

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 bærekraftsmål. 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 blant annet kjønn, funksjonsgrad, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, religion, livssyn, kulturell og

sosial bakgrunn. Forbud mot diskriminering ved alle sider av arbeidsforholdet er nedfelt i personalhåndboken.

Eika Gruppen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for sine medarbeidere, og det ble i 2021 etablert ny HR-strategi som blant annet søker å ivareta dette ytterligere. Eika Gruppen jobber aktivt og systematisk med å fremme mangfold og likestilling, og med å sikre god bedriftskultur, tuftet på psykologisk trygghet, åpenhet og med rom for å prøve og feile. For å tilrettelegge for en kultur som fremmer mangfold, likestilling og ivaretar fremtidig utviklingsbehov ble det gjennom 2020 gjennomført et kulturprosjekt hvor hele organisasjonen medvirket. Resultatet av arbeidet har vært med oss gjennom 2021, og verdiene «Ett Eika – Pålitelige, Engasjerte og Modige lagspillere» bidrar til målet om å spille sammen og utgjøre én enhet, åpne opp for forskjellighet og gi rom til å utfordre. I Eika Gruppen skal det være rom for å være seg selv, si hva man mener, og vi viser hverandre gjensidig tillit.

Økt bevissthet om mangfold i egne rekker har stått og står høyt på konsernets agenda. I 2021 signerte Eika Gruppen «Kvinner i Finans Charter», og det er mål om minst 40 prosent kvinnelig ledere. Andelen kvinnelig ledere har steget med 1 prosent fra året før, og er på 36 prosent. Å utjevne lønnsmessig ubalanse for likt arbeid var et av kriteriene i årets lønnsoppgjør. Selv om gjennomsnittslønnen i konsernet er høyere for menn viser kartlegging at stillinger som naturlig kan sammenlignes avlønnes likt uavhengig av kjønn. Alle ansatte i Eika Gruppen omfattes av kollektive forhandlingsavtaler, uavhengig av organisering.



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	Signering av «Kvinner i Finans Charter»	Øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner	Mer bevissthet rundt rekruttering og kompetanseutvikling	40 prosent kvinnelig ledere Bærekraftig utvikling og likestilling	Igang satt	Konserndirektør Finans og økonomi HR
	Partnerskap med ODA-nettverk	Øke kvinneandelen innen IT	Kompetanseutvikling	Likestilling Kompetansebygging	Igang satt	Konserndirektør Bank HR
	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	Konserndirektør Bank Strategi og kommunikasjon HR
	Mangfold og likestilling som tema for ledersamlinger	Bevisstgjøre verdien av mangfold og bærekraftig utvikling	Kompetanseutvikling	Bærekraftig utvikling Økt mangfold og likestilling	Igang satt	Konsernsjef Konserndirektør for bærekraft HR
	Rett til full lønn under foreldrepermisjon (uten folketrygdlovens begrensning på 6G)	Sikre likelønn ved foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Ansattgode Likelønn	Igang satt	HR
	Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis ett lønnstrinn ved gjeninntredelse	Sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Ansattgode Likelønn	Igang satt	HR

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forventet utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Kultur/etnisitet	Videreføring og etterlevelse av kulturprosjekt	Etterleve verdiplattformen, sikre god bedriftskultur tuftet på psykologisk trygghet	Implementeres i arbeidet med karriere- og kompetanseutvikling	Kulturbygging Ett Eika	Igangsatt	Strategiske partnerskap, Merkevare og Innovasjon HR
	«Fremtidens (nåtidens) arbeidsplass»	Tilrettelegger for engasjerte, kompetente og tilfredse medarbeidere	Samhold og tilhørighet. Skaper gode resultater i fellesskap	Attraktiv arbeidsgiver som sikrer strategisk utvikling innen forretning, kultur og kompetanse	Igangsatt	Konsernledelsen Ledere Strategi og kommunikasjon HR
	Eika Lederskole	Utvikling av erfarne, nye og potensielle ledere	Lederutvikling og kompetanseheving for å sikre trygge og kompetente ledere	Kompetanseutvikling	Igangsettes 2022	HR CoachTeam
	Utrulling av metodikk for kompetansekartlegging	Attraktiv arbeidsplass Engasjerte, kompetente og tilfredse medarbeidere	Bidra til og inspirere til målrettet kompetanseutvikling	Kompetanseutvikling	Igangsatt	Ledere HR
	Månedlig ledersamlinger	Kompetanseheving for ledere	Felles forståelse, samhold og kompetanseheving	Kompetanseutvikling	Igangsatt	HR
	Digitale Lederfora	Behov for en felles arena for ledere på kryss og tvers av konsernet	Nettverksbygging, spille hverandre bedre ved å utveksle erfaringer, beste praksis og nye idéer	Kompetanseutvikling	Igangsatt	Ledere HR
	Onboarding	Styrke en god og felles onboarding for nye medarbeider	Nye medarbeidere får raskere forståelse for organisasjonen og et nettverk	Attraktiv arbeidsgiver med engasjerte og inkluderte medarbeidere. Lavere turnover	Igangsatt	Ledere HR
	Arbeidsgiverprofilering	Synliggjøre historien om Eika, hvem vi er, hva vi gjør og får til	Skaper stolthet og tilhørighet	Attraktiv arbeidsgiver	Igangsatt	Ledere HR

Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forventet utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Medarbeiderundersøkelse	Årlig undersøkelse for å ta tempen på kultur og Eika som arbeidsgiver	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Tilfredse medarbeidere, kultur- og kompetanseutvikling	Resultater er klare Oppfølging gjenstår	Ledere HR
Trivselsundersøkelser	Jevnlige undersøkelser for å ta tempen på hvordan medarbeidere har det	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Ivareta HMS og kultur	Igangsatt	Konsernledelsen Strategi og kommunikasjon HR
Kulturkaffe	Uformell møteplass hvor alle medarbeidere inviteres	Måltrettet kultur- og nettverksbygging. Inkludere og bli kjent med nye lagspillere	Kulturbygging Ett Eika	Igangsatt	Eika Pustepause HR
Inkluderende arbeidsliv	Ivareta mangfold	Gi mulighet for mestring og en arbeidshverdag	Økt mangfold og samfunnsansvar	Igangsatt	Ledere HR
Godkjent lærebedrift	Veilede og føre unge lærlinger til fagbrev Viktig samfunnsansvar	Tilføring av ny kunnskap fra unge lærlinger Gjensidig kompetansedeling og utvikling	Økt mangfold Tilførsel av ny kunnskap Hjelpe unge lærlinger til fagbrev	Igangsatt	Ledere HR
Bruk av Teams	Ivareta kultur og kompetanseutvikling på tvers av lokasjoner og med hybridkontor	Fleire aktive brukere som gir mulighet for mer samhandling preget av mangfold	Kompetanseutvikling Bærekraftig samhandling mellom lokasjoner	Igangsatt	Alle medarbeidere Strategi og kommunikasjon

Redegjørelse for likestillings situasjon/tilstand

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Kjønnsbalanse			
Antall kvinner	288	148	94
Antall menn	339	191	104
Kvinneandel	45,9 %	43,7 %	47,5 %
Andel kvinnelig ledere	36,0 %	38,8 %	32,0 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå			
Nivå 1	30,0 %	50,0 %	-
Nivå 2	31,7 %	33,3 %	16,7 %
Nivå 3	42,1 %	42,1 %	38,9 %
Øvrige	47,6 %	44,5 %	49,7 %
Andel kvinner fordelt på roller			
Oppgjørsmedarbeider/oppgjørsansvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør AS	85,7 %		
Finanskonsulent – Eika Kredittbank AS	66,7 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter – Eika Gruppen AS	61,8 %	61,8 %	
IT konsulent Eika Servicesenter – Eika Gruppen AS	22,2 %	22,2 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver – Eika Gruppen AS	72,7 %	72,7 %	
Skadekonsulent – Eika Forsikring AS	70,6 %		70,6 %
Styresammensetning			
Andel kvinner	50,0 %	50,0 %	43,0 %
Gjennomsnittslønn ledere nivå 1-3 (årslønn*)			
Kvinner	1 458 086	1 580 604	1 163 709
Menn	1 898 644	1 797 949	1 555 385
Gjennomsnittslønn øvrige ansatte (årslønn*)			
Kvinner	794 714	800 053	756 781
Menn	954 735	946 402	830 653

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	84,9 %	76,4 %	-
Nivå 2	75,1 %	80,3 %	82,8 %
Nivå 3	95,8 %	97,1 %	97,4 %
Øvrige	83,2 %	84,5 %	91,1 %
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter roller)			
Oppgjørsmedarbeider/oppgjørsansvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør AS	94,2 %		
Finanskonsulent – Eika Kredittbank AS	100,1 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter – Eika Gruppen AS	102,1 %	102,1 %	
IT konsulent Eika Servicesenter – Eika Gruppen AS	103,8 %	103,8 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver – Eika Gruppen AS	106,5 %	106,5 %	
Skadekonsulent – Eika Forsikring AS	89,4 %		89,4
Ansattes årslønn som andel av konsernsjefs/administrerende direktørs lønn¹			
Kvinner	15,2 %	15,4 %	22,3 %
Menn	19,1 %	18,6 %	26,1 %
Uttak av foreldrepermisjon (antall dagsverk)			
Totalt	2 768	1 513	503
Andel kvinner	37,8 %	34,6 %	14,3 %
Sykefravær			
Totalt	3,6 %	4,6 %	2,7 %
Andel kvinner	65,4 %	63,4 %	70,5 %
Fravær pga. syke barn (antall dagsverk)			
Totalt	511,2 dager 575,3 inkl. Covid-19-omsorgsdager	360 dager 407 inkl. Covid-19-omsorgsdager	105,2 dager 121,3 inkl. Covid-19-omsorgsdager
Andel kvinner	48,9 %	47,2%	45,7 %

¹ Ansatte er her ekskludert utvidet konsernledelse. Årslønn inkluderer pensjon, bonus og annen godtgjørelse.

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Deltid			
Totalt antall	15	5	10
Andel kvinner	73,3 %	100,0 %	60,0 %
Andel ufrivillig deltid	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Midlertidig ansatte			
Totalt antall	9	2	7
Andel kvinner	22,2 %	0,0 %	28,6 %
Fast ansatte			
Totalt antall	618	337	191
Andel kvinner	46,3 %	43,9 %	48,2 %
Fulltid			
Totalt antall	612	334	188
Andel kvinner	45,3 %	42,8 %	46,8 %
Tilkallingsvikarer og ekstrahjelp			
Totalt antall	7	3	2
Andel kvinner	14,3 %	0,0 %	50,0 %
Forsikringsordninger med begrenset omfang			
Personforsikring	Fast ansatte i min. 20 % stilling	Fast ansatte i min. 20 % stilling	Fast ansatte i min. 20 % stilling

Øvrig informasjon om våre ansatte

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Fordeling nyansettelser – kjønn og alder			
Totalt antall	111	55	43
Kvinner	45,9 %	47,3 %	44,2 %
Menn	54,1 %	52,7 %	55,8 %
Under 30 år	44,1 %	50,9 %	32,6 %
30-50 år	47,7 %	38,2 %	60,5 %
Over 50 år	8,1 %	10,9 %	7,0 %
Fordeling turnover – kjønn og alder			
Totalt antall	37	24	7
Kvinner	45,9 %	45,8 %	28,6 %
Menn	54,1 %	54,2 %	71,4 %
Under 30 år	10,8 %	8,3 %	14,3 %
30-50 år	67,6 %	75,0 %	57,1 %
Over 50 år	21,6 %	16,7 %	28,6 %

	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Stillingsnivå – aldersfordeling			
Nivå 1			
Under 30 år	0,0 %	0,0 %	-
30-50 år	50,0 %	66,7 %	-
Over 50 år	50,0 %	33,3 %	-
Nivå 2			
Under 30 år	0,0 %	0,0 %	0,0 %
30-50 år	73,2 %	75,0 %	66,7 %
Over 50 år	26,8 %	25,0 %	33,3 %
Nivå 3			
Under 30 år	10,5 %	15,8 %	5,6 %
30-50 år	55,3 %	57,9 %	50,0 %
Over 50 år	34,2 %	26,3 %	44,4 %
Øvrige			
Under 30 år	14,9 %	16,6 %	10,4 %
30-50 år	61,5 %	65,2 %	57,2 %
Over 50 år	23,6 %	18,3 %	32,4 %
Styresammensetning – aldersfordeling			
Under 30 år	0,0 %	0,0 %	0,0 %
30-50 år	37,5 %	37,5 %	14,3 %
Over 50 år	62,5 %	62,5 %	85,7 %

Oppgitte tall er per 31.12.2021

Inneholder alle faste og midlertidig ansatte med månedslønn, i head count, og omregnet til fulltidsstillinger

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