

SKAGEN

AKTIVITET OG REDEGJØRELSESRAPPORT 2022



BAKGRUNN FOR REDEGJØRELSEN

Overordnet - mål og ambisjoner for likestillingsarbeidet i SKAGEN Fondene.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

- 1.1 Metodikk
- 1.2 Kønnsbalanse, midlertidig ansatte, permisjoner og deltidsarbeid
- 1.3 Kønnsforskjeller i rekruttering, videreutdanning m.m.

DEL 2: SKAGENS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERIN

- 2.1 Risikoer, hindre, årsaker og tiltak
- 2.2 Resultatene av arbeidet og tiltakene
 - 2.2.1 Utvikling i andel kvinnelige ledere og kvinner i avdelinger med underrepresentasjon
 - 2.2.2. Initiativer for inkludering
 - 2.2.3 Årlig lønnsjusteringsprosess og fordeling av variabel godtgjørelse
 - 2.2.4 Balanse i livet (jobb og privatliv)

DEL 3: PLANER OG FORVENTNINGER FOR VIDERE ARBEID OG TILTAK

- 3.1 Øke kompetanse om likestilling og mangfold
- 3.2 Mangfold, inkludering og tilhørighet
- 3.3 Rekruttere, utvikle og beholde
- 3.4 Lik lønn for arbeid av lik verdi

BAKGRUNN FOR REDEGJØRELSEN

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med Lov om likestilling og forbud mot diskriminering ("Likestillings- og diskrimineringsloven") § 26 flg. Arbeidsgiver plikter etter nevnte bestemmelser å redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten når det gjelder kjønnslikestilling og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter lovens § 26. Redegjørelsen omfatter SKAGEN AS (organisasjonsnummer 867 462 732) og tilhørende filialer i inn- og utland. I henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a (2) vil det i SKAGENS årsberetning opplyses om hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

OVERORDNET - MÅL OG AMBISJONER FOR LIKESTILLINGSARBEIDET I SKAGEN FONDENE

SKAGEN har som overordnet mål å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av lovens angitte diskrimineringsgrunnlag. Vårt likestillingsarbeid skal omfatte alle aspekter i ansettelsesforholdet, herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og kombinasjonen av arbeid og familieliv. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Det er viktig at SKAGENS organisasjon og forretningsvirksomhet gjenspeiler kundene og markedet konsernet opererer i. SKAGEN har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn.

Vi tror på å bygge en organisasjon med kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Uavhengige bærekraftsanalyser viser at selskaper som fokuserer på mangfold er mer innovative og lønnsomme. SKAGEN ønsker å tiltrekke de beste talentene for å kunne skape resultater til det beste for kunde, selskapet og samfunnet. Likestillingsarbeidet er sterkt forankret i SKAGENS ledergruppe, og redegjørelsen vil vise at HR-avdelingen og resten av organisasjonen jobber dedikert med å fremme likestilling, mangfold og inkludering gjennom en rekke tiltak.

Selskapet ønsker å oppnå en mer mangfoldig organisasjon og et større kjønnsmangfold i ledende stillinger på alle nivå. Målet er at andel kvinnelige ledere, uavhengig av ledernivå (som prosent av alle ledere) skal være 50%. Ved utgangen av 2022 var kvinneandelen 20 prosent. Samtidig var kvinneandelen i ledergruppa 43 prosent ved utgangen av 2022, og 66,7 prosent i styret i SKAGEN AS, som er i tråd med målsettingen. SKAGEN skal bidra til FNs bærekraftsmål 5 "Likestilling mellom kjønnene" og 8 "Anstendig arbeid og økonomisk vekst", gjennom å fremme likestilling på arbeidsplassen samt arbeide for et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer tilhørighet.

SKAGEN jobber aktivt med ESG, og har beskrevet ytterligere arbeid og tiltak i den årlige [ESG-rapporten](#).

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

1.1 METODIKK

SKAGEN benytter Hay Grades til stillingsevalueringer, som innebærer at alle stillinger i selskapet er vurdert i forhold til krav til stillingen, ansvar, kompleksitet og handlefrihet. Dette systemet benyttes av en rekke bedrifter og gjør det mulig å sammenligne roller av lik verdi på tvers av avdelinger og mot markedet. Vår vurdering er at Hay Grades også er det best tilgjengelige verktøyet for SKAGEN for å undersøke om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for arbeidsoppgaver som i henhold til Hay Grades er vurdert til å ha samme verdi.

SKAGEN er organisert med relativt flat struktur, avdelinger og direkte rapportering-slinjer. Dette innebærer at man i avdelinger, Hay Grade nivåer ikke har mange nok medarbeidere til å kunne sammenligne lønn for kvinner og menn. Det er derfor benyttet gruppering av Hay Grade for å kunne sammenligne lønn for kvinner og menn for likt arbeid med lik verdi benyttes Hay Grades på tre nivåer:

Nivåer A-F, og PM (medarbeidere som arbeider med forvaltning av SKAGENS fondsportefølje).

For å ivareta anonymiteten i tallene vises kun Hay Grades for stillingsnivåer der det er minst fem ansatte representert for hvert kjønn. De årlige lønnsjusteringsprosessene i SKAGEN er en viktig prosess for å avdekke og iverksette tiltak for å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Før hver lønnsjusteringsprosess gjennomføres en lønnsanalyse for å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller på alle stillingskategorier i selskapet. Etter at lederne har gitt sine lønnsinnstillinger blir det gjennomført nye analyser for å undersøke hvordan innstillingene fordeles på kjønn og alder. Disse analysene legges frem for den enkelte leder og er et viktig verktøy i det systematiske arbeidet for å sikre at likt arbeid med lik verdi også belønnes på riktig måte. Dette er en del av tiltakene som videreføres og forsterkes i 2023.

I forbindelse med de lønnsjusteringsprosessene samt årlig vurdering til variabel godtgjørelse gjøres en analyse som omhandler fast og variabel godtgjørelse for ansatte. Analysen er brutt ned på alder og kjønn, og aggregerte data for alle ansatte i selskapet. Oppsummert viser SKAGENS analyser at gjennomsnittlig lønn for kvinner ikke er lavere enn gjennomsnittlig lønn for menn, og at lønnsforskjellene for de fleste sammenlignbare stillingskategorier er relativt begrenset.

Kvinner andel av menns lønn

Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn for alle ansatte i SKAGEN per 31.12.2022. På stillingsnivå (Hay Grades) 13-18, som utgjør hovedtyngden i selskapet, finner vi medarbeidere i alle roller i selskapet. De fleste av disse har ulike roller innenfor salg, administrasjon, markedsføring og kommunikasjon. Medarbeidere innenfor juridisk og ulike stabsfunksjoner utgjør også en vesentlig del av denne gruppen.

På stillingsnivå 17-23 er ledere på ulike nivåer i selskapet tyngst representert, i tillegg tynge fag-, stabs- og salgsroller. Ledergruppen, porteføljeforvaltere og tynge lederroller på nivået under administrerende direktør inngår i tabellene, for å sikre anonymitet. For denne gruppen ledere er det ikke et tilstrekkelig antall (minst fem av hvert kjønn) til å sammenligne kvinners andel av menns lønn.

Etter vår vurdering gir ofte median bedre statistisk informasjon siden man isolerer for større lønnsavvik som kan ha historiske årsaker og ikke er knyttet til rollen man har i dag.

Leder nivå	Hay Grades	Jobb kategori	Kvinner gjennomsnittslønn av menns gjennomsnittslønn*
	13-14	A	**
	15-16	B	105 %
	16-17	C	96,2 %
	18-19	D	95,8 %
Nivå 3	19-20	E	97 %
Nivå 2	20-24	F	98,6 %
Nivå 2	18-24	PM	100,3 %

Tabellen viser lønnsforskjeller i selskapet der det er mer enn kritisk masse ansatte som befinner seg i de ulike stillingskategoriene. Selskapet har ikke store nok avdelinger eller filialer til å kunne vise ytterligere fordeling og samtidig beholde anonymitet.

*Total kompensasjon

** Ikke nok medarbeidere

1.2 KJØNNSEKILNAD, MIDLERTIDIG ANSATTE, PERMISSJONER OG DELTIDARBEID

Tabellene nedenfor viser kjønnsbalanse, antall midlertidig ansatte fordelt på kjønn, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn, og antall kvinner og menn med deltidstillinger i alle selskaper i Storebrandkonsernet med mer enn 50 ansatte. Oppsummert viser tallene:

- Kun mannlige ledere under nivået til ledergruppen.
- Svært få midlertidig ansatte, og ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn.
- Kvinner tar i gjennomsnitt ut mellom 13 og 24 uker i foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt tar ut mellom 10 og 18 uker i foreldrepermisjon. Reelt antall uker uttak av foreldrepermisjon vil trolig være høyere siden tabellen viser tall for kalenderåret.
- Ingen medarbeidere i selskapet er registrert som ufrivillig deltidarbeidende (2022).
- SKAGEN ansetter kun i 100% stilling til faste stillinger.

Midlertidig ansettelse er primært benyttet når det er behov for vikarer mens medarbeidere er i foreldrepermisjon eller har permisjoner av andre årsaker.

Deltidstillinger er primært knyttet til medarbeideres eget ønske om å arbeide redusert i en kortere eller lengre periode. SKAGEN benytter seg i begrenset omfang av studenter som arbeider deltid tilpasset deres studieplaner.

Andelen deltidansatte blir kartlagt gjennom uttrekk fra vårt personalsystem Workday samt samtaler med ledere, og i 2022 ble det ikke rapportert om tilfeller av medarbeidere som jobbet ufrivillig deltid.

Antall kvinner	35
Antall menn	61
Midlertidig ansatte kvinner	2
Midlertidig ansatte menn	2
Kvinner uttak av foreldrepermisjon	24

Menns uttak av foreldrepermisjon	15
Deltid kvinner	1
Deltid menn	0
Ufrivillig deltid kvinner	0
Ufrivillig deltid menn	0

1.3 KJØNNSFORSKJELLER I REKRUTTERING, VIDEREUTDANNING M.M.

SKAGEN jobber aktivt for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold gjennom målrettede rekrutteringstiltak og ved å nominere like mange kvinner og menn til lederstillinger og lederutviklingsprogrammer så langt det er mulig.

Kandidater og medarbeidere skal oppleve en transparent og inkluderende rekrutteringsprosess. Målet er å sørge for god kjønnsbalanse i deltakelsen på våre leder- og talentutviklingstilbud.

For SKAGEN er FNs bærekraftsmål 5 alle aspekter av likebehandling, mangfold og inkludering. Målet er å ha en organisasjon som reflekterer samfunnet, og i 2022 var vi involvert i flere initiativer for å komme dit.

Som et viktig selskap i norsk finans er FNs bærekraftsmål 5 spesielt viktig. Finans har fortsatt store kjønnsforskjeller med tanke på kjønnsrepresentasjon. Selskapet har derfor deltatt i flere aktiviteter rettet mot å få flere kvinner til å velge et arbeidsliv innenfor finans. Vi må få flere kvinner inn i bransjen, og ikke bare bytte på de som velger bransjen av seg selv. Derfor har SKAGEN deltatt i flere karrieredager og bedriftspresentasjoner rundt om i Norge i 2022, inkludert “Women’s Finance Day” ved NHH noe som også bidro til at vi har ansatt en kvinnelig trainee med oppstart september 2023.

SKAGEN har siden 2017 brukt verktøyet Textio som er et verktøy til bruk ved utforming av tekst på arbeidsplassen. Den bidrar til at man unngår språk som kan oppfattes som støtende, maskulint eller andre former av “uncounscious bias (social and gender)”. Teksten i våre stillingsannonser skal ha et inkluderende språk, headhuntere får krav som kjønnsbalanse blant kandidatene som presenteres, samt nye plattformer for publisering og kommunikasjon er blitt tatt i bruk.

Rekrutteringsprosessen er nøye, og medarbeidere fra ulike team og med ulik bakgrunn bidrar i de ulike delene av prosessen som gjennomgang av søknad/CV, intervjuer og case-oppgaver. Det er positivt at 6 av 11 nyansettelser i 2022 var kvinner. Kvinner utgjør nå 40 % av de ansatte, opp fra 36% i 2021. Det er første gang i SKAGENS historie.

1.4 HVORDAN VURDERES DISSE TALLENE I FORHOLD TIL TIDLIGERE ÅR?

Kvinneandelen i SKAGENS styre var ved utgangen av 2022 på 66,7 % prosent. Tilsvarende bestod ledergruppen av tre kvinner og fire menn. Disse tallene er uendret de siste fire år.

SKAGEN jobber målrettet for å sikre lik representasjon av begge kjønn i alle deler av selskapet. Vi har ekstra fokus på det i de områdene som tradisjonelt har hatt en utfordring med å tiltrekke seg kvinnelige kandidater. Det er krevende å få kvinner til å søke på stillinger innen det formuende segmentet, porteføljeforvaltning og ledernivået under ledergruppen. Det er samtidig lav turnover i disse avdelingene, og det tar tid å endre kjønnsbalansen. Vi er bevisst på det, og ved nyansettelser stilles det krav til at det skal være ansettelser som bidrar til forbedret kjønnsbalanse.

SKAGEN jobber systematisk med lederutvikling og interne utviklingsmuligheter, og er en viktig arena for å fremme et mangfold av talenter. Intern mobilitet både på ledernivå og på tvers av områder er prioriterte områder også fremover, blant annet gjennom utvalg av programmer og nominering av kandidater. I summer internship og andre prosjekter med mer enn en deltaker, er det krav om at det skal være like stor andel kvinner og menn blant deltakerne.

DEL 2: SKAGENS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Denne delen belyser det faktiske arbeidet som er gjennomført i SKAGEN for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens aktivitetsplikt. Selskapet arbeider systematisk for å sikre mangfold, inkludering og likestilling gjennom klart definerte prosesser i rekruttering, omorganiseringer, lønnsjusteringer og tilbud om lederopplæring og andre utviklingsinitiativer. Dette er beskrevet i Storebrands mangfoldspolicy som SKAGEN er tilsluttet:

- Alle medarbeidere i Storebrand skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering.
- Individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Dette for å skape en mangfoldig organisasjonskultur.
- Storebrand arbeider systematisk for å sikre mangfold og likestilling innen rekruttering, omorganiseringsprosesser, lønnsjusteringer og tilbud om lederutdanning og andre utviklingstiltak.

Storebrands etiske retningslinjer adresserer hvordan konsernet jobber mot diskriminering og for mangfold og likestilling:

“Storebrand ønsker å bli en mangfoldig arbeidsplass. Vi jobber kontinuerlig mot diskriminering basert på kjønn, etnisitet, nasjonalitet og seksuell legning. Storebrand samarbeider tett med fagforeninger, respekterer foreningsfrihet og anerkjenner retten til kollektive forhandlinger.

I Storebrand viser vi toleranse for ansattes meninger og holdninger. Ingen skal diskriminere eller trakassere sine kolleger, partnere, kunder eller andre interessenter. Alle som føler seg diskriminert eller trakassert, skal tas på alvor. I tjeneste og på forretningsreiser, skal ingen ansatte oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverdet.”

Mangfoldsutvalget har deltakere fra hele konsernet, inkludert SKAGEN. Utvalget jobbet i 2022 med ulike initiativer innen mangfold, inkludering og tilhørighet for å sikre forankring i hele organisasjonen.

SKAGEN fortsatte i 2022 samarbeidet med Kvinner i Finans Charter, et charter som ble signert 2021. Selskaper som signerer forplikter seg til å sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå og i spesialiststillinger, til å ha en dedikert leder med ansvar for oppfølging, til å publisere status og oppfølging jevnlig, og til å linke godtgjørelse til måloppnåelse.

Storebrand-konsernet har veletablerte rutiner for å håndtere klager, trakassering og annen uakseptabel oppførsel, og har en ekstern varslingskanal gjennom revisjons-selskapet [BDO](#), samt egen rutine på SKAGENet, våre intranettsider. I SKAGEN er det nulltoleranse for diskriminering og trakassering på bakgrunn av kjønn, etnisk bakgrunn, livssyn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

2.1 RISIKOER, HINDRE, ÅRSAKER OG TILTAK

Å jobbe for økt likestilling, mangfold og inkludering er et lederansvar i SKAGEN. Arbeidet er sterkt forankret blant ledere, og også som en investor gjennom G-en i ESG-policyen vår. HR-teamet har en viktig strategisk og operativ rolle i å utvikle og iverksette tiltak i samarbeid med medarbeidere, ledere og relevante fora.

Temaene diskuteres jevnlig i møtene til Arbeidsmiljøutvalget (AMU), og er en viktig arena for å drøfte arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten. HR, AMU, ledelsen og medarbeidere har i 2022 blant annet diskutert og identifisert hindre for mangfold og likestilling, og jobber aktivt med å utvikle tiltak for å fremme mangfold og likestilling. Et viktig tema har vært den nye hybride arbeidshverdagen og at det er viktig å ha spesielle tiltak innen mangfold, inkludering og tilhørighet i en så stor endring. Et viktig tiltak er å gi erfarne medarbeidere forståelse for hvilken ressurs de representerer for yngre eller mer uerfarne medarbeidere.

SKAGEN gjennomfører månedlig pulsmålinger av medarbeidernes engasjement og faktorer som påvirker engasjementet. Forskning viser at likestilling og inkludering har en påvirkning på medarbeiderengasjementet, og i 2022 var gjennomsnittsskåren på 8 av 10 for spørsmålet som omhandler likestilling og inkludering.

Dette er en veiledende skåre som jevnlig har blitt målt gjennom hele året, og kan si noe om situasjonen på et generelt grunnlag i organisasjonen. Et slikt gjennomsnitt sier imidlertid ikke noe om viktige kvalitative faktorer, og derfor er SKAGEN opptatt av å også oppfordre medarbeidere til å kommentere på hvorfor man gir skåren man gir. Resultatet gir likevel et godt grunnlag til videre aktiv innsats.

I 2022 ble også en tilleggsmodul innlemmet i pulsmålingene med spørsmål om inkludering, mangfold og likebehandling. I 2022 ble hovedskåren på 8 av 10, med 81 prosent svarrate på modulen. Denne modulen ble inkludert i medarbeiderundersøkelsen i september-målingen i 2022 og blir gjentatt årlig. Gjennomsnittsskåren på 8 er 0,3 prosentpoeng under bransjesnittet, og SKAGEN har en klar ambisjon om å løfte resultatet i 2023 gjennom målrettede tiltak.

Målingene viser at medarbeiderne opplever SKAGEN fremmer en mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke, og at man blir akseptert uansett bakgrunn. Grad av tillit til SKAGEN som arbeidsgiver er høy. Innsikten å utarbeide læringstilbud for kompetanseheving og kulturbygging i organisasjonen. Vi har som mål at alle våre medarbeidere skal gjennomgå opplæring i mangfold og inkludering i 2023. Det er utarbeidet et eget kurs for ansatte i konsernet som får mange positive tilbakemeldinger.

I statistikken for kjønnsfordeling blant ledere så vi at dette lå noe under vårt mål om ønsket kjønnsbalanse i lederstillinger og stillinger innen formuende segmentet på kundesiden, og vi ønsket derfor å sette i gang tiltak for å fremme spesielt kvinnelige ledere. Andelen kvinnelige ledere per 31.12.2022 var 19 prosent på ledernivåer 1 til 4. Vi har som mål å oppnå 50/50 kjønnsbalanse på ledernivåene i organisasjonen på sikt.

2.2 RESULTATENE AV ARBEIDET OG TILTAKENE

2.2.1 UTVIKLING I ANDEL KVINNELIGE LEDERE OG KVINNER I AVDELINGER MED UNDERREPRESENTASJON

HR har etablert en Teamsgruppe med andre medarbeidere engasjert i mangfoldsarbeidet i selskapet der. Her samarbeides det om rapportering og aktiviteter med tiltak for mangfold, inkludering og tilhørighet som blant annet å delta på The Social Sustainability & Equality Conference (SHE Conference) i Oslo og Ducky – bærekraftskonkurranse for alle medarbeidere.

SKAGEN mener at psykologisk trygghet er en forutsetning for mangfold og inkludering. Derfor fortsatte selskapet i 2022 å legge vekt på å øke kunnskap om dette temaet gjennom workshop på det årlige Ålesundsmøtet (samling for alle ansatte) med søkelys på tilhørighet, ledertrening med seks moduler for alle ledere i inkluderende ledelse, samt oppmuntre medarbeidere til å dele innhold på interne sosiale medier.

Kjønnsforskjellen i finans gjenspeiles ikke bare i andelen kvinnelige ansatte som jobber i finansbransjen, men også i samfunnet ellers, der menn tradisjonelt har mer penger investert i fond eller aksjer. SKAGEN har i mange år arrangert møter spesielt for kvinner med fokus på investeringer og sparing, og i 2022 gjennomførte vi to slike møter, ett i Stavanger og ett i Oslo, med 140 deltakere. I Danmark har SKAGEN fortsatt samarbeidet med Female Invest, der SKAGEN bidro til 12 webinarer i løpet av året, som hadde over 4000 visninger. Vår CIO Alexandra Morris ble i 2022 utnevnt til styremedlem for Women in Finance Charter-initiativet, der hun er en av grunnleggerne. Gjennom året har hun vært aktiv i å fremme og argumentere for bedre kvinne-representasjon i vår bransje, blant annet deltok hun både på HMS-konferansen i Oslo i mars og også på Arendalsuka i august hvor hun deltok i en debatt om kvinnelig lederskap.

Mangfold, likeverd og inkludering har vært et fokusområde for SKAGEN gjennom hele 2022. Sommeren 2022 ansatte SKAGEN to sommerpraktikanter for å analysere hvordan SKAGEN kan forbedre sin vurdering av mangfolds- og inkluderingsfaktorer i investeringsprosessene, samt internt i organisasjonen. Deres analyse ga nyttig innsikt i hvorfor mangfolds- og inkluderingsfaktorer bør være viktige indikatorer på et selskaps ytelse, og fremhevet også et avvik om hva mangfold og inkludering faktisk innebærer og hva det betyr for ansatte. Det er helt klart behov for en felles forståelse. For å følge opp denne analysen, og for å utdanne og utvikle SKAGEN som organisasjon på mangfold, inkludering og ledelse, ble det høsten 2022 innført et omfattende lederkurs. Dette inkluderte den utvidede ledergruppen, totalt 20 ansatte. Dette kurset ble holdt i samarbeid med Skillhus og dekket seks temaer innenfor inkluderende ledelse. Det kom gode tilbakemeldinger fra lederne som deltok.

I 2023 blir det lagt vekt på å videreutvikle mangfoldsperspektivet i rekrutteringsprosessene våre og i konsernets aktiviteter knyttet til employer branding:

- Mangfold synliggjøres i utlysning av nye stillinger gjennom språkbruk og tilnærminger i stillingsannonser for å appellere til bredere grupper.
- Flere medarbeidere med ulik faglig erfaring, kulturell bakgrunn, alder og kjønn inkluderes i rekrutteringsprosessen, både for å skape et mer helhetlig og mangfoldig vurderingsgrunnlag, og for at kandidatene får et større innblikk i hvem som jobber i SKAGEN. Dette vil styrke det kognitive mangfoldet som vi trenger.
- Måltrettet arbeid for å ha et mangfold av ledere i selskapet, ved å alltid tenke mangfold og inkludering ved rekruttering, utvikling, suksesjon og ved omstillinger og organisasjonsendringer.

Målet er å tilby den beste og mest inkluderende kandidatreisen, slik at SKAGEN oppleves som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass. I disse prosessene etterstrebes det at kandidatene skal oppleve prosessene som åpne og transparente.

SKAGEN er avhengig av turnover for å få økt kvinneandelen blant ledere i nivået under ledergruppen. Ved fremtidige endringer vil krav til kjønnsbalanse være sterkt. I mellomtiden jobber vi for å ansette, støtte og utvikle kvinnelige fremtidige ledere. Det samme gjelder for å øke andelen kvinner idet formuende segmentet på kundesiden.



Foto: Clay Banks, Unsplash.com

2.2.2 INITIATIVER FOR INKLUDERING

For SKAGEN er det også viktig å være synlige og støtte initiativer som jobber aktivt for å fremme likestilling og mot diskriminering på ulike måter i næringslivet og i samfunnet ellers. Et slik eksempel er Kreftkompasset. Kreftkompasset kobler sammen en mentor og et menneske som har gjennomgått kreftsykdom, der det å komme tilbake i arbeidslivet, og finne sin plass og få støtte i et nytt liv med håp og mulighet til deltakelse i arbeidslivet.

NextGen er et SKAGEN-initiativ der administrerende direktør og unge ansatte møtes regelmessig i en Next Generation-rådgivningsgruppe. Målet med dette initiativet er å skape en plattform for å diskutere ulike temaer, utfordre dagens prosedyrer og kultur i organisasjonen og i større grad ta hensyn til behovene og forventningene til yngre kunder og ansatte. Innspillene fra denne rådgivningsgruppen deles med ledergruppen er en viktig del av SKAGENS strategi.

I tillegg har SKAGEN samarbeidet med Storebrand i flere av initiativene de har internt, både med mentorer til mentorordning, markeringer, rapportering av data og eksterne engasjementer og forpliktelser.

2.2.3 ÅRLIG LØNNSJUSTERINGSPROSESS OG FORDELING AV VARIABEL GODTGJØRELSE

SKAGEN arbeider målbevisst for å korrigere lønnsmessige skjevheter mellom kvinner og menn i de årlige lønnsjusteringsprosessene. Hver leder har i lønnsjusteringsprosessen en lønnspott å fordele på sine medarbeidere. Når lønnspotten er fordelt av leder blir innstillingen gjennomgått av leder på neste nivå.

HR-systemet Workday benyttes som teknisk hjelpemiddel i lønnsjusteringsprosessene, og dette sikrer god struktur og oversikt, samtidig som de årlige prosessene blir dokumentert og ivaretar personvernet. Før lønnsjusteringsprosessen godkjennes av CEO gjør HR-avdelingen en grundig analyse av de foreslåtte lønnsøkningene og innstillingen til variabel godtgjørelse.

Disse analysene gjennomgås sammen med avdelingsdirektør for området, med et spesielt søkelys på hvordan pottene er fordelt på kjønn og alder. Målene er blant annet at kvinner minst skal ha sin distribuerte del av lønnspotten, og at det etterstrebes en lik fordeling av bonusutbetalinger mellom kvinner og menn. Dersom analysene viser at dette ikke er tilfelle gjennomføres korrigerende tiltak før lønnsjusteringsprosessen går til godkjenning av CEO.

2.2.4 BALANSE I LIVET (JOBB OG PRIVATLIV)

Også 2022 ble preget av pandemien og nye måter å jobbe på, blant annet med utstrakt bruk av fleksible arbeidsordninger og hybride arbeidsmodeller. SKAGEN bruker erfaringene med hjemmekontor under pandemien med å skape fremtidens arbeidsplass, til det beste for medarbeidere, selskapet og samfunnet. Erfaringen er at digitale løsninger og fleksible arbeidsmønstre gir både effektivitet og frihet, men SKAGEN tror fremdeles på verdien av fysiske møter og samlinger for å styrke meningsmangfold, relasjoner og tilhørighet. Balansen mellom å jobbe digitalt eller å møtes fysisk på kontoret har vært et viktig område å utforske, og dette arbeidet fortsetter i 2023.

Tilrettelegging for arbeidstakere som har behov for det er også systematisert som en del av vår medarbeideroppfølging. SKAGEN bruker begrepet livsfasetilnærming og med det mener vi at ansatte i selskapet skal kunne trives og prestere gjennom et langt arbeidsliv. Det er i samfunnet stort søkelys på unge mennesker og tilrettelegging i forbindelse med småbarnstid, permisjoner etc. SKAGEN har også tatt med i utviklingsverktøy at det kan finnes behov for tilpasninger ifm. overgangsalder og den spagaten mange vokse finner seg i med voksne barn som fremdeles trenger oppfølging samtidig som foreldregenerasjonen også trenger mer hjelp og støtte.

SKAGEN tilbyr fast ansatte lønnet foreldrepermisjon utover de lovbestemte kravene i Norge, Sverige og Danmark og ansatte får 100 prosent lønn under foreldrepermisjonen. Ansatte i foreldrepermisjon deltar også i den årlige lønnsjusteringsprosessen og blir vurdert for variabel godtgjørelse. Dette er et viktig tiltak for at medarbeidere som har vært i foreldrepermisjon ikke skal sakke akterut lønnsmessig. I Norge har far rett på omsorgspermisjon på 2 uker i forbindelse med fødselen, men denne er i utgangspunktet ulønnet. SKAGEN betaler alle medarbeidere full lønn under den to ukers omsorgspermisjonen.



DEL 3: PLANER OG FORVENTNINGER FOR VIDERE ARBEID OG TILTAK

3.1 ØKE KOMPETANSE OM LIKESTILLING OG MANGFOLD

Et digitalt opplæringskurs i likestilling og mangfold lanseres i 2023 for alle ansatte. Leder og ansatte vil delta i seminarer, konferanser og Workshops i regi av Kvinner i finans charter, SHE Community og andre aktører som jobber for å fremme likestilling. Det vil være naturlig å lære fra disse, og ta i bruk ny innsikt når det er mulig. Som et datterselskap av Storebrand har ledere og ansatte tilgang til alle konsernets ressurser slik at vi fortsetter læring og kan gi oss gode diskusjoner og økt kunnskap om temaet.

3.2 MANGFOLD, INKLUDERING OG TILHØRIGHET

Gjennom 2022 har det vært god respons på tiltakene knyttet til psykologisk trygghet, og dette arbeidet fortsetter inn i 2023. Vi ønsker da å jobbe med og forankre hvor viktig psykologisk trygghet er i hele organisasjonen. Psykologisk trygghet blir også et av temaene på det årlige Ålesundsmøtet, samling for alle ansatte.

3.3 REKRUTTERE, UTVIKLE OG BEHOLDE

Arbeidet med å synliggjøre mangfold i rekruttering og i stillingsannonser vil bli videreført i 2023. Ledige stillinger lyses ut utenfor eget nettverk og LinkedIn og Finn.no, Instagram og Facebook nyttes aktivt. Målttede tiltak blir spesielt viktig i områder med skjev kjønnsbalanse, og et blir viktig å jobbe videre med å gjøre rekrutteringsprosessene så inkluderende, transparente og standardiserte som mulig. Dette gjøres blant annet gjennom gode tilbakemeldingsrutiner, og bruk av tester i rekrutteringsprosesser som en mer objektiv faktor som en del av vurderingsgrunnlaget. I SKAGEN er det alltid et mål å kalle inn minst én mannlig og én kvinnelig søker til sluttintervju ved lederstillinger.

3.4 LIK LØNN FOR ARBEID AV LIK VERDI

Som tabellene for sammenligning av kvinnes andel av menns lønn viser, er det relativt små lønnsforskjeller i SKAGEN for de fleste stillingskategorier. Arbeidet med å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi videreføres 2023. For å redusere gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn når man ser bort fra stillingskategorier blir det viktig å videreføre de beskrevne tiltakene for å øke andelen kvinner i lederstillinger, og å stimulere til intern mobilitet til stillinger preget av lav andel kvinner.



SKAGEN AS ble opprettet i Stavanger i 1993, og er en av landets ledende fondsforvaltere.

Hovedkontor:
SKAGENAS
 Postboks 160, 4001 Stavanger
 Skagen 3, Torgterrassen
 Telefon: 51 80 39 00
 Organisasjonsnummer: 867 462 732
kundeservice@skagenfondene.no
www.skagenfondene.no

Kontakt Kundeservice:
 Du kan chatte, sende e-post eller ringe oss på telefon 51 80 39 00 mellom klokken 9.00 og 16.00 mandag til fredag.

SKAGEN anbefaler alle som ønsker å investere i våre fond å ta kontakt med en kvalifisert kunderådgiver på telefon 51 80 39 00. Du kan også sende epost til kundeservice@skagenfondene.no

Forsidefoto: P.S. Krøyer, Høns under treet ved Madam Bendsens gård, 1893. Bildet er manipulert og tilhører Skagens Kunstmuseer.

