

Mangfold og likestilling

I Eika er det viktig med kognitivt mangfold, og vi ser stor verdi i å ha personer med ulike ståsteder, tanker og perspektiver.

Eika Gruppen opererer i en bransje preget av raske endringer, digitalisering, nye konkurrenter og stadig strengere reguleringer. Dette setter krav til at vi sammen hele tiden klarer å fange opp endringene, snu oss raskt og ikke minst evner å utvikle ny teknologi, produkter og tjenester som svarer på kundenes behov og forventninger. Våre kunder har ulik bakgrunn, og Eika Gruppen jobber for å speile dette mangfoldet, gjennom et godt og sammensatt Eika-lag. Mangfold, inkludering 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, alder, funksjonsvariasjon, etnisitet, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, religion og 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 skal være «stedet å jobbe». Vår HR-strategi bygger oppunder dette, og søker å ivareta medarbeiderne og deres interesser gjennom hovedfokus på tre områder –

arbeidsgiverprofilering, kompetanseutvikling og «fremtidens arbeidsplass». Vi jobber aktivt og systematisk med å fremme mangfold og likestilling, og med å sikre god bedriftskultur. Vi jobber for å fremme psykologisk trygghet, åpenhet og en kultur som gir rom for å prøve og feile. Gjennom 2020 ble det gjennomført et kulturprosjekt hvor hele organisasjonen medvirket, og resultatene av dette arbeidet har dannet et solid grunnlag som er med oss videre i arbeidshverdagen. Ledeprensippene 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 står høyt på konsernets agenda. Som et ledd i dette har vi blant annet gjort flere tiltak med hensikt å inspirere kvinner til å påta seg lederstillinger og økt ansvar. Det er mål om minst 40 prosent kvinner i ledende posisjoner. Eika Gruppen har inngått partnerskap med ODA-nettverket, og var i 2022 blant annet vertsbedrift for ODA-mentorsamling, og tre av våre utviklere stilte som veiledere på Girl Tech Fest. Fire av våre ledertalenter har i år deltatt på NHOs lederutviklingsprogram «Female Future». Eika Lederskole ble etablert i 2022, et lederutviklingsprogram for nye og eksisterende ledere, samt potensielle ledere. Hensikten er å sikre trygge og gode ledere, gjennom videreutvikling av eksisterende ledere, god onboarding for nye i lederrollen, og inspirasjon for og utvikling av potensielle ledere. Å sikre mangfoldig rekruttering av riktig kompetanse også for fremtiden anser vi som viktig, og arrangerte i år Eika-dagen for første gang, med hensikt å synliggjøre Eikas muligheter overfor studenter.



Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak

Mangfold og likestilling					
Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn	Forventet utfall	Mål	Status	Ansvarlig
Signering av «Kvinner i Finans Charter»	Øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner	Mer bevissthet rundt rekruttering og kompetanseutvikling	40 prosent kvinner i ledende posisjoner Bærekraftig utvikling og likestilling	Igang satt	Konserndirektør konsernfinans 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 bærekraft HR
Rett til full lønn under foreldrepermisjon (uten folketrygdlovens begrensing 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
Inkluderende arbeidsliv	Ivareta mangfold	Gi mulighet for mestring og en arbeidshverdag	Økt mangfold og samfunnsansvar	Igang satt	Ledere HR
Utarbeidet rutiner for mer bevisst rekruttering	Ivareta mangfoldig rekruttering	Mer bevissthet rundt rekruttering	Økt mangfold	Igang satt	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	Igang satt	Ledere HR

Kultur

Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn	Forventet utfall	Mål	Status	Ansvarlig
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»	Tilrettelegge 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	Igangsatt	HR CoachTeam
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
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
Eika-dagen for studenter	Synliggjøre Eikas muligheter og sikre mangfoldig rekruttering av riktig kompetanse også fremover	Tiltrekke kloke hoder Skaper stolthet og tilhørighet	Attraktiv arbeidsgiver	Igangsatt	HR
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	Igangsatt	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

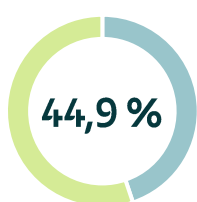
Kultur

Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn	Forventet utfall	Mål	Status	Ansvarlig
Bruk av Teams	Ivareta kultur og kompetanseutvikling på tvers av lokasjoner og med hybridkontor	Flere aktive brukere som gir mulighet for mer samhandling preget av mangfold	Kompetanseutvikling Bærekraftig samhandling mellom lokasjoner	Igangsatt	Alle medarbeidere Strategi og kommunikasjon
Eika-samling	Samle hele laget og være sammen i faglig og sosiale settinger gjennom en hel helg	Skaper samhold, stolthet og tilhørighet	Kulturbygging Ett Eika Tilfredshet Kompetansedeling	Annethvert år	Konsernledelsen Prosjektgruppe Eksternt byrå
Faglig, sosiale og sportslige tilbud	Bygge kultur, samhold og kompetanseutvikling Oppfordre til fysisk aktivitet i hverdagen	Skaper samhold, stolthet og tilhørighet Aktive og engasjerte medarbeidere	Kulturbygging Ett Eika Attraktiv arbeidsgiver	Igangsatt	Eika BIL Eika Pustepause Konsernledelsen HR BHT
Månedlig statusmøter for hele konsernet	Sørge for jevnlig informasjon om hvor vi er, og veien videre til alle ansatte	Skaper stolthet og tilhørighet Felles forståelse	Et omforent Eika-lag - om hvor vi er, og veien videre Ett Eika	Igangsatt	Konsernsjef Strategi og kommunikasjon HR

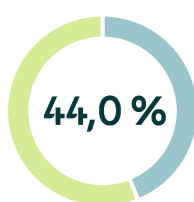
Redegjørelse for likestillings situasjon/tilstand

Kjønnsbalanse	Eika konsern	Eika Gruppen AS	Eika Forsikring AS
Antall kvinner	305	160	96
Antall menn	375	204	118
Kvinneandel	44,9 %	44,0 %	44,9 %
Andel kvinnelig ledere	31,5 %	33,3 %	30,8 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå			
Nivå 1	30,0 %	50,0 %	*
Nivå 2	30,8 %	33,3 %	16,7 %
Nivå 3	32,5 %	27,8 %	36,8 %
Øvrige	46,9 %	45,5 %	46,8 %
Andel kvinner fordelt på roller			
Oppgjørsmedarbeider/-ansvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør	85,7 %		
Finanskonsulent - Eika Kredittbank	60,9 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter - Eika Gruppen	65,9 %	65,9 %	
IT konsulent Eika Servicesenter - Eika Gruppen	16,7 %	16,7 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver - Eika Gruppen	60,0 %	60,0 %	
Skadekonsulent - Eika Forsikring	61,1 %		61,1 %
Styresammensetning			
Andel kvinner	50 %	50 %	42,9 %

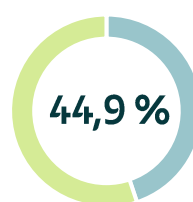
Kvinneandel i Eika konsern



Kvinneandel i Eika Gruppen



Kvinneandel i Eika Forsikring



Økt bevissthet om mangfold i egne rekker står høyt på konsernets agenda. Som et viktig ledd i dette har vi signert Kvinner i Finans Charter, og har mål om minst 40 prosent kjønnsbalanse i ledende posisjoner.

Deltid			
Totalt antall	23	12	9
Andel kvinner	82,6 %	75,0 %	88,9 %
Midlertidig ansatte			
Totalt antall	17	7	9
Andel kvinner	41,2 %	42,9 %	33,3 %
Fast ansatte			
Totalt antall	663	357	205
Andel kvinner	44,9 %	44,0 %	45,4 %
Fulltid			
Totalt antall	657	352	205
Andel kvinner	43,5 %	42,9 %	42,9 %
Tilkallingsvikarer og ekstrahjelp			
Totalt antall	5	2	2
Andel kvinner	40,0 %	50,0 %	50,0 %
Andel ansatte som dekkes av kollektive forhandlingsavtaler			
Totalt antall	100 %	100 %	100 %

Vi er lokalisert på fire steder i Norge – Oslo, Hamar, Gjøvik og Trondheim. Hovedandelen av medarbeiderne i Eika Forsikring er lokalisert på Hamar, og hovedandelen av medarbeiderne i Eika Gruppen er lokalisert i Oslo. Da alle våre lokasjoner er i Norge og forskjellene på tvers av de ulike byene anses som små har vi vurdert det til lite hensiktsmessig å dele rapporteringen inn etter lokasjoner.

Vi har gode forsikrings- og pensjonsordninger for våre medarbeidere. Pensjonsordningen gjelder for alle ansatte i minimum 20% stilling, og forsikringsordningene for fast ansatte i minimum 20% stilling. Vi etterstreber å ivareta alle våre medarbeidere på en så god måte som mulig, uavhengig av ansettelsesforhold. Alle ansatte dekkes av reiseforsikring, yrkesskadeforsikring og har rett til foreldrepermisjon i henhold til folketrygdlovens bestemmelser.

Eika Gruppen har i tillegg til egne medarbeidere også innleide eksterne ressurser. Antall registrerte eksterne medarbeidere (headcount) i konsernet ved utgangen av 2022 var 205. En vesentlig andel av disse dreier seg om korte oppdrag på timer eller dager. Av eksterne ansatt på lengre oppdrag er størst andel utviklere og prosjektledere, innleid gjennom eksisterende rammeavtaler og på fulltid. Eksterne prosjektledere innleid for arbeid med bytte av kjernesystem innen bank fra SDC til Tietoevry, og utviklere innleid for arbeid på ulike områder som blant annet videreutvikling av eksisterende løsninger, forvaltning og nye løsninger.

Uttak av foreldrepermisjon (antall dagsverk)			
Totalt	3 135	1 592	838
Andel kvinner	56,1 %	54,3 %	57,4 %
Uttak av foreldrepermisjon (antall personer)			
Kvinner	17	8	5
Menn	28	16	6
Antall som returnerte fra foreldrepermisjon i rapporteringsåret			
Kvinner	6	3	2
Menn	24	14	4
Andel av returnerte fra foreldrepermisjon som fremdeles var ansatt ved utgangen av rapporteringsåret			
Kvinner	6	3	2
Menn	23	13	4
%	96,7 %	94,1 %	100 %

Sykefravær			
Totalt	4,2 %	4,3 %	5,1 %
Andel kvinner	63,4 %	56,3 %	73,4 %
Fravær pga. syke barn (antall dagsverk)			
Totalt	626 dager	429 dager	169 dager
Andel kvinner	48,2 %	47,3 %	45,0 %
Gjennomsnittslønn ledere nivå 1-3 (årslønn¹)			
Kvinner	1 449 206	1 696 635	1 034 970
Menn	1 823 006	1 706 922	1 491 126
Gjennomsnittslønn øvrige ansatte (årslønn)			
Kvinner	788 684	801 881	760 308
Menn	941 807	955 408	786 548
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	84,3 %	76,0 %	*
Nivå 2	74,5 %	84,9 %	84,3 %
Nivå 3	89,6 %	102,1 %	85,0 %
Øvrige	83,7 %	83,9 %	96,7 %
Kvinneres årslønn som andel av menns (etter roller)			
Oppgjørsmedarbeider/oppgjørsansvarlig - Aktiv Eiendomsoppgjør	88,9 %		
Finanskonsulent - Eika Kredittbank	103,1 %		
Kunderådgiver Eika Kundesenter - Eika Gruppen	98,2 %	98,2 %	
IT konsulent Eika Servicesenter - Eika Gruppen	101,2 %	101,2 %	
Depotmedarbeider/Depotrådgiver - Eika Gruppen	104,3 %	104,3 %	
Skadekonsulent - Eika Forsikring	91,0 %		91,0 %
Forhold mellom selskapets høyest betalte og øvrige ansatte²			
Kvinner	15,5%	15,8%	23,0%
Menn	19,4%	19,1%	25,6%

¹ Årslønn inkluderer pensjon, bonus og annen godtgjørelse

² Øvrige ansatte er her ekskludert utvidet konsernledelse

Fordeling nyansettelser - kjønn og alder

Totalt antall	133	96	27
Kvinner	45,1 %	44,8 %	44,4 %
Menn	54,9 %	55,2 %	55,6 %
Under 30 år	48,1 %	53,1 %	37,0 %
30-50 år	44,4 %	39,6 %	55,6 %
Over 50 år	7,5 %	7,3 %	7,4 %

Fordeling turnover - kjønn og alder

Totalt antall	50	32	9
Kvinner	56,0 %	50,0 %	66,7 %
Menn	44,0 %	50,0 %	33,3 %
Under 30 år	16,0 %	15,6 %	0,0 %
30-50 år	72,0 %	75,0 %	77,8 %
Over 50 år	12,0 %	9,4 %	22,2 %

Stillingsnivå - aldersfordeling

Nivå 1

Under 30 år	0,0 %	0,0 %	*
30-50 år	40,0 %	66,7 %	*
Over 50 år	60,0 %	33,3 %	*

Nivå 2

Under 30 år	0,0 %	0,0 %	0,0 %
30-50 år	66,7 %	66,7 %	66,7 %
Over 50 år	33,3 %	33,3 %	33,3 %

Nivå 3

Under 30 år	7,5 %	11,1 %	0,0 %
30-50 år	67,5 %	61,1 %	73,7 %
Over 50 år	25,0 %	27,8 %	26,3 %

Øvrige

Under 30 år	14,6 %	16,6 %	11,2 %
30-50 år	60,9 %	63,0 %	56,4 %
Over 50 år	24,5 %	20,4 %	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 %

Informasjon om utvalget:

Oppgitte tall er per 31.12.2022

Inneholder alle faste og midlertidig ansatte med månedslønn, i headcount, 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