



Söderberg
& Partners

Wealth
Management

2025

Likestillingsredegjørelse



Innledning

I Söderberg & Partners Wealth Management arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blandt annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge eller språk.



Tilstand for kjønnslikestilling

I selskapet har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper, samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Vi har kartlagt kjønnsforskjellene innenfor disse områdene:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ansatte i deltidsstillinger
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid
- Forfremmelse og utvikling
- Lønnsforskjell i ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i selskapet
- Kjønnsfordeling i ulike grupper

Kjønnsbalanse (antall)

Kvinner	Menn
53	172

Faktisk deltidsarbeid

Kvinner	Menn
1	2

Ufrivillig deltid

Kvinner	Menn
0	0

Midlertidig ansatte

Kvinner	Menn
1	0

Fofremmelse og utvikling

Kvinner	Menn
4	5

Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)

Kvinner	Menn
25	17



Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Ved beregning av lønnsforskjeller er det benyttet total lønnskompensasjon omregnet til 12 måneder for å sikre sammenlignbarhet. Ved utforming av stillingsnivåene har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdannelse.
- Der enkeltgrupper har bestått av færre enn fem personer av ett kjønn, er grupper slått sammen for å ivareta hensyn til anonymitet og unngå identifiserbarhet. For rådgivere vil kompensasjonen i stor grad påvirkes av forvaltningskapital. Forvaltningskapital er derfor inkludert som kontekst for å gi bedre forståelse av observerte lønnsforskjeller.

Söderberg & Partners – Lønnsanalyse								
	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **				Lønnsforskjeller **			
	Gjennomsnittsalder		Antall ansatte		Kvinnens andel av menns lønn oppgis i %			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kompensasjon		Forvaltningskapital	
					Gjennomsnitt	Median	Gjennomsnitt	Median
Total	38	38	53	172	80 %	80 %	52 %	46 %
Rådgiver- Junior	36	30	12	3	103 %	107 %	88 %	58 %
Rådgiver Senior & Partner	38	41	8	69	80 %	78 %	63 %	78 %
Administrerende roller	39	39	39	70	84 %	87 %	-	-

* Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon.



Våre grupper i selskapet er inndelt som følger:

Rådgiver - junior

- Assisterende formuesrådgiver
- Formuesrådgiver 1

Rådgiver - senior & partner

- Formuesrådgiver 2
- Senior rådgiver
- Partner

Administrerende roller

- Ansatte i fellesfunksjoner
- Ansatte innen operations
- Ledere

Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

Selskapet tilbyr ikke ufrivillig deltid. All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom





Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt utgangspunkt i arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i vår policy beskrevet i Personelhåndboken.

LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG MANGFOLD

Selskapet praktiserer nulltoleranse mot diskriminering. Vi følger diskrimineringsloven, som forbyr diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Vi arbeider aktivt for å fremme like rettigheter og muligheter. Trakassering, seksuell trakassering og fornærmende diskriminering tolereres ikke. Vi fremmer også kjønnsbalanse i ulike jobber og på alle nivåer.

Ved systematisk likestillingsarbeid og inkluderende arbeidsmiljø ønsker vi å være en attraktiv arbeidsgiver og ansetter noen av bransjens mest kompetente medarbeidere. Mangfold er viktig for oss, og vi rekrutterer ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet vårt tilpasses slik at alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder, kan fungere i alle avdelinger og roller. Vi tror at mangfold gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet bidrar til vår suksess.



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder:

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold
- Det er like muligheter til forfremmelse og utvikling for de som ønsker det, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Mulig trakassering følges opp i våre medarbeiderundersøkelser, og medarbeidersamtaler.
- Selskapet har varslingssystem som kan benyttes av ansatte med mulighet for å rapportere anonymt.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke diskriminering i praksis:

Rekruttering

Ved rekruttering ansetter vi etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst:

"Söderberg & Partners Wealth Management er opptatt av mangfold og ønsker alle kvalifiserte kandidater til å søke hos oss uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn."

Mangfold

Med vår policy som utgangspunkt motiveres rekrutterende ledere til å rekruttere til større mangfold.

Lokaler

Våre lokaler er utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-/senk-pulter, handikaptaletter, stillerom, hvilerom etc.

Forfremmelse og utvikling

Alle som ønsker det, får mulighet til å utvikle seg og avansere til nye roller. Det er også laget spesifikke karriereutviklingsprogram i deler av selskapet.

Ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingsmuligheter måles i forbindelse med;

- Medarbeider- og utviklingssamtaler
- Medarbeiderundersøkelser
- Sluttsamtaler

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

- Vi analyserer lønnsforskjellene i selskapet.
- Våre personal- og lederhåndbøker inneholder retningslinjer som støtter dette arbeidet.
- Selskapets kontorlokaler har høy standard og er godt tilrettelagt.
- I områder med organiserte kantiner er matvaremerkingen tydelig og akseptabel.
- Vi stiller spørsmål om mobbing og trakassering i våre medarbeiderundersøkelse. Lav score utløser varsel direkte til toppledelsen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

- Selskapet har en overvekt av menn, både totalt og innenfor enkelte stillingsnivåer, særlig på senior- og partnernivå. Dette gjenspeiler strukturelle forhold i bransjen og kan påvirke den samlede kjønnsbalansen i virksomheten.
- Lønnsanalysen viser at kvinner samlet sett har lavere kompensasjon enn menn. Forskjellene varierer mellom stillingsnivåene.
- For rådgiverroller, hvor kompensasjonen i stor grad er knyttet til forvaltningskapital, viser analysen at lønnsforskjeller fortsatt i stor grad reflekterer forskjeller i porteføljestørrelse. Dette bildet er



DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

konsistent med tidligere analyser, og understøtter at variasjonene i hovedsak er strukturelt betinget fremfor uttrykk for ulik avlønning for arbeid av lik verdi.

- Uttak av foreldrepermisjon viser at det i selskapet, som i samfunnet forøvrig, at kvinner fortsatt i gjennomsnitt tar lengre permisjon enn menn. Dette mønsteret så vi også i forrige likestillingsanalyse.
- Det er fortsatt svært begrenset bruk av deltidsstillinger og ingen indikasjoner på ufrivillig deltid. Dette samsvarer med tidligere kartlegging og tilsier at dette ikke utgjør en vesentlig barriere for likestilling i selskapet.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak:

- Kjønnsbalansen påvirkes av historiske og strukturelle forhold i bransjen, særlig innen rådgiver- og seniorroller. Dette er et forhold som i begrenset grad har endret seg siden sist analyse per 31.12.2023. Selskapet vil fortsette et målrettet arbeid med rekruttering og utvikling for å bidra til en jevnere kjønnsfordeling over tid.
- Lønnsforskjeller i rådgiverrollen henger i stor grad sammen med forskjeller i forvaltningskapital. Selskapet vil likevel følge utviklingen tett for å sikre at lønnsfastsettelsen er basert på objektive og ikke-diskriminerende kriterier.
- At lønnsforskjellene er mindre i juniorroller, og fremstår stabile over tid, indikerer at prinsippet om likelønn i stor grad er ivaretatt ved ansettelse. Selskapet vil ha særlig oppmerksomhet på utviklingen videre i karriereløpet, for å sikre at dette også gjelder i mer erfaringsbaserte roller.
- Forskjeller i uttak av foreldrepermisjon er et vedvarende mønster. Selskapet vil videreføre arbeidet med fleksible løsninger og tilrettelegging, samt styrke oppfølgingen av ansatte ved retur fra permisjon.
- Selskapet vil videreføre arbeidet med systematisk kartlegging og analyse av likestillingsdata, med vekt på utvikling over tid og tiltak rettet mot identifiserte strukturelle forhold.





Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsene?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?	Ansvarlig	Frist / Status
Rekruttering	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke, og vi vurderer ikke kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringsprosessen. Likevel har vi ingen rutiner som hindrer subjektiv utvelgelse fra den enkelte leder.	Vi vurderer nye kartleggingsverktøy som kan gi mer automatisering og objektivitet ved siling av nye kandidater. Dette inkluderer kriterier knyttet til kompetanse og personlige egenskaper. Innholdet i stillingsannonserne våre er kjønnsnøytralt. Det gjelder også bildebruk og ordvalg.	Vår oppfatning er at vi i liten grad diskriminerer, men vil opprettholde fortsatt fokus på at rutiner og policy overholdes	Rekrutterings-ansvarlig.	Årlig
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn	Ingen nye tiltak, bare nye muligheter for begge kjønn.			
Lønns- og arbeidsvilkår	I analysen viser lønnsforskjeller i de ulike gruppene. De er delvis historisk betinget og påvirkes av bla. av enkeltgruppers bevegelige lønnsselementer og ansiennitet	Årlig oppdatering av lønnsanalysen for å følge opp at utviklingen går i riktig retning HR er tillagt et større ansvar for å sørge for likelønn og lik behandling i diskusjoner om lønnskrav. I årlig lønnsjustering er det rettet særlig fokus mot å utjevne lønnsforskjeller i de ulike lønnsgruppene.	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Ledergruppen, og økonomiavdelingen.	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Vi har gode betingelser for WL balance, men enkelte ansatte jobber ut over hva som er sunt.	Tettere oppfølging av ansatte. Oppfølging fra HR hvert halvår mht. overtid, ferie, plusstid og for mye arbeid av de i Særlig uavhengig stilling. Vurdere velferdsordninger for å møte behovene til ansatte i ulike livsfaser.	God WL balanse for alle ansatte.	Ledergruppen og alle øvrige ledere.	Årlig
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Måles i Medarbeider-undersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere	Løpende måling og oppfølging