



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 2024 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 2024:

- Kvinneandel i selskapet: 31 prosent
- Kvinneandel innenfor investeringsdelen av selskapet: 26 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

Investinor har jobbet målrettet over flere år med å forbedre våre rekrutteringsprosesser for å favne et bredere spekter av kandidater:

- Økt profilering av Investinor på aktuelle arenaer og studiesteder, bredere aktive kandidatsøk, mer inkluderende utlysningstekster, korte videofilmer som viser bredden blant de ansatte og fremhever bla. kvinnelige rollemodeller
- Ved innhenting av tilbud fra rekrutteringsbyrå skal det som hovedregel inkluderes et tildelingskriterium som vektlegger kompetanse og tidligere erfaring innen mangfoldsrekruttering
- 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 fortsetter også samarbeidet med Kvinner i Finans for å skape ytterligere bevissthet rundt tematikken i organisasjonen
- I 2024 var det to nyansettelser, hvor begge var menn. To kvinner og en mann vil begynne i løpet av 2025, etter rekrutteringsprosesser som ble påbegynt i 2024. På investeringsteamet er det i perioden 2021 til 2024 ansatt tre kvinner og en mann

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
- Behovet for gode rollemodeller og “tone at the top” i organisasjonen er understreket, hvor det per 31.12.2024 er 33 % kvinner i ledergruppen og 1 person med flerkulturell bakgrunn

Lønns- og arbeidsvilkår

- Lønns- og incentivmodeller som sikrer likebehandling av ansatte, også de i foreldrepermisjon
- Målordikatorene «Kvinneandel i porteføljebedriftenes styre» inngikk i Investinors bonusmodell for 2024
- Fleksible arbeidstidsordninger som tilrettelegger for ansatte med f.eks. omsorgsansvar