

eika.



Aktivitets- og redegjørelsesplikt 2025

Rapport for Eika Gruppen AS

1. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse fordelt på stillings- og aldersgruppe

Ved utgangen av 2025 er kjønnsfordelingen i Eika Gruppen AS overordnet 48 % kvinner og 52 % menn, en økning med 2 prosentpoeng i kvinneandelen fra året før. I 2021 var andelen kvinner 44 % og menn 56 %, og viser til utvikling i retning mot en balansert kjønnsfordeling.

Kvinneandel fordelt på stillings- og aldersgruppe per 31.12.2025 (avrundet til nærmeste hele prosent):

Stillingsgruppe	29 år og yngre	30-34 år	45 år og eldre	Total kvinneandel	Antall**
Konsernledelse*	N/A	NA	40 %	33 %	2
Personalleder	N/A	48 %	32 %	38 %	22
Fagleder	N/A	67 %	24 %	33 %	9
Medarbeider	54 %	36 %	47 %	44 %	107
Kunderådgiver	54 %	61 %	71 %	61 %	42
Depotrådgiver	83 %	81 %	88 %	83 %	29
Total	56 %	47 %	45 %	48 %	211

Styret	N/A	N/A	N/A	50 %	4
--------	-----	-----	-----	------	---

*Øverste ledelse (konsernsjef og konserndirektører)

**Totalt antall kvinner

Kjønnsbalanse for lederstillinger

For fag- og lederstillinger er kjønnsfordelingen i 2025 36 % kvinner og 64 % menn, sammenlignet med 29 % kvinner og 71 % menn i 2023. Dette viser en positiv utvikling i andelen kvinnelige ledere.

Deltid og midlertidige ansatte

Deltidsansettelse gjelder hovedsakelig Kunderådgiver-stillinger, gjerne studentvakter kveld, helg og i ferier.

Antall ansatte fordelt på stillingstype per 31.12.2025:

Stillingstype	Kvinner	Mann	Antall begge kjønn
Midlertidig ansatte	3	0	3
Deltidsansatte	17	8	25

Fødsels- og foreldrepermisjon

I 2025 hadde totalt 30 medarbeidere rett til permisjon. 67 % av disse var kvinner og 33 % var menn. Av det totale antallet permisjonsdager ble 74 % av dagene tatt ut av kvinner, mens 26 % ble tatt ut av menn. Tallene viser en kjønnsdifferanse i uttak av permisjon.

Rekruttering

I 2025 var 36 % av søkerne til utlyste stillinger kvinner, en nedgang fra 2024 hvor 41 % av søkerne var kvinner.

Av andelen kvinnelige søkere ble 10,1 % invitert til intervju. Til sammenligning ble 8,3 % av mannlige søkere invitert til intervju, noe som innebærer at kvinnelige søkere hadde en høyere sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju enn mannlige søkere.

Kjønnsfordelingen for nyansatte i 2025 var 49 % kvinner og 51 % menn, en lik kjønnsfordeling for nyansatte i 2024. Av nyansettelsene var 20 % midlertidige engasjementer.

Turnover

Frivillig turnover blant faste ansatte i 2025 var 4,5 %, en nedgang på 2,6 % fra året før. Av de som sluttet var 25 % kvinner og 75 % menn, noe som viser at menn hadde en relativt høyere turnover enn kvinner gitt den jevne kjønnsbalansen i selskapet. Fordelingen varierer mellom år, til sammenligning var fordelingen 50/50 i 2024.



2. Arbeidet med aktivitetsplikten

Som del av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) arbeides det systematisk for å forebygge diskriminering, fremme mangfold og gi like muligheter for alle medarbeidere.

Det er nulltoleranse for diskriminering, trakassering og vold. Varslingsrutine er lett tilgjengelig, for å oppfordre medarbeidere til å melde fra om kritikkverdige forhold. Arbeidsmiljøet følges opp gjennom strukturert HMS-arbeid og etablerte prosesser.

Arbeidet er basert på denne fire trinns modellen:

1. Undersøke risiko.
2. Analysere årsaker.
3. Planlegge og iverksette målrettede tiltak.
4. Vurdere resultater og justere tiltak der det er nødvendig.

2.1 Risiko og årsaker

Formålet med risikovurderingen er å identifisere forhold som kan medføre skjevheter eller urettferdig behandling innen likestilling, mangfold og arbeidsmiljø, og avdekke mulige årsaker.

Risikovurderingen bygger på informasjon og innsikt fra mangfoldsundersøkelse (2024), medarbeiderundersøkelse, HR-analyser, innspill fra verneombud, arbeidsmiljøutvalg og samarbeidsutvalg. I tillegg gjennomgås og vurderes rutiner, retningslinjer og praksis for å avdekke eventuelle forbedringsbehov. Opplysninger om avvik og varsler inngår også for å identifisere mulige risikoområder.

Risikoområde	Potensielle årsaker
Ubevisste fordommer, ekskludering og forskjellsbehandling i arbeidsmiljøet.	• Kulturutfordringer eller barrierer for likestilling og inkludering. • Ulik praksis, kompetanse eller bevissthet.
Diskriminering og ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen.	• Kvalifikasjoner som ekskluder eller er unødvendige for stillingen. • Ubevisste fordommer. • Personlige preferanser.
Skjevhet i kompetanse- og karriereutvikling.	• Livsfase begrenser muligheter. • Muligheter deles uformelt eller tilbudet når ikke frem.
Skjevhet i lønn og betingelser for sammenlignbare stillinger.	• Livsfase begrenser muligheter. • Individuelle forhandlinger ved nyansettelse og lønnsforhandlinger. • Ulik praksis, kompetanse eller bevissthet.

2.2 Tiltak

Med bakgrunn i de identifiserte risikoområdene er det iverksatt målrettede og tilpassede tiltak for å styrke inkludering og mangfold i arbeidsmiljøet.

Risiko	Tiltak
Ubevisste fordommer, ekskludering og forskjellsbehandling i arbeidsmiljøet.	- Retningslinjer for å fremme likestilling og forhindre diskriminering, trakassering og vold. - Retningslinjer for livsfasepolitikk. - Medarbeiderundersøkelse for tilbakemeldinger og innsikt om trivsel og arbeidsforhold. - Workshops for å styrke kjennskap, psykologisk trygghet og toleranse. - Medarbeideroppfølging og -samtaler. - Lederoppfølging, lederprogram og -samlinger. - Arbeidsmiljø- og samarbeidsutvalg, vernerunder og dialogmøter. - Aktiv deltakelse gjennom nettverk, læring- og erfaringsutveksling med mål om å fremme mangfold, likestilling og inkludering (eksempelvis Moving the Needle og SHE-konferanse i 2025). - ODA-nettverk, partnerskap med mål om flere kvinner i teknologibransjen. - Markeringer av Kvinnedagen, Pride, Verdensdagen for psykisk helse og funksjonsnedsettelse, med gjesteforedrag og ulike aktiviteter som bidrar til kompetanseheving, økt bevisstgjøring og inkludering.
Diskriminering og ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen.	- Retningslinjer for rekruttering. - HR kvalitetssjekker annonser og krav. - Strukturerte intervjuer, med deltakelse fra HR ved behov. - Tester brukes for seleksjon og gjennomføres av sertifiserte brukere, som gir tilbakemelding til rekrutterende leder. - Brede kandidatgrunnlag til intervju.
Skjevhet i kompetanse- og karriereutvikling.	- Retningslinjer for kompetanseutvikling. - Læring- og utviklingskurs via Eika lederskole, Eika Skolen og andre interne opplæringstilbud. - Medlemskap av Kvinner i Finans Charter, rapportering for intern og ekstern innsikt og utvikling. - FiftyFifty deltakelse, et lederutviklingsprogram med mål om bedre kjønnsbalanse i lederroller. - Godkjent lærebedrift. - Deltakelse i Ungt Entreprenørskap.
Skjevhet i lønn og betingelser for sammenlignbare stillinger.	- Årlige lønnsanalyser. - Drøfting med tillitsvalgte om prosess og kriterier som skal ligge til grunn for lønnsoppgjøret. - Enhetlig praksis på tvers av avdelinger.

2.3 Resultater

Resultatene for 2025, vurdert sammen med resultater over flere år, indikerer god effekt og støtter en gradvis og målrettet forbedring på de identifiserte risikoområdene.

Resultat, videreføring og nye tiltak

Ubevisste fordommer, ekskludering og forskjellsbehandling i arbeidsmiljøet

Tiltak for økt bevissthet og kompetanse ser ut til å ha effekt, noe som underbygges av en høy score på mangfold og inkludering fra medarbeiderundersøkelsen i 2025. Det ble en score på 82 av 100, over 75 defineres som høyt.

Allerede etablerte tiltak videreføres inn i 2026, fremover prioriteres målrettet arbeid med å gjøre informasjon, muligheter og rettigheter bedre og mer tilgjengelig for både medarbeidere og ledere. I 2026 revideres varslingsrutinen av en ekstern uavhengig leverandør, for å ivareta en forsvarlig håndtering av kritikkverdige forhold.

Diskriminering og ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen

Gode rutiner og retningslinjer for rekruttering fremstår som ett viktig bidrag til den jevne kjønnsbalansen for nyansettelser i 2025. Tiltakene fra 2025 vil videreføres og utvikles gjennom 2026. Arbeidet med inkluderende stillingsutlysninger vil være et prioritert fokusområde fremover, på bakgrunn av at andel kvinnelige søkere i 2025 har gått ned sammenliknet med 2024.

Skjevhet i kompetanse- og karriereutvikling

Tiltak i 2025 og over tid har bidratt til flere karrieremuligheter for kvinner, økningen i kvinneandelen i både fag- og lederstillinger har økt jevnt de siste fem årene. Utviklingen er i tråd med målet om 40 % kvinner i lederstillinger. Medarbeiderundersøkelsen viser en høy og lik score mellom kvinner og menn for generelt lærings- og utviklingstilbud, noe som tyder på at tilbudet oppleves likt uavhengig av kjønn.

Tiltak gjennomført i 2025 videreføres fremover på bakgrunn av positive resultater over tid. I tillegg skal det arbeides med å kartlegge dagens og ønsket kompetansetilbud for å skaffe helhetlig oversikt og mer målrettede tiltak fremover.

Skjevhet i lønn og betingelser for sammenlignbare stillinger

Systematisk arbeid med transparens, kvalitet og etterlevelse av interne retningslinjer fremstår som et viktig bidrag til å redusere risikoen for uønskede lønnsforskjeller, og vil følges opp videre.

2.4 Videre arbeid

Arbeidet og resultater i 2025 og de foregående årene viser en positiv utvikling innen likestilling, mangfold og like muligheter. Gjennomførte tiltak ser ut til å ha bidratt til mer struktur, økt bevissthet og forbedringer på områder som arbeidsmiljø, rekruttering og karriereutvikling. Enkelte risikoområder trenger fortsatt systematisk oppfølging for økt likestilling.

I 2026 videreføres tiltak som har vist god effekt, samtidig som innsatsen styrkes på prioriterte områder. Det innebærer utvikling av interne retningslinjer og informasjon, inkluderende rekruttering og kompetansetilbud. Målet er å fremme like muligheter på tvers av organisasjonen og støtte en videre positiv utvikling.