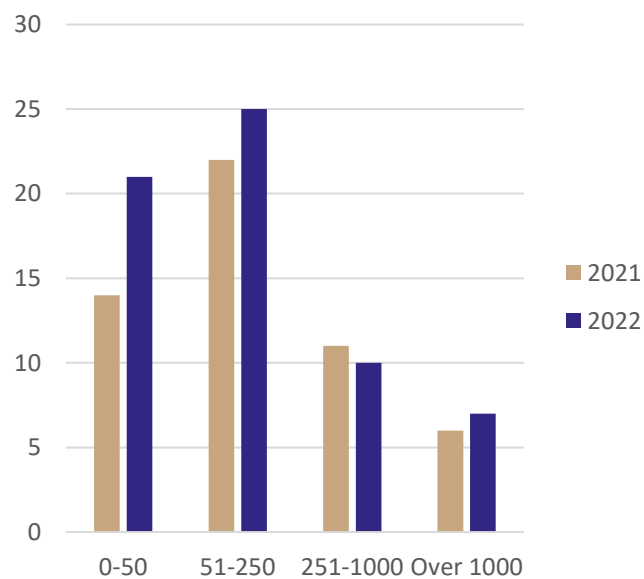
67 virksomheter hadde signert Kvinner i Finans Charter per 31. desember 2023:

- 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 Møre
- Sparebanken Sogn og Fjordane
- Sparebanken Sør
- Storebrand
- Summa Equity Advisory
- Söderberg & Partners Wealth Management AS
- Søgne og Greipstad Sparebank
- Verdane
- Verdipapirfondenes forening
- Verdipapirfortakenes Forbund

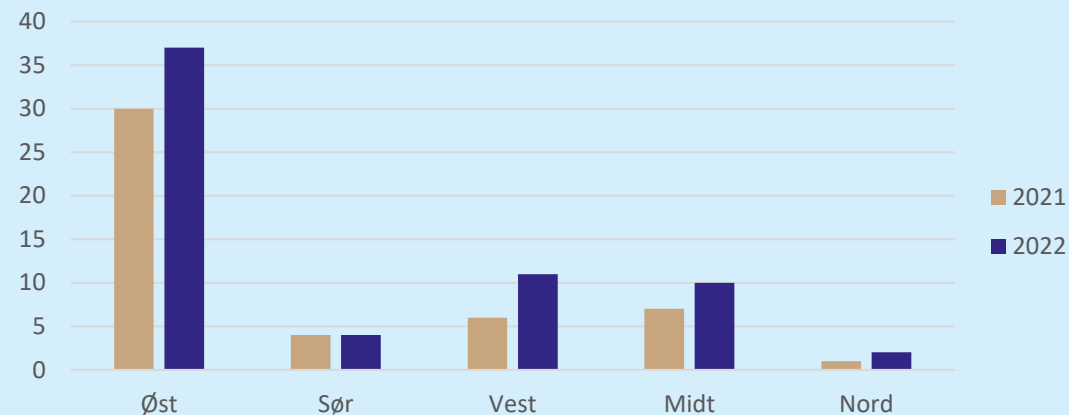
# Nøkkeltall

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

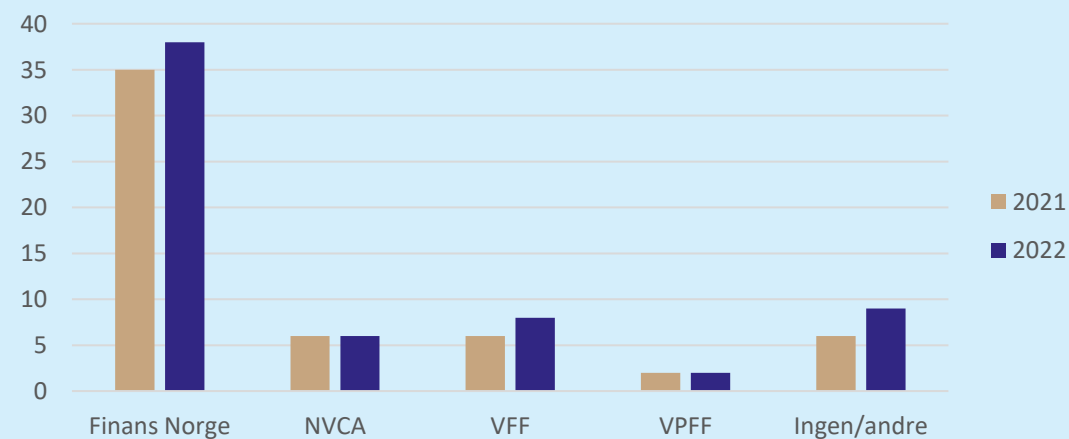
## Antall ansatte



## Geografisk spredning



## Tilknytning til bransjeforening



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



# Oppsummert

Prinsipp 1 – Dedikere ansvar: Ansvaret er plassert hos toppledelsen

Prinsipp 2 – Sette mål: De fleste har tidfestede mål

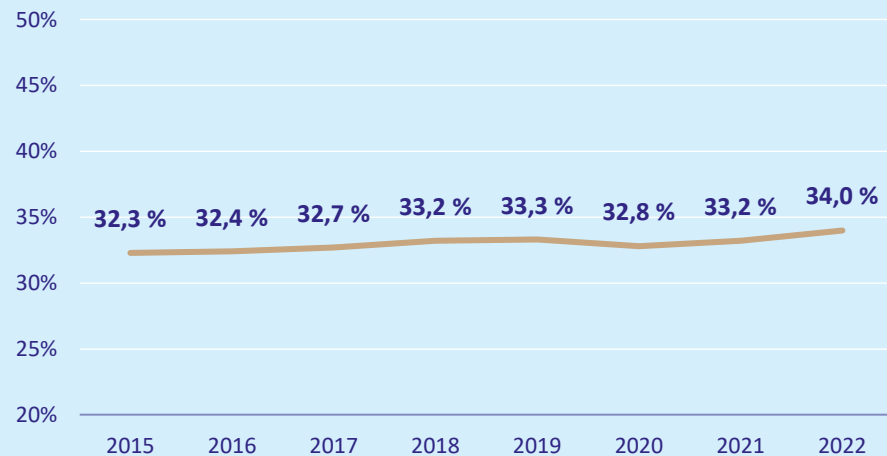
Prinsipp 3 – Knytte til lederinsentiver: Nær halvparten

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.

Kilde: Verdipapirfondenes forening 2023

## Verdipapirforetakene

10 (11) % kvinner i spesialistfunksjoner

Kilde: Verdipapirforetakenes forbund 2023

## Venturekapital og private equity

Kvinner utgjør 23 % i investeringsroller:

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

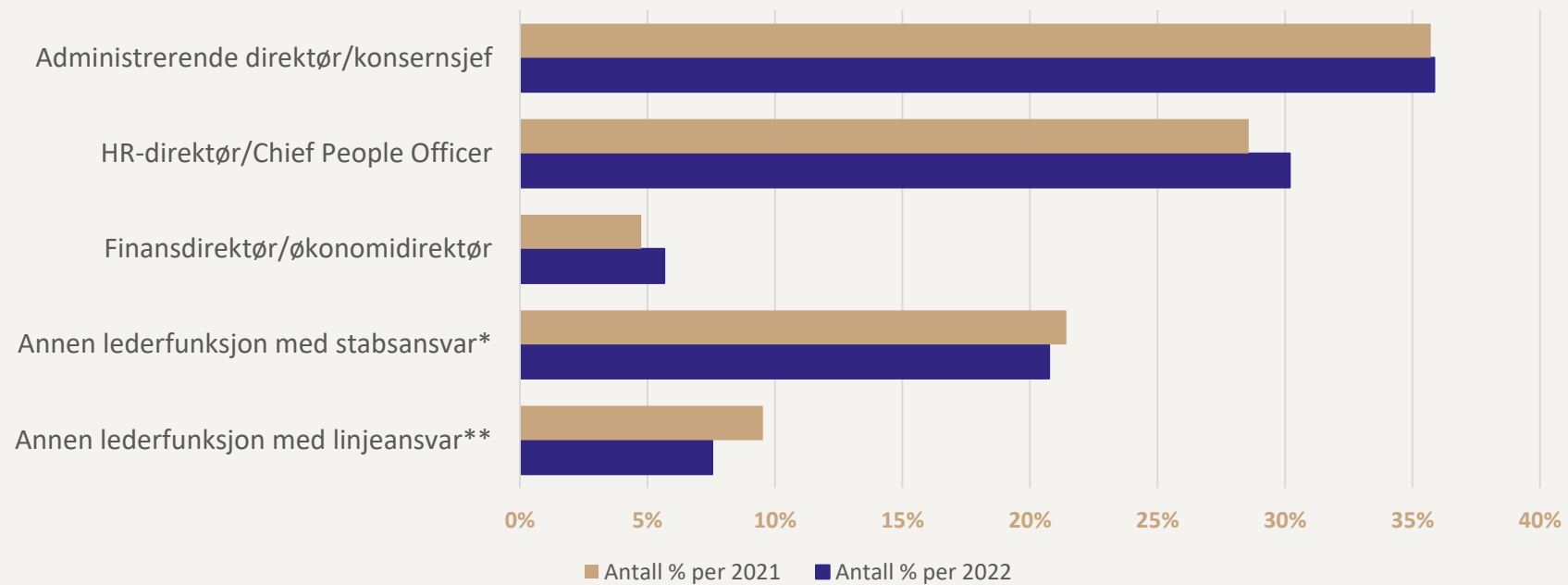
Kilde: Norsk Venturekapitalforening 2023

# Prinsipp 01: Dedikert ansvar

## 01

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)

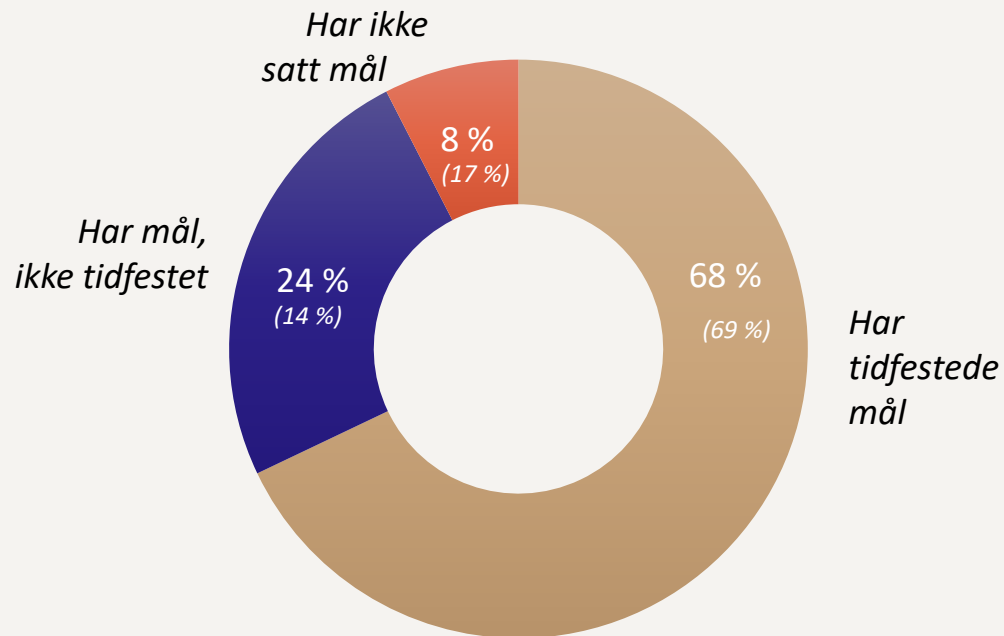


# Prinsipp 02: Sette mål

## 02

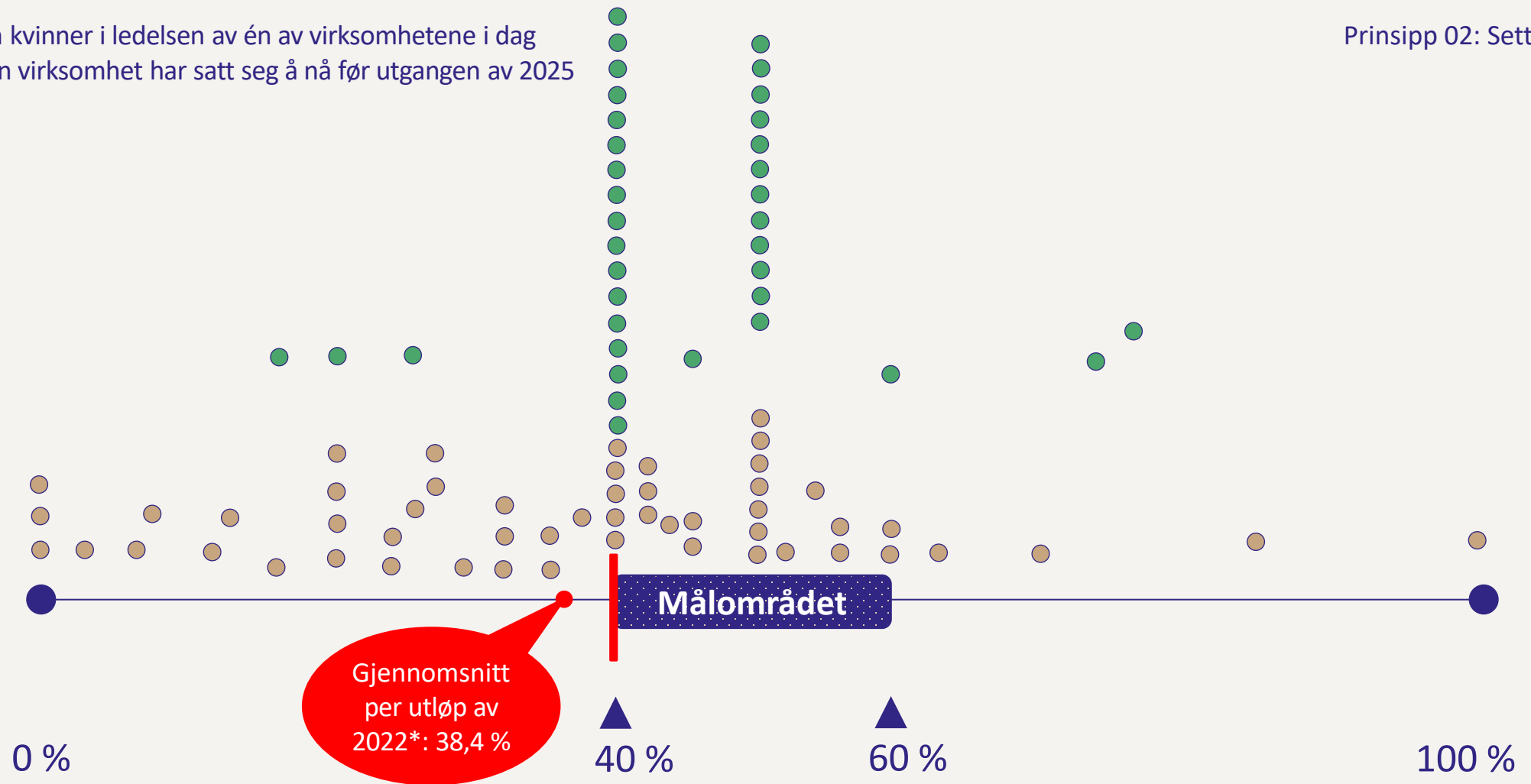
sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner

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



- **De fleste** har mål om **40–60 %** av hvert kjønn i ledelsen
- **Under halvparten** har satt mål for ledergrupper under øverste ledelse; målene samstemmer i stor grad med målene for toppledelsen
- **Hver femte** virksomhet har satt progressive mål

- Andelen kvinner i ledelsen av én av virksomhetene i dag
- Målet én virksomhet har satt seg å nå før utgangen av 2025



Gjennomsnitt per utløp av 2022\*: 38,4 %

\* 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



---

# Prinsipp 04: Publisere status

04

årlig publisere status og fremgang mot målene på virksomhetens egen hjemmeside

## Samarbeidspartnere

Formue er founding partner av Kvinner i Finans Charter.

Kvinner i Finans Charter sitt formål er å bidra til å øke andeler kvinner i lende 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 programmerere 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

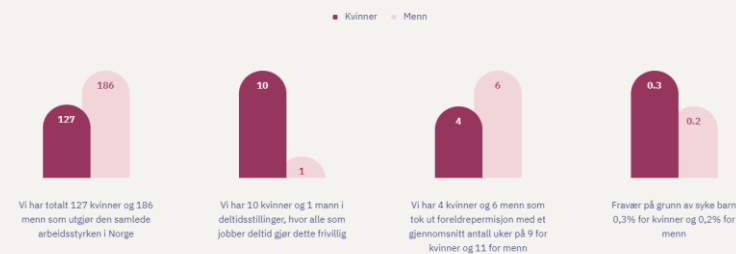
Sette konkrete, realistiske mål, tilpasset organisasjonens størrelse, situasjon og behov, samt hvordan disse skal følges opp gjennom tiltak.

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 logo.

## Tilstand for kjønnslikestilling 2022





## 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%	54,5%

### 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.

Opplæringstiltak 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.

## 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

- Krav om minimum 40 % av hvert kjønn på alle ledernivåer.
  - Krav til at begge kjønn er representert i long- og shortlister 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 rekrutterings-prosesser 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 prosjekt-gruppe 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 ansettelses, 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 datainnsamling, 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 mangfolds-kompetanse 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

## Statistikk/ rapporter

- [BlackRock Report: Lifting financial performance by investing in women, November 2023](#)
- [Report: HM Treasury Women in Finance Charter – Annual Review 2022](#)
- [HM Treasury Women in Finance Charter: Five Year Review](#)
- [Sexual harassment and gender inequality in the labour market](#)
- [Jenter i finans på NHH](#)

## KIFC fremdrifts- rapporter

- [2023.09.25 Fremdriftsrapport 2022](#)
- [2022.09.29 Statusrapport 2021](#)
- [2021.03.16 Nullrapport](#)

## Beste praksis / Verktøy

- [Women in Finance Charter Blueprint](#)
- [Equality Check](#)
- [Core Senter for likestillingsforskning](#)
- [Finans Norge - likestilling, mangfold, og inkludering](#)
- [Finansforbundet - likestilling](#)

## Opptak arrangement

- [2023.09.26 Publisering av KIFC Fremdriftsrapport 2022 - Norges Bank](#)
- [2023.06.07 Kunnskapsdeling - Status og beste praksis i England vs Norge](#)
- [2023.03.16 Kvinner i Finans Charter](#)

## Nyheter-/ i media

Artikler relatert til KIFC:

- [E24](#)
- [Dagens Næringsliv](#)
- [Dagens Perspektiv](#)

## KIFC Administrasjon

- [Kvinner i Finans Charter logo til bruk for signatories og støttespillere](#)
- [Anbefaling fra Jan Tore Sanner, Tidligere finansminister](#)
- [Women in Finance Charter - GOV.UK](#)



SØK

M

6. Innstilling fra næringskomiteen om  
Endringer i foretakslovgivningen mv.  
(kjønns sammensetning i styret)

(Innst. 118 L (2023-2024), jf. Prop. 131 LS  
(2022-2023))

STORTINGET

Innstilling fra næringskomiteen om  
Endringer i foretakslovgivningen mv.  
(kjønns sammensetning i styret)

Lovens overskrift og loven i sin  
helhet.

FOR:	MOT:
85	13

- dermed er lovens overskrift og loven i





**K V I N N E R  
I F I N A N S  
C H A R T E R**

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)