



Årlig rapport om  
status og fremgang mot  
mål om kjønnsbalanse  
i Investinor AS



## Generelt

Investinor er signatar til Kvinner i Finans Charter. Som ledd i dette har selskapet forpliktet seg til å:

1. ha ett medlem i ledergruppen med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering
2. sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer
3. ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelse til ledergruppen
4. årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

### Interne mål for kjønnsbalanse i selskapet

Innen utgangen av 2023 har Investinor et mål om at kvinneandelen i investeringsvirksomheten skal ligge over 30 prosent, med et langsiktig mål om 40–60 prosent.

Resultater per 31. desember 2023:

- Kvinneandel i selskapet: 36 prosent
- Kvinneandel innenfor investeringsdelen av selskapet: 29 prosent
- Kvinneandel i ledergruppen: 33 prosent



## Initiativer for å bedre/opprettholde kjønnsbalansen

For å øke andelen kvinner i selskapet har Investinor igangsatt tiltak på flere områder.

### **Rekruttering**

- På enkelte områder er det krevende å rekruttere kvinner fordi det er færre kvinner enn menn i kandidatutvalget. Dette gjelder særlig innenfor investeringsdelen av selskapet. Vi har jobbet med å forbedre våre rekrutteringsprosesser for å sikre et bredere spekter av kandidater. Dette gjelder blant annet profilering av Investinor på aktuelle studiesteder, bredere aktive søk, mer inkluderende utlysningstekster med mer
- Beste kandidat fra begge kjønn skal delta i finalerunder ved nyansettelser
- Vi har også innledet et samarbeid med Kvinner i Finans for å skape ytterligere bevissthet rundt tematikken i organisasjonen
- I 2023 var kvinneandelen blant nyansatte 66 prosent

### **Kultur og organisasjon**

- Utviklingsplaner diskuteres i medarbeidersamtaler for å bygge medarbeidernes kompetanse og erfaring slik at flere kan kvalifisere seg for tyngre stillinger på sikt
- Utarbeidet kulturhåndbok med bred involvering fra organisasjonen hvor mangfold og inkludering står sentralt. Formålet er å sikre omforent adferd og gi ansatte og ledere råd og perspektiver på hvordan man kan bygge en inkluderende kultur på arbeidsplassen
- Gjennomført et prosjektlederkurs hvor mange av disse temaene ble gjennomgått i mer detalj samt knyttet opp mot etterlevelse i praksis

### **Lønns- og arbeidsvilkår**

- Lønns- og incentivmodeller som sikrer likebehandling av ansatte
- Fleksible arbeidstidsordninger som tilrettelegger for ansatte med f.eks. omsorgsansvar