



Rapport 2025 om
status og fremgang mot
mål om kjønnsbalanse
og inkludering
i Investinor AS

30. juni 2026



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

Investinor har et mål om at kvinneandelen skal ligge over 30 prosent, med et langsiktig mål om 40–60 prosent.

Resultater per 31. desember 2025:

- Kvinneandel i selskapet: 35 prosent (opp fra 31 prosent i 2024)
- Kvinneandel i ledergruppen: 40 prosent (opp fra 33 prosent i 2024)
- Gjennomsnittlig kvinneandel i porteføljeselskapenes styrer: 17 prosent (uendret fra 2024)
- Andel porteføljeselskaper med kvinnelig CEO: 20 prosent (opp fra 17 prosent i 2024)



Initiativer for å bedre/opprettholde kjønnsbalansen

For å øke andelen kvinner i selskapet, og bidra til bedre kjønnsbalanse i det norske tidligfasemarkedet for øvrig, har Investinor videreført og styrket tiltak på flere områder gjennom 2025.

Kultur og verdier

- Kulturhåndboken, utarbeidet med bred involvering fra organisasjonen hvor mangfold og inkludering står sentralt, videreføres. Formålet er å sikre omforent adferd og gi ansatte og ledere råd og perspektiver på hvordan man kan bygge en inkluderende kultur på arbeidsplassen.
- For å skape bedre resultater arbeider Investinor med å styrke investorenes relasjonskompetanse – evnen til å gjenkjenne egne bias og skape psykologisk trygghet. Mangfold er et sentralt verktøy i dette arbeidet, både internt og i møte med gründere og forvaltere som ikke passer det tradisjonelle.

Ledelse og rollemodeller

- Behovet for gode rollemodeller og “tone at the top” i organisasjonen er understreket, hvor det per 31.12.2025 er 40 % kvinner i ledergruppen.
- Vi fortsetter også samarbeidet med Kvinner i Finans for å skape ytterligere bevissthet rundt tematikken i organisasjonen.
- Lønns- og incentivmodeller som skal sikre likebehandling av ansatte.
- Fleksible arbeidstidsordninger som tilrettelegger for ansatte med f.eks. omsorgsansvar.

Rekruttering og utvikling

Investinor har jobbet målrettet over flere år, og videreførte i 2025, arbeidet 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. I 2025 er dette kriteriet ytterligere presisert, og mangfoldskompetanse vektet nå eksplisitt som tildelingskriterium ved valg av rekrutteringsbyrå.
- 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.
- I 2025 er det igangsatt flere tiltak rettet mot såkalt «tidlig innsats» – arbeid med å bidra til at flere kvinner velger karrierer innenfor både teknologi og finans, samt hvordan Investinor stadig kan styrke sin egen relasjonskompetanse i møte med kollegaer, gründere og forvaltere.
- I rekrutteringsprosesser tilstreber vi å ha minst én kandidat fra hvert kjønn i finalerunden.
- En viktig del av medarbeideroppfølgingen er å utarbeide medarbeiderens utviklingsplan. Målet er å bygge kompetanse og erfaring, slik at flere medarbeidere på sikt kan være kvalifisert for mer krevende stillinger.

HMS og trygghet

Investinor legger vekt på et trygt, forsvarlig og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte, og har rutiner og systemer på plass for å ivareta dette. Dette er forankret i selskapets etiske retningslinjer, vedtatt av styret 09.12.2024.

- Investinor har grunnleggende rutiner for helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tråd med arbeidsmiljøloven, som skal bidra til et forsvarlig og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte.
- Investinor arbeider proaktivt for å sikre mangfold og inkludering i virksomheten, og aksepterer ingen form for diskriminering, trakassering eller annen utilbørlig atferd



overfor kolleger eller andre vi forholder oss til i det relevante oppdraget eller jobben.

- Det er etablert en ekstern varslingskanal, i tillegg til intern varslingsvei via nærmeste leder, juridisk leder, administrerende direktør eller styrets leder. Ledere i Investinor har alltid plikt til å varsle om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler.
- Den som varsler om kritikkverdige forhold har et særskilt vern etter arbeidsmiljøloven, og skal føle seg trygg på at varselet ikke fører til gjengjeldelse. Investinor skal ha rutiner som sikrer at gjengjeldelse ikke skjer, og at varslere gis det vern de har krav på etter loven.

Måling og oppfølging

- Gjennomføring og oppfølging av årlig medarbeiderundersøkelse, hvor både bla. trivsel, psykologisk trygghet, støttende ledelse, tilbakemeldingskultur og utviklingsmuligheter er viktige tema.