

eika.



Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Rapport for Eika Gruppen AS og Eika Kredittbank AS 2024

Eika Gruppen AS og Eika Kredittbank AS, heretter omtalt som «Eika», jobber bevisst med å sikre likestilling, inkludering og mangfold og å forhindre diskriminering. Dette gjelder på områder som kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, erfaring, etnisitet og personlighet med mer.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og det er en oppgave Eika tar på alvor.

Mangfold og Inkludering: En prioritert oppgave

Å skape en bærekraftig finansnæring krever handling. Eika, som en sentral aktør i finanssektoren, har forpliktet seg til å være en bidragsyter og jobber systematisk med tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen. Eika har gjennomført en kartlegging av kjønnsbalanse totalt i virksomheten, midlertidige ansatte, ansatte i deltidsstillinger og lengden av foreldrepermisjon for kvinner og menn.

Vi har et viktig samfunnsoppdrag som strekker seg lengre enn å levere tjenester. Vi skal etterleve våre verdier hver dag, slik at vi er pålitelige, engasjerte, og modige, har driv og bryr oss om både leveransene og menneskene vi omgås. Mangfold i Eika betyr at muligheter og rettigheter gis uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, alder eller politisk ståsted. Alle skal sikres faglig utvikling og personlig vekst, og ansatte opplever at de både får og kan ta ansvar. Det er nulltoleranse for trakassering i alle former, og alle skal behandle hverandre med respekt. Ansatte bør enkelt kunne melde fra om uønsket adferd og/eller seksuell oppmerksomhet uten å frykte for at det skal påvirke deres arbeidsforhold. Dette er forankret i styrende dokumenter. Alle vår nyansatte må lese og signere våre etiske retningslinjer ved oppstart.

I forbindelse med årlig lønnsoppgjør kartlegges eventuelle skjevheter i lønn. For å bidra til likestilling og inkludering i Eika gir vi ansatte rett til full lønn under foreldrepermisjon uten folketrygdloven sin begrensning på 6G. I tillegg gis ansatte som er i foreldrepermisjon minst 5 måneder ett økt

lønnstrinn ved gjeninntredelse, for å sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av foreldrepermisjon. Lønnen begrenses heller ikke av folketrygdloven sin begrensning ved sykefravær.

Eikas strategiske mål er forankret i alle ledd. Opplæring, informasjon og kommunikasjon gjennomføres blant annet ved oppstartsmøter med HR, i medarbeidersamtaler, sluttsamtaler, vernerunder, rapportering på sykefravær, turnover og medarbeiderundersøkelser, AMU-møter, og dialogmøter med tillitsvalgte.

Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse som kartla risikoområdene: ubebisst diskriminering, like muligheter, livsfase, ledelsens prioriteringer, seksuell trakassering, psykologisk trygghet, virksomhetskultur, fremtidspotensiale og eNPS i tillegg til vår årlige medarbeiderundersøkelse. Innsikten fra undersøkelsene brukes i videre arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

Vi tilbyr ansatte fleksibilitet gjennom muligheten til å jobbe fra tilrettelagte hjemmekontor, fleksitid, velferdspolisjoner og annen tilrettelegging basert på den enkeltes behov og livsfase.

Følgende risikoer er identifisert

- Flere menn enn kvinner i lederstillinger: personal- og fagledere i Eika Gruppen AS
- Lavt antall ikke-vestlige medarbeidere i virksomheten i Eika
- Lavt antall medarbeidere med synlige funksjonsnedsettelser i virksomheten i Eika
- Lavere skår på fremtidspotensiale og ubebisst diskriminering blant LGBTQI+ ansatte enn hos andre
- Lavere eNPS skår på ansatte som tilhører en underrepresentert gruppe

Videre arbeid med likestilling og mangfold

Eika har erkjent at mangfold og inkludering er avgjørende for å bygge en sterk organisasjon som er innovativ og fremtidsrettet. Det handler ikke bare om tall og kvoter, men om å skape et miljø der alle ansatte føler seg inkludert og verdsatt. Det innebærer både å tiltrekke oss, romme og evne å dra nytte av mangfoldet vi har i organisasjonen.

Økt bevissthet rundt mangfold i egne rekker står høyt på konsernets agenda, og det har derfor blitt utarbeidet flere tiltak med hensikt å inspirere kvinner til å påta seg lederstillinger og økt ansvar. Eika har som mål om å ha minst 40 prosent kvinner i ledende stillinger/spesialiststillinger, og dette arbeider vi med gjennom medarbeiderutvikling og ulike nettverkssamarbeid. Eika samarbeider med ODA-nettverk, som er et partnerskap som skal inspirere kvinner til å påta seg lederroller. Det er et viktig skritt for å bygge selvtilit og kompetanse hos kvinnelige talenter. Eika har også signert Kvinner i Finans Charter, som forplikter Eika til å jobbe aktivt for å rekruttere og beholde kvinnelige talenter.

Eika har investert i opplæring og utvikling for ansatte gjennom tilpasset og målrettet lederutviklingsprogrammer. Female

Futureprogrammet og Eika Lederskole er blant disse programmene. Dette gir både kvinner og menn muligheten til å utvikle seg faglig og personlig.

Våre verdier og ledeprinsipper

Eika oppfordrer alle medarbeidere til å ta ansvar for egen utvikling og søke ny kunnskap. Dette er i tråd med Eika verdier og ledeprinsipper. Eika ønsker å skape en kultur der alle ansatte føler seg trygge på å bidra og utvikle seg, uavhengig av kjønn, alder eller bakgrunn.

Eika har tatt konkrete skritt for å fremme likestilling og mangfold. Engasjement fra alle medarbeidere i alle ledd viser at det er mulig å skape en mer inkluderende arbeidsplass der alle ansatte kan blomstre og bidra til suksess.



Rapportens del 1: Likestilling per 31.12.2024

I rapportens del 1 er tallene (i tabeller) avrundet til nærmeste hele prosent (%).

Aldersfordeling per stillingsgruppe og kjønn:

Aldersgruppe	29 år eller yngre		30 - 44 år		45 år eller eldre		Totalt	
Stillingsgruppe	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Konsernledelse*	n/a	n/a	33 %	67 %	50 %	50 %	43 %	57 %
Personalleder	n/a	n/a	43 %	57 %	34 %	66 %	39 %	61 %
Fagleder	n/a	n/a	80 %	20 %	18 %	82 %	32 %	68 %
Medarbeider	48 %	52 %	31 %	69 %	48 %	52 %	40 %	60 %
Kunderådgiver	64 %	36 %	44 %	56 %	72 %	28 %	57 %	43 %
Depotrådgiver	67 %	33 %	84 %	16 %	86 %	14 %	81 %	19 %
Eika Gruppen AS	55 %	45 %	42 %	58 %	46 %	54 %	46 %	54 %
Eika Kredittbank AS	50 %	50 %	43 %	57 %	73 %	27 %	53 %	47 %

*Inkluderer øverste ledelse (konserndirektører og konsernsjef)

Antall ansatte per stillingsgruppe:

Stillingsgruppe	Antall ansatte	Andel i %
Konsernledelse	7	2 %
Personalleder	54	13 %
Fagleder	22	5 %
Medarbeider*	233	55 %
Kunderådgiver	72	17 %
Depotrådgiver	32	8 %
Eika Gruppen AS	420	100 %

Stillingsgruppe	Antall ansatte	Andel i %
Personalleder	9	16 %
Fagleder	4	7 %
Medarbeider *	42	77 %
Eika Kredittbank AS	55	100 %

*Ansatte som ikke er kategorisert i annen stillingsgruppe.

Kjønnsbalanse for lederstillinger

I Eika Gruppen AS er det et potensiale for å bedre kjønnsbalansen blant ledere med personalansvar og fagledere.

I Eika Kredittbank AS er det kjønnsbalanse både for ledere med personalansvar og fagledere.

Deltid og midlertidige ansettelser

I Eika Gruppen AS var det 25 deltidsansatte og 7 midlertidige ansatte. Det er høyere kvinneandel blant deltidsansatte (72 %) og midlertidige (57 %). Deltidsansatte jobber i hovedsak som Kunderådgivere, og de fleste er studenter som jobber kveld, helg og ferier.

I Eika Kredittbank AS var det 2 deltidsansatte og 5 midlertidige ansatte.

Arbeidsgiverprofilering og rekruttering

Flere menn enn kvinner søkte på utlyste stillinger. Det var tilnærmet kjønnsbalanse blant de som ble invitert til intervju, og flere kvinner enn menn ble ansatt.

Turnover

I Eika Gruppen AS var turnover 7,1 % basert på egen oppsigelse, hvorav omtrent like mange kvinner som menn.

I Eika Kredittbank AS var turnover 7,5 %, og samtlige var menn.

Fødsels- og foreldrepermisjon

Det tilrettelegges for at både kvinner og menn kan ta permisjon i forbindelse med fødsel og omsorg for barn.

I Eika Gruppen AS hadde 15 % av ansatte rett til foreldrepermisjon i 2024. Av disse var 35 % kvinner.

I Eika kredittbank AS hadde 9 % rett til foreldrepermisjon, og 20 % var kvinner.

I begge selskap var permisjonsperioden lengre for kvinner enn for menn.



Lønnskartlegging:**- kvinners andel av menns gjennomsnittlige kompensasjon per stillingsgruppe**

Stillingsgruppe	Grunnlønn	Goder *	Tillegg **	Overtidsbetaling
Konsernledelse***	69 %	116 %	n/a	n/a
Personalleder	86 %	88 %	39 %	55 %
Fagleder	87 %	68 %	n/a	n/a
Medarbeider	91 %	84 %	378 %	69 %
Kunderådgiver	102 %	102 %	152 %	50 %
Depotrådgiver	105 %	104 %	n/a	n/a
Eika Gruppen AS	82 %	77 %	115 %	50 %
Eika Kredittbank AS	83 %	81 %	n/a	141 %

*Avis/tidsskrift, bilgodtgjørelse/bompenger/parkering/firmabil, EK-tjenester, forsikring, pensjon

**Tillegg for avvikende arbeidstid og fungeringstillegg

***Konsernsjef er ikke med i lønnsgrunnlaget for stillingsgruppen Konsernledelse

Lønnskartlegging:**- kvinners andel av menns gjennomsnittlige grunnlønn per alders- og stillingsgruppe**

Stillingsgruppe	29 år eller yngre	30 - 44 år	45 år eller eldre
Konsernledelse*	n/a	79 %	59 %
Personalleder	n/a	107 %	78 %
Fagleder	n/a	128 %	86 %
Medarbeider	102 %	95 %	83 %
Kunderådgiver	98 %	102 %	103 %
Depotrådgiver	102 %	105 %	103 %
Eika Gruppen AS	98 %	92 %	72 %
Eika Kredittbank AS	n/a	n/a	n/a

*Konsernsjef er ikke med i lønnsgrunnlaget for stillingsgruppen Konsernledelse

Rapportens del 2: Redegjørelse for mangfold, likestilling og inkludering per 31.12.2024

I Eika Gruppen AS og Eika Kredittdbank AS arbeides det med å ivareta mangfold, likestilling og inkludering.

Iverksatte tiltak	Beskrivelse	Formål
Prosjekt mangfold, inkludering og likestilling	Prosjektarbeid med representanter fra ulike avdelinger har utarbeidet en handlingsplan med konkrete tiltak.	Bevisstgjøre og fremme mangfold, likestilling og inkludering.
Markering: Kvinnedagen (8. mars)	Alle fikk tilgang til filmer om temaet.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd.
Markering: Pride	Alle fikk tilgang til et temaspill og et foredrag med Caroline Farberger. Det ble det utdelt bånd til adgangskortene i Pride-farger.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd.
Markering: Verdensdagen for psykisk helse	Ble markert i hele oktober. Hovedtema: #gi8 minutter. Podcast med 4 ansatte om psykisk helse. Foredrag med Lars Erik Lund. Alle fikk mulighet til å svare anonymt på hva som bekymrer.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd.
Markering: Internasjonal dag for funksjonsnedsettelse	Foredrag med Tor Andreas Bremnes. Hovedtema: kompetanserikdom blant personer med funksjonsnedsettelse.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd.
Kvinner i Finans Charter	Inngått partnerskap.	Flere kvinner i leder- og spesialiststillinger.
ODA- nettverk	Inngått partnerskap.	Flere kvinner i «tech».
NHO Female Future	Konsernledelsen besluttet at 4 kvinner fikk delta på lederutviklingsprogrammet fordelt på 2 kull.	Flere kvinner i leder- og spesialiststillinger.
Girl Tech Fest	Arrangement for jenter med realfag- og teknologitemaer (frivillige kvinnelige medarbeidere deltar).	Flere kvinner i «tech».
SHE-konferanse	Samarbeid/partnerskap.	Fremme mangfold, likestilling og inkludering.

Iverksatte tiltak	Beskrivelse	Formål
Medarbeiderundersøkelse	Medarbeidere kan uttrykke sin mening ved å besvare undersøkelsen anonymt (frivillig å svare).	Få innsikt i hvilke områder det er nødvendig å jobbe med.
Mangfoldsundersøkelse - Equality Check	Medarbeidere kan uttrykke sin mening ved å besvare undersøkelsen anonymt (frivillig å svare).	Få innsikt i hvilke områder det er nødvendig å jobbe med.
Samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og statusmøter	Jevnlige møter mellom representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd. Kompetanseheving.
Onboarding av nytilsatte medarbeidere	• Introduksjonskurs med HR og velkomstvideo med Konsernsjef. • Fadderordning. • Obligatorisk og frivillig opplæring og kurs. • Lese og signere etiske retningslinjer og erklæringer. • Besøke lokal bank.	Faglig utvikling, trivsel og «lagfølelse». Få innsikt i felles retningslinjer, kultur og verdier.
Kompetanse og utvikling av medarbeidertrivsel	• Obligatorisk og frivillig opplæring og kurs, herunder ledersamling og lederprogram. • Medarbeidersamtale og jevnlig oppfølging. • Sosiale arenaer. • Godkjent lærebedrift.	Faglig utvikling, trivsel og «lagfølelse». Få innsikt i felles retningslinjer, kultur og verdier.
Øvrig	• Foreldrepermisjon og sykefravær med full lønn. • Helseforsikring. • Tilbud om influensavaksine. • Tilbud om helsekontroll. • Mulighet for hjemmekontor. • Subsidiert kantine. • Omvendt julegave (samfunnsansvar).	Medarbeidertrivsel og kulturbygging.

Nulltoleranse for diskriminering og trakassering

Det finnes etablerte rutiner for varsling, og for håndtering av disse.

Videre arbeid med mangfold, inkludering og likestilling

Det jobbes kontinuerlig med å evaluere og iverksette nye nødvendige tiltak.