

Mangfold og likestilling

I Eika er det viktig med kognitivt mangfold, det vil si å ha personer som har ulikt ståsted, tanker og perspektiv.

Eika Gruppen opererer i en bransje som er inne i en spennende tid preget av digitalisering, nye konkurrenter og stadig strengere regulering. Dette setter krav til at vi sammen hele tiden klarer å fange opp disse endringene, snu oss raskt og ikke minst evner å utvikle ny teknologi, produkter og tjenester med et skarpt fokus på kundebehov. Kundene har ulik bakgrunn og det er viktig at medarbeidere i Eika Gruppen gjenspeiler dette mangfoldet. Mangfold og likestilling er en basis for bærekraftig utvikling. Arbeid med bærekraft i Eika Gruppen bygger på FNs bærekrafts mål. Disse målene utgjør verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Eika Gruppen har i første omgang valgt å fokusere på bærekraftmålene 5, 8, 11, 12, 13 og 17: Likestilling mellom kjønnene, anstendig arbeid og økonomisk vekst, bærekraftig byer og samfunn,

ansvarlig forbruk og produksjon, stoppe klimaendringene og samarbeid for å nå målene.

Eika Gruppen jobber for å ha et mangfold i kompetanse og full likestilling, og legger vekt på dette ved rekruttering og i sitt arbeide med personlig og faglig utvikling av medarbeidere. I Eika Gruppen har vi respekt for hverandre og behandler kollegaer og eksterne på en tillitsfull måte uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kulturell og sosial bakgrunn.

For å tilrettelegge for en kultur som fremmer mangfold, likestilling og ivaretar fremtidig utviklingsbehov har vi gjennom 2020 gjennomført et kulturprosjekt hvor hele organisasjonen har medvirket. Verdiene «Ett Eika – Pålitelige, Engasjerte og Modige lagspillere» vil bidra til målet om å spille sammen og utgjøre én enhet, åpne opp for forskjellighet og gi rom til å utfordre. Eika Gruppen ønsker å være stedet å jobbe, og arbeider aktivt og systematisk med å fremme mangfold og likestilling.



Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forventet utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist
Likestilling	Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Andelen kvinnelige ledere gjenspeilte ikke kvinneandelen førøvrig.	Ansatt en kvinnelig konserndirektør Bærekraft og en kvinnelig konserndirektør Bank	Bærekraftig utvikling / Likestilling	Gjennomført	Konsernsjef
	Mangfold og fora for "Bra damer i Eika"	Øke andelen kvinnelige ledere og få innspill til bærekraftig utvikling	Kompetanseutvikling	Øke andelen kvinnelige ledere kompetansebygging	Igang satt - gjennomført 2 samlinger	Konserndirektør Bank Strategi og kommunikasjon HR
	Rett til full lønn under foreldrepermisjon (uten folketrygdlovens begrensning på 6G).	Sikre lik lønn selv om man er i permisjon fra jobb		Ansattgode	Igang satt	HR
	Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis ett lønnstrinn ved gjeninntredelse	Sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av at kvinner er ute i fødselspermisjon		Ansattgode	Igang satt	HR
	Melde inn som Medlem av ODA-nettverk	Øke kvinneandelen innen IT	Kompetanseutvikling	Likestilling	Melde inn i løpet av 2021	Konserndirektør Bank

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forventet utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist
Kultur/etnisitet	Kulturprosjektet	Endre verdiplattformen	Implementeres i arbeidet med karriere- og kompetanseutvikling	Kulturbygging	Ferdig lansert i Q3	Strategiske partnerskap, Merkevare og Innovasjon HR AFF (ekstern)
	Medarbeiderundersøkelse	Årlig undersøkelse for å ta tempen på kultur og Eika som arbeidsgiver		Tilfredse medarbeidere	Resultater er klare. Oppfølging gjenstår	Ledere HR
	Utrulling av metodikk for kompetansekartlegging		Bidra til mer målrettet kompetanseutvikling i Eika Gruppen, og inspirere til kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider	Kompetanseutvikling	Igangsatt	Ledere HR
	Onboarding	Styrke en god onboarding for nye medarbeider	Tilfredse nye medarbeidere	Tilfredse medarbeidere	Igangsatt	Ledere HR
	Bruk av Teams		Flere aktive brukere som gir mulighet for mer samhandling preget av mangfold	Kompetanseutvikling Bærekraftig samhandling mellom lokasjoner	Igangsatt	Alle medarbeidere Strategi og kommunikasjon
Funksjonsnedsettelse	Inkluderende arbeidsliv	Ivareta mangfold	Mestring - tilbake til normal arbeidshverdag	Økt mangfold og samfunnsansvar	Igangsatt	Ledere HR

Redegjørelse for likestillingssituasjon/tilstand

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå			
Nivå 1	30,0 %	50,0 %	-
Nivå 2	30,8 %	31,8 %	16,7 %
Nivå 3	41,2 %	46,7 %	41,2 %
Øvrige	47,2 %	44,0 %	49,3 %
Andel kvinner fordelt på roller			
Oppgjørsmedarbeider/oppgjørsansvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør AS	83,3 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter – Eika Gruppen AS	54,3 %	54,3 %	
Finanskonsulent - Eika Kredittdbank AS	65,0 %		
Skadekonsulent – Eika Forsikring AS	70,6 %		70,6 %
IT konsulent Eika Servicesenter – Eika Gruppen AS	14,3 %	14,3 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver – Eika Gruppen AS	70,0 %	70,0 %	
Styresammensetning			
Andel kvinner	50,0 %	50,0 %	75,0 %
Gjennomsnittslønn ledere nivå 1-3 (årslønn*)			
Kvinner	1 270 849	1 402 831	930 094
Menn	1 638 499	1 628 742	1 253 588
Gjennomsnittslønn øvrige ansatte (årslønn*)			
Kvinner	657 326	665 950	622 329
Menn	812 029	790 134	733 606
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	85,9 %	84,3 %	-
Nivå 2	87,7 %	90,1 %	77,8 %
Nivå 3	91,9 %	95,8 %	91,9 %
Øvrige	88,9 %	90,6 %	91,7 %

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter roller)			
Oppgjørsmedarbeider/oppgjøransvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør AS	98,6 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter – Eika Gruppen AS	98,5 %	98,5 %	
Finanskonsulent - Eika Kredittdbank AS	102,3 %		
Skadekonsulent – Eika Forsikring AS	94,9 %		94,9 %
IT konsulent Eika Servicesenter – Eika Gruppen AS	101,2 %	101,2 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver – Eika Gruppen AS	100,3 %	100,3 %	
Uttak av foreldrepermisjon (antall dagsverk)			
Totalt	2 278	1 620	214
Andel kvinner	50,0 %	39,1 %	64,0 %
Sykefravær			
Totalt	3,6 %	4,3 %	2,7 %
Andel kvinner	64,0 %	56,7 %	55,7 %
Fravær pga. syke barn (antall dagsverk)			
Totalt	436 dager 740 inkl. Covid-19-omsorgsdager	325 dager 559 inkl. Covid-19-omsorgsdager	97 dager 151 inkl. Covid-19-omsorgsdager
Andel kvinner	52,3 %	47,7%	57,1 %
Deltid			
Totalt antall	37	8	8
Andel kvinner	73,0 %	100,0 %	88,9 %

Opgitte tall er per 31.12.2020

Inneholder alle faste og midlertidig ansatte med månedslønn

Nivå 1: Konsernsjef, konserndirektører og administrerende direktør i produktselskapene

Nivå 2: ledere som rapporterer direkte til nivå 1

Nivå 3: ledere som rapporterer direkte til nivå 2

Øvrige: resten av medarbeiderne i selskapet.