

# Likestillingsredegjørelse

## Söderberg & Partners

### Wealth Management

---

*I selskapet arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene*



#### **Del 1: 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
- Ansatte i deltidsstillinger
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon
- Lønnsforskjeller på ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten
- Kjønnsfordeling i ulike grupper
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid

## To-årlig rapportering

% differanse - kvinners lønnskompensasjon sammenlignet med menn

Söderberg & Partners Wealth Management AS		Total lønnskompensasjon		Gjennomsnittsalder			Antall ansatte	
Lønnsgruppe		Median	Gjennomsnitt	Kvinne	Mann	Delta	Kvinne	Menn
Assisterende formuerådgivere		0,0 %	-3,1 %	26	26	0	15	19
Øvrige Rådgivere		-11,2 %	-8,2 %	37	36	0	12	84
Administrerende roller		-14,5 %	1,2 %	44	39	4	8	34
<b>Total</b>		<b>-29,3 %</b>	<b>-19,7 %</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>-2</b>	<b>35</b>	<b>137</b>

## Årlig rapportering:

Kjønnbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid				Forfremmelse og utvikling	
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid			
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	Menn uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn	Kvinner	Menn
35	137	1	2	28,3	19,7	3	5	0	0	5	34

## Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi lagt til grunn fastlønn for regnskapsåret 2023. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten med vektlegging av tilstrekkelig antall med personer av hvert kjønn i grupperingene.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- 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 utdanning.

Våre grupper er inndelt som følger for selskapet;

<b>Assisterende formuesrådgivere</b>
<b>Øvrige rådgivere</b>
Formuesrådgivere, Senior formuesrådgivere og Partnere
<b>Administrerende roller</b>
Trading, Porteføljeforvaltning, Compliance og strategisk ledergruppe

## Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Ved vurdering av lønnsforskjeller har vi delt inn i de 3 gruppene over, og brukt snittlønn (ukorrigert for stillingsbrøk) som KPI for å måle forskjellene i prosent.

## Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

- Selskapet tilbyr kun frivillig deltid.

- All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom.

# Del 2: 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

### Nulltoleranse mot diskriminering i SPWM

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Selskapet arbeider aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter. Vi tolererer ingen form for trakassering, seksuell trakassering eller fornærmende diskriminering. Vi arbeider aktivt for å fremme kjønnsbalanse i ulike typer jobber og på alle nivåer. Alle ansatte har rett til å bli behandlet og møtt med respekt.

Gjennom aktivt og systematisk likestillingsarbeid kan vi bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter. Vi skal være en inkluderende arbeidsplass som er attraktiv for både kunder og ansatte.

Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver og førstevalget hos arbeidssøkende. Vi ansetter bransjens mest kompetente medarbeidere med riktig kunnskap og kompetanse til jobben som skal gjøres og tilstreber kjønnsbalanse i ulike roller og på alle nivåer.

### Mangfold

Likestilling er viktig, men for oss handler dette om mer enn bare kvinner og menn. Vi mener det er stor verdi i å tilstrebe et mangfold gjennom å rekruttere ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene skal tilpasses slik at ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder kan fungere i alle avdelinger og i alle roller i selskapet.

Vi er overbevist om at et stort mangfold internt bidrar til at vi lykkes bedre gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

### Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er implisitt forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

- Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold.
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, og synliggjøres tydelig i våre annonser
- Ved forfremmelse og utvikling får de som ønsker det muligheten, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Trakassering er tatt inn som spørsmål i vår løpende medarbeiderundersøkelse. Det betyr at alle ansatte svarer på dette spørsmålet ca. 4 ganger per år.

## **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

### **Rekruttering**

Når vi rekrutterer er vårt utgangspunkt at vi ansetter utelukkende etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst;

*SPWM er stolte av å være et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.*

### **Mangfold**

Vi har i dag ikke et gjennomarbeidet forhold til hva mangfold er eller skal være i våre selskap. Med bakgrunn i dette står mangfold på agendaen for 2024, hvor felles ståsted, mål og holdning er oppgaven vi skal tydeliggjøre.

Vi gjør dog en del aktiviteter allerede.

I rekruttering har vi fokus på å motivere til større mangfold. I 2023 har selskapet meldt seg inn i kvinner i finans der selskapet forplikter seg til følgende:

- Ha ett medlem i ledergruppen med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering.
- Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner.
- ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til ledergruppen.
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside.

### **Lokaler**

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

### **Forfremmelse og utvikling**

Historisk sett har alle som ønsker det fått muligheten til å utvikle seg og avansere til nye roller. I deler av selskapene har vi karriereutviklingsprogram som er åpne for alle.

Vi måler ellers ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingsmuligheter i forbindelse med;

- Mål- og utviklingssamtaler (årlig)

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

- Selskapet har kartlagt lønnsnivåene basert på grupperingene i del 1.
- Nøkkeltallene ellers er hentet ut fra HR- og lønnsdatabaser
- Når det gjelder kantineforhold, er merking av matvarer gjennomgått.
- I vår løpende medarbeiderundersøkelse, stilles det spørsmål om hhv. mobbing og trakassering minst 4 ganger per år til alle ansatte. Det går varsel direkte i linjen til toppledelsen dersom svarene har lav score.

## Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Det er en viss forskjell på kvinners og menns lønn innenfor ulike grupper vi har undersøkt.
- Når det gjelder rekruttering, har vi rutiner som i utgangspunktet er objektive, men de er antagelig ikke tydelig nok på hvordan vi skal unngå en viss subjektivitet når lederne vurderer kandidatene.
- Vi erkjenner at vårt forhold til mangfold ikke er godt nok definert og utvikle videre vårt mangfoldsarbeid. Dette betyr ikke at selskapet ikke har mangfold, men vi må klargjøre hva mangfold er og skal være i selskapet.

Vi har ellers ikke avdekket forhold av diskriminerende karakter.

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

- Vi har ikke et fasitsvar på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi ser dog at det i gruppen seniorstilling er flere menn enn kvinner og i førstelinje er det flere kvinner enn menn. Historisk sett har bransjen tidligere vært mer mannsdominert. Det jevner seg ut, men så må vi følge med på at lønnsforskjellene også utvikler seg i riktig retning.

## Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
	Hva viste undersøkelsene	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?		
Rekruttering	Rutinene er «nøytrale» ifht. at alle kandidater er oppfordret til å søke, og vi kartlegger eller vektlegger verken kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringssystemet. Vi har dog ikke rutiner som aktivt hindrer subjektiv utvelgelse av fra den enkelte leder	Innholdet i stillingsannonser er endret. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.	Vi mener at vi ikke diskriminerer bevisst i dag, men vi kan sikre enda bedre rutiner for nøytral vurdering av kandidater	Rekrutterende leder	Fortløpende
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen klar diskriminering mellom kvinner og menn er avdekket	Fokus på ytterligere oppfølging og kartlegging av årsak til turnover blant juniorer	Redusere turnover og økt kvinneandel	Alle ledere	Fortløpende
Lønns- og arbeidsvilkår	I analysen har vi sett på både median og gjennomsnitt av lønnsnivå. Vi ser større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, med unntak av junior nivået.	Lønnsanalyse annen hvert år for å følge med på at utviklingen går i riktig retning.  Fortsatt fokus på å tilrettelegge for at kvinner og menn har lik karriereutvikling i selskapet for å redusere kjønnsforskjellene på sikt.	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Strategisk ledergruppe, HR og økonomi	Annen hvert år
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Måles i Medarbeiderundersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere og HR	Løpende måling og oppfølging
Mangfold	Vi har et ønske om større bevissthet, bedre kompetanse og å sette mål for mangfoldsarbeidet i selskapet.	Fortsette arbeidet med kvinner i finans.	Et mangfoldsarbeid som bygger opp under selskapets strategi.	HR og ledelsen	Årlig