

Mangfold og inkludering

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 mer enn bare ord – det krever handling. Eika, som en sentral aktør i finanssektoren, har forpliktet seg til å være en positiv 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 deltidstillinger og gjennomsnittlig antall uker 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 alle skal ha like muligheter og rettigheter 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.

Våre rutiner og retningslinjer for lønnsfastsettelse bidrar til å sikre at ansatte ikke opplever diskriminering knyttet til lønnsutvikling, og kontinuerlig arbeid med å unngå uregelmessige 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.

For å sikre en felles forståelse over hva mangfold og inkludering innebærer, er Eikas strategiske mål og retningslinjer forankret i toppledelsen og i alle ledd. Retningslinjer og strategier blir jevnlig revidert og oppdatert. Opplæringer, informasjon og -kommunikasjon gjennomføres blant annet ved oppstartsmøter med HR, medarbeidersamtaler, sluttsamtaler med HR, vernerunder, rapportering på sykefravær og turnover, AMU-møter, og dialogmøter med tillitsvalgte.

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år. Hensikten med undersøkelsene er å kartlegge hvordan våre medarbeidere har det på arbeidsplassen. Undersøkelsen er anonym, og ett av temaene er mangfold og inkludering. Her kartlegges det om de ansatte føler de er en del av en inkluderende arbeidsplass. Vi tilbyr ansatte fleksibilitet gjennom muligheten til å jobbe fra tilrettelagte hjemmekontor, fleksitid, velferdspermisjoner og annen tilrettelegging basert på den enkeltes behov, uansett hvilken livsfase de er i.

Følgende risikoer er identifisert

- Flere menn enn kvinner i lederstillinger: personal- og fagledere
- Lavt antall ikke-vestlige medarbeidere i virksomheten
- Lavt antall medarbeidere med synlige funksjonsnedsettelser i virksomheten

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.

I etterkant av Pride-markeringen i 2023, ønsket ledelsen i Eika å gjøre en jobb for at vi mer systematisk skulle jobbe for å være en inkluderende arbeidsplass. Det innebærer både å tiltrekke oss, romme og evne å dra nytte av mangfoldet vi har i organisasjonen. Det ble

derfor utarbeidet et mandat for en prosjektgruppe, med utlyste roller alle i Eika kunne søke på. Prosjektgruppen gjenspeiler Eika sitt mangfold i form av kjønn, plassering i organisasjonen, alder, etnisitet, funksjonsnivå og livssituasjon.

Prosjektgruppen har som mandat å kartlegge situasjonen i Eika og jobbe aktivt, målrettet og systematisk med å fremme mangfold og inkludering. Leveransen ville konkretisere seg ved å utvikle og forankre en handlingsplan som beskriver tiltak og initiativer for å fremme mangfold og inkludering. Handlingsplanen skal basere seg på eventuelle funn, eksisterende barrierer og satsningsområder knyttet til verdiskapning i forbindelse med mangfold og inkludering.

Siden oktober i 2023 har mangfoldsprosjektet i Eika jobbet med å identifisere hvordan Eika kan være en enda mer inkluderende arbeidsplass. I 2024 vil fokuset ligge på å utvikle en handlingsplan med initiativer for å fremme mangfold og inkludering i konsernet. Handlingsplanen skal basere seg på funn, eksisterende barrierer og satsningsområder knyttet til verdiskapning i forbindelse med mangfold og inkludering.

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, og dette arbeider vi med gjennom medarbeiderutvikling og ulike nettverkssamarbeid.

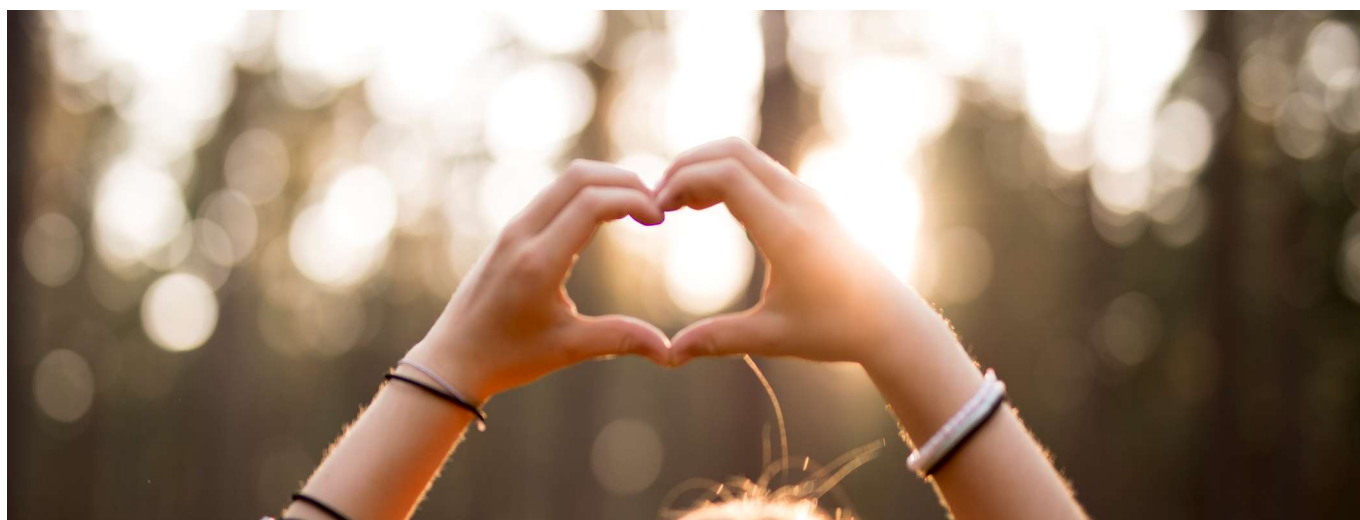
Eika samarbeider med ODA-nettverk, som er et partnerskap som skal inspirere kvinner til å påta seg lederroller. Det er et viktig skritt for å bygge selvtillit og kompetanse hos kvinnelige talenter. Eika har også signert *Kvinner i Finans Charter*, som forplikter Eika til å jobbe aktivt for å rekruttere og beholde kvinnelige talenter.

Eika har også investert i opplæring og utvikling for alle ansatte gjennom tilpasset og målrettet lederutviklingsprogrammer. Female Future-programmet, Eika Lederskole og Eika Mentorprogram er blant disse programmene. Dette gir både kvinner og menn muligheten til å utvikle seg faglig og personlig. Her har cirka 50 medarbeidere, fag- og personalledere deltatt aktivt i disse opplæringsløpene for å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø, og bane vei for deres utvikling.

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.



Slik har vi jobbet med mangfold og likestilling i 2023:

| AKTIVITETER / TILTAK | BESKRIVELSE |
|--|--|
| Kvinner i Finans Charter | Vi ønsker å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner ved å skape mer bevissthet rundt rekruttering og kompetanseutvikling. Målet er 40 prosent kvinner i ledende posisjoner |
| Partnerskap med ODA-nettverk | Likestilling og kompetanseheving ved å øke kvinneandelen innen teknologi. Dette nettverket gir kvinnelige ansatte muligheten til å delta i mentorprogrammer, workshops og nettverksarrangementer |
| Ledersamlinger - Mangfold og inkludering | Det har vært en rekke ulike ledersamlinger med fokus på mangfold og likestilling: <ul style="list-style-type: none">▪ Ledersamling med fokus på mangfold, likestilling og skjulte biaser. Med mål for å bevisstgjøre verdien av mangfold og bærekraftig utvikling▪ Foredrag med Daniel Getaneh Hatland, med fokus på kunsten å skape tilhørighet▪ Foredrag med BANK2 om gjeld og psykisk helse, med fokus på psykisk helse i finans▪ Innføring om Kunstig Intelligens, med fokus på kompetanseheving og teknologisk utvikling▪ Endringsledelse i praksis, om hvordan ledere kan møte endring på en robust og stødig måte |
| Rett til full lønn under foreldrepermisjon (uten folketrygdlovens begrensing på 6G) | Sikre likelønn ved foreldrepermisjon |
| Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis ett økt lønnstrinn ved gjeninntredelse | Sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av foreldrepermisjon |
| Eika Lederskole | 26 fag- og personal ledere samt medarbeidere fullførte Eika Lederskole, vårt interne lederutviklingsprogram |
| Eika Mentorprogram | Ni mentorer og ni menteer deltok og fullførte Eika mentoringprogram (37% kvinner) |
| Medarbeiderundersøkelse | Årlig undersøkelse for å ta tempen på kultur og Eika som arbeidsgiver |
| Verdensdag for psykisk helse | Med tema «Gode arbeidsdager #lg plass» arrangerte vi et digitalt kaffetreff med psykisk helse som tema |
| Rosa-sløyfe | Sammen med Eikas bedriftsidrettslag løp vi sammen for å vise solidaritet med brystkreftammede, ved å spre informasjon og øke kunnskapen om brystkreft, i tillegg til å støtte livsviktig forskning på brystkreft |
| Omvendt julegave | Eika valgte ut 5 organisasjoner som bidrar godt til samfunnet og de som trenger det mest. Eikas ansatte fikk stemme på hvem de ønsker at julegaven skal gå til, og det hele endte med en omvendt julegave på 200.000 kr til Redd Barna og Frelsesarmeen |

| | |
|--|---|
| Eikabarna kodedag | Vi inviterte barna til de ansatte i Eike til en dag fylt med lek og aktiviteter; en arena til å bygge på kompetanse og nysgjerrighet med lek og erfaring fra ung alder, som kan bidra til økt interesse til å velge realfag og teknologi senere i livet |
| Girl Tech Fest | Eika ble i år samarbeidspartner med Girl Tech Fest, et initiativ som jobber for å øke mangfoldet innenfor realfag og teknologi. Det ble arrangert en annerledes skoledag med teknologiske workshops for jenter i 5. klasse, på over 50 lokasjoner i hele landet |
| Kontinuerlig fokus på arbeidsgiverprofilering | Eika arrangerte en Eika-dag og fikk besøk fra ca. 60 studenter fra høyskoler og universiteter i Oslo, for å fortelle om Eika og hvilke jobbmuligheter som finnes. I tillegg deltok vi på følgende arrangementer: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Karrieredag, Høgskolen Kristiania ▪ Karrieredag, NMBU ▪ Karrieredagen, BI ▪ IT Dagene, NTNU ▪ Springbrettet, Bergen ▪ Karrieredagen, NTNU ▪ Næringslivsdagene Innlandet, Gjøvik ▪ Arbeidslivsdagen, Lillehammer |
| Female Future | Vi deltar i NHO Female Future, som er et årlig lederutviklingsprogram for kvinnelige talenter som Eika ser potensialet i og ønsker å satse på. Programmet ble etablert i 2013, og er et målrettet tiltak for å få flere kvinner inn i leder- og spesialiststillinger i finansnæringen. I 2023 deltok fire av våre kvinnelige talenter i programmet |
| Sykle til jobben | Gratis sykkelverksted og sykkelsjekk på alle lokasjonene til Eika |
| Pride-markering | I hele juni markerte vi Pride, som tiltak for å fremheve viktigheten av mangfold og inkludering. Vi inviterte eksterne foredragsholdere som snakket om hvorfor denne markeringen er viktig for oss som selskap, men også som individer Vi har også kjøpt spillet «Rosa Kompetanse» for å øke kompetansen om mangfold og bidra til en inkluderende arbeidsplass ved å forstå hvilke utfordringer skeive står ovenfor, samt få tips om hvordan vi kan bidra til å gjøre arbeidsplassen bedre for alle. |
| Sommerfest på takterrassen | I Parkveien ønsket vi sommeren velkommen med en fest på takterrassen vår, med vårt eget Eika-band som ble et populært innslag |
| Trivselsundersøkelser | Jevnlige undersøkelser for å ta tempen på hvordan medarbeidere har det |
| Lokalbank besøk og onboarding | For å styrke en god og felles onboarding for nye medarbeidere, har et besøk til lokal banken blitt en integrert del av onboarding. Over 50 ansatte deltok på besøk til lokalbankene på Gjøvik, Hamar, Oslo og Trondheim |
| Mennesker: et nytt forretningsområde | Menneskene er vår viktigste ressurs, derfor har vi opprettet Mennesker som et nytt forretningsområde på konsernivå med egen konserndirektør |
| Nytt prosjekt innenfor mangfold og inkludering | Målet er å jobbe målrettet og systematisk med mangfold og inkludering i Eika. |

Eika Gruppen nøkkeltall:

Eika Gruppen kjønnsbalanse:

Totalt i virksomheten



Etter nivåer:

Toppledelse



Personalleder



Fagleder



Medarbeider



Depotrådgiver



Kunderådgiver



Eika Gruppen deltid og midlertidige ansatte¹:

Midlertidige ansatte: Viser som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

50% (6) Kvinner

50% (6) Menn



Medarbeider

50% (4) Kvinner

50% (4) Menn



Kunderådgiver

50% (2) Kvinner

50% (2) Menn



Deltid: Viser som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

73.1% (19) Kvinner

26.9% (7) Menn



Medarbeider

60% (3) Kvinner

40% (2) Menn



Kunderådgiver

76.2% (16) Kvinner

23.8% (5) Menn

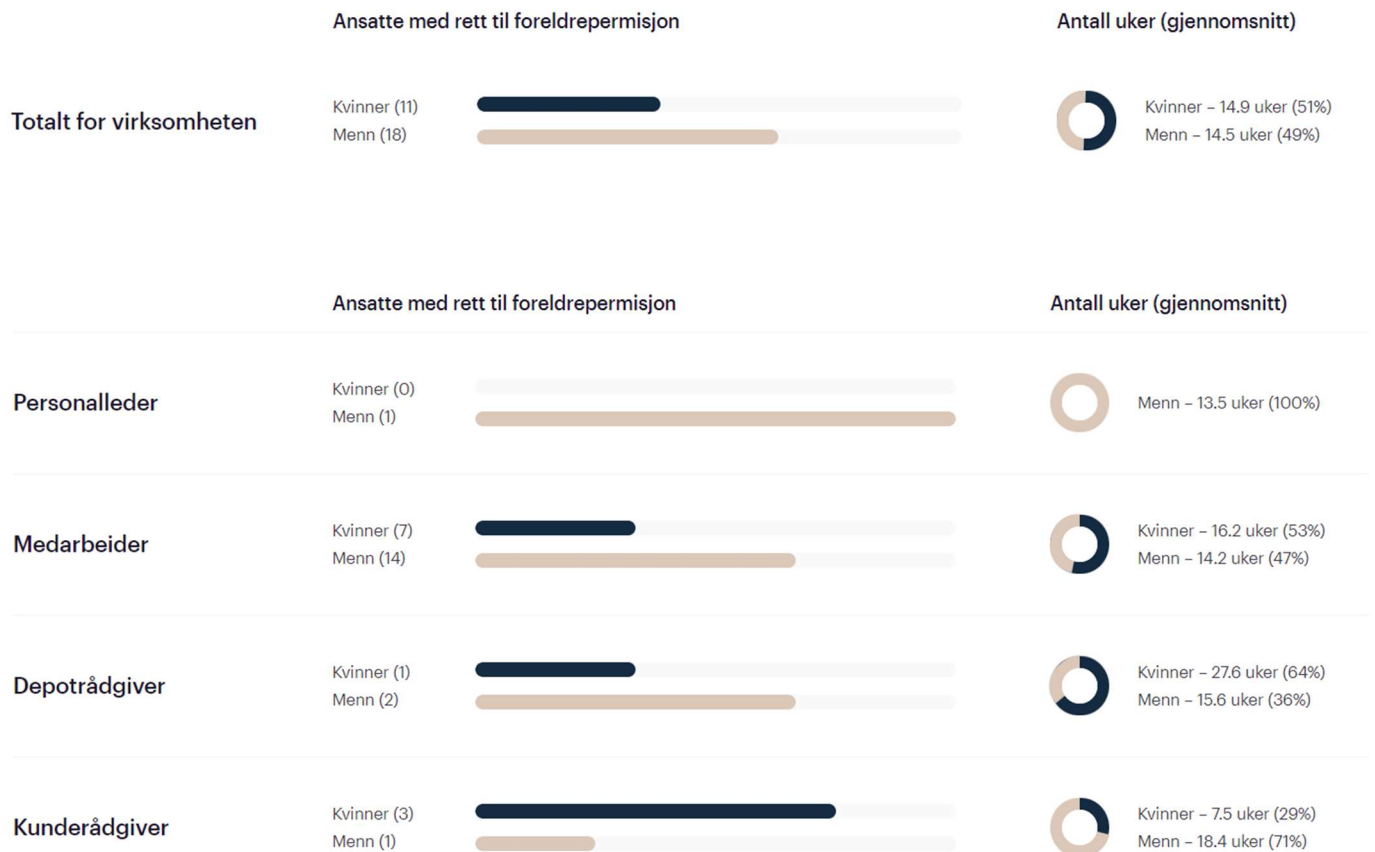


Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

¹ Ikke alle stillingsgruppene har midlertidige ansatte

Eika Gruppen uttak av foreldrepermisjon²:

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret



² Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden

Eika Forsikring nøkkeltall:

Eika Forsikring kjønnsbalanse:

Totalt i virksomheten



Etter nivåer:

Toppledelse



Personalleder



Fagleder



Skadekonsulent



Medarbeider



Eika Forsikring deltid og midlertidige ansatte³:

Midlertidige ansatte: vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

44.4% (8) Kvinner

55.6% (10) Menn



Skadekonsulent

40% (2) Kvinner

60% (3) Menn



Medarbeider

46.2% (6) Kvinner

53.8% (7) Menn



Deltid ansatte: vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

90.9% (10) Kvinner

9.1% (1) Menn



Fagleder

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



Skadekonsulent

100% (6) Kvinner

0% (0) Menn



Medarbeider

75% (3) Kvinner

25% (1) Menn

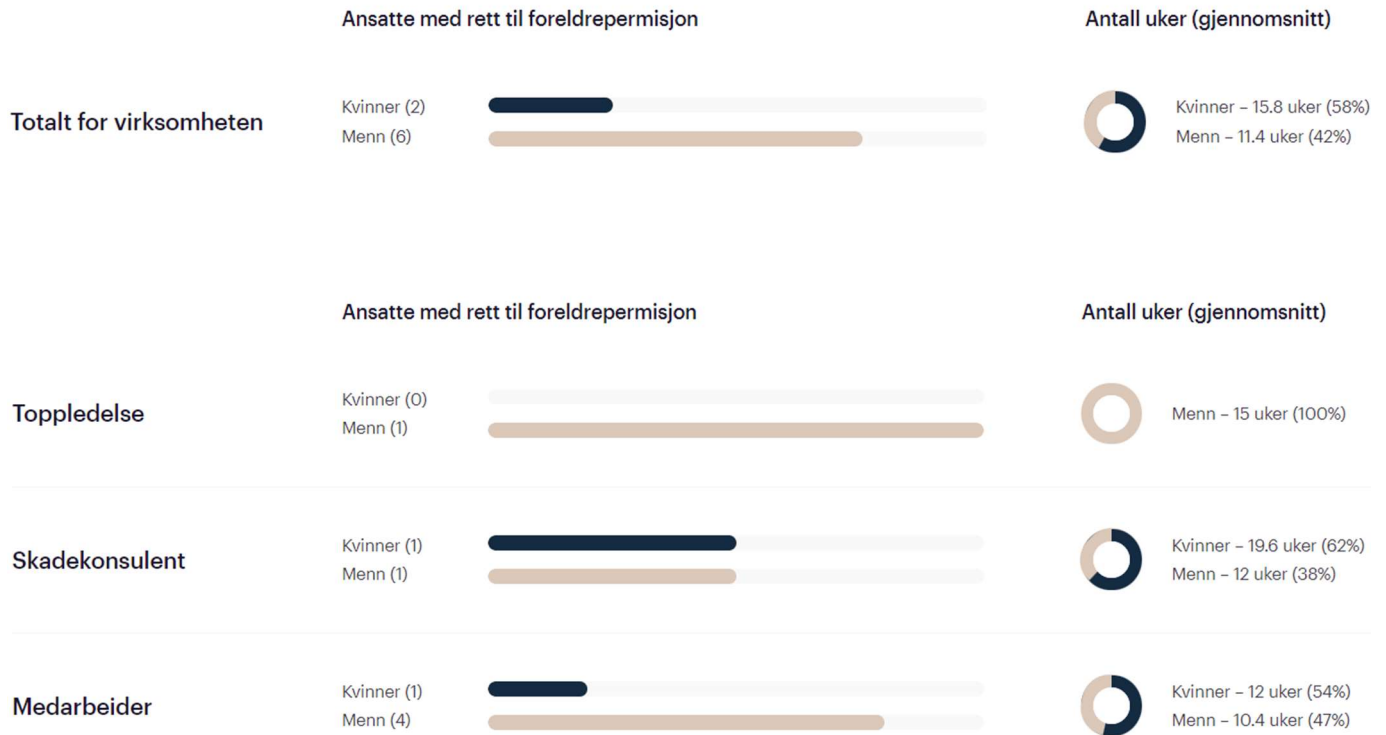


Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

³ Ikke alle stillingsgruppene har midlertidige ansatte

Eika Forsikring uttak av foreldrepermisjon⁴:

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



⁴ Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden

Eika Kredittbank nøkkeltall:

Eika Kredittbank kjønnsbalanse:

Totalt i virksomheten

51.9% (28) Kvinner

48.1% (26) Menn



Etter nivåer:

Etter nivåer

Toppledelse

16.7% Kvinner

83.3% Menn



Personalleider

100% Kvinner

0% Menn



Fagleder

75% Kvinner

25% Menn



Medarbeider

51.9% Kvinner

48.1% Menn



Finanskonsulent

50% Kvinner

50% Menn



Eika Kredittbank deltid og midlertidige ansatte⁵:

Midlertidige ansatte: Viser som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



Finanskonsulent

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



Viser som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

33.3% (2) Kvinner

66.7% (4) Menn



Medarbeider

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



Finanskonsulent

50% (2) Kvinner

50% (2) Menn



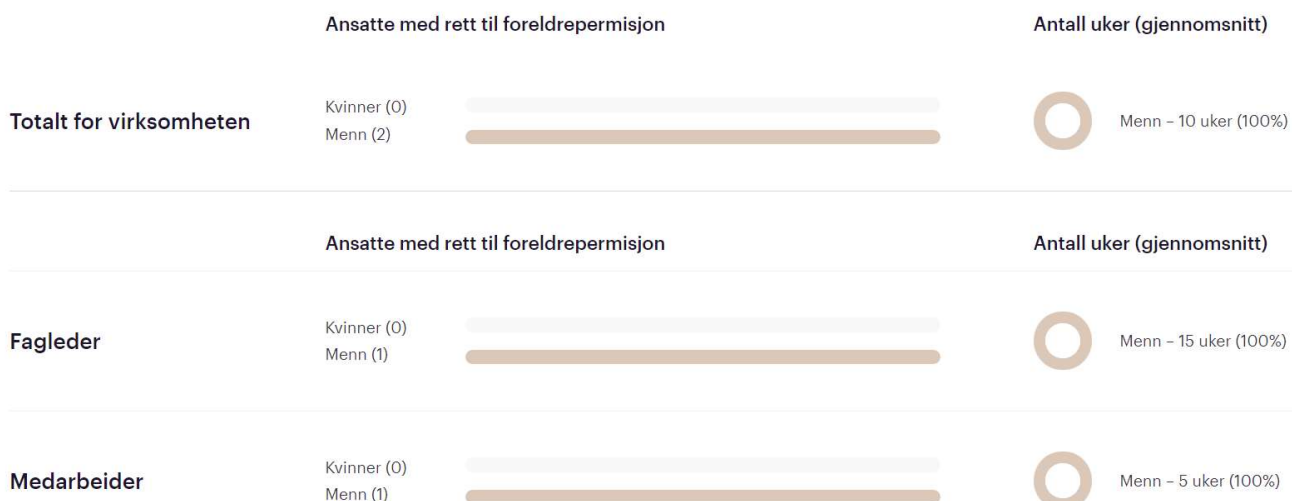
Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

⁵ Ikke alle stillingsgruppene har midlertidige ansatte

Eika Kredittbank uttak av foreldrepermisjon⁶:

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



⁶ Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden