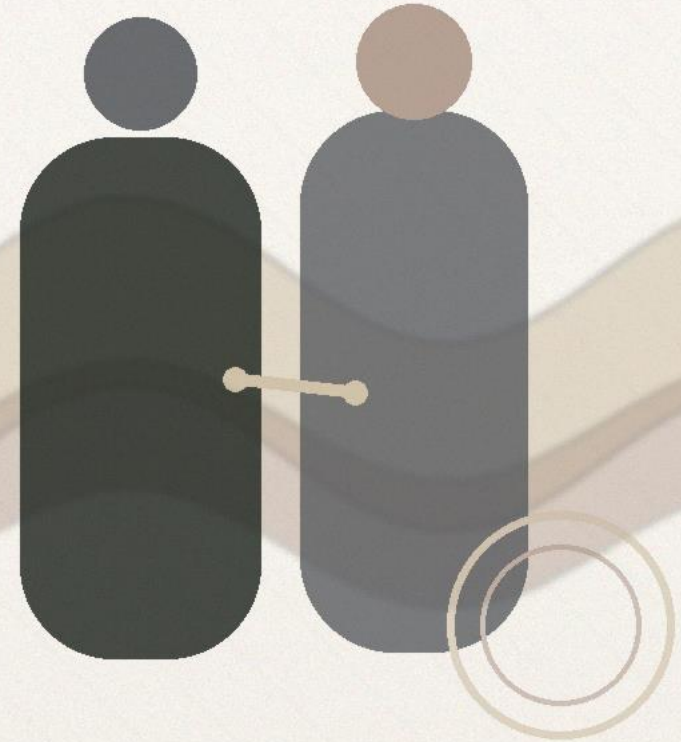


JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD



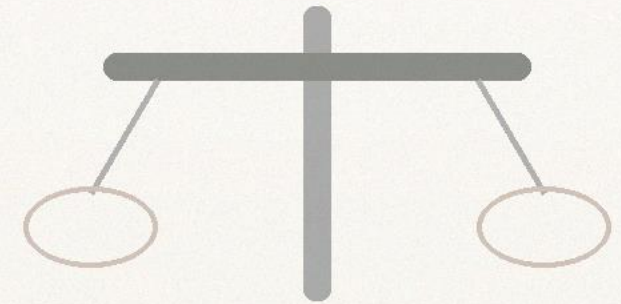
På Kraft Finans arbetar vi aktivt för att bekämpa diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, graviditet, ledighet vid förlossning eller adoption, omsorgsansvar, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck samt kombinationer av dessa grunder.

TILLSTÅND FÖR JÄMSTÄLLDHET

På Kraft Finans har vi kartlagt jämställdheten både när det gäller könsfördelningen inom olika befattningsnivåer och grupper, samt analyserat löneskillnader mellan könen.

Vi har kartlagt könsskillnaderna inom följande områden:

- Total könsbalans i verksamheten
- Tillfälligt anställda
- Uttag av föräldraledighet
- Anställda i deltidsanställningar
- Löneskillnader i olika grupper
- Totala löneskillnader i företaget
- Könsfördelning i olika grupper



Årsrapport 2025

	Kvinnor	Män
Total könsbalans	11	49
Tillfälliga anställda (inkl. studenter)	1	4
Uttag av föräldraledighet (genomsnittligt antal veckor)	0	21
Faktiskt deltidsarbete (inkl. studenter)*	1	4

*Deltid är primärt kopplat till studenter

BEFATTNINGSNIVÅER OCH LÖN VID KRAFT FINANS

För beräkning av löneskillnader har vi delat upp i grundlön (korrigerad för tjänstgöringsgrad) och fasta lönetillägg, såsom bonusar samt pension för räkenskapsåret 2025. Vi har även bedömt likvärdigt arbete och arbete av lika värde i utformningen av befattningsnivåerna. Utformningen av befattningsnivåerna är en bedömning baserad på befintliga roller i verksamheten, indelade i grupper med liknande komplexitet i uppgifter, kompetens, erfarenhet och ansvar.

- Vi har bedömt jämförbart arbete tvärs över grupper
- Vi har bedömt utbildningsnivån i grupperna: T.ex. nödvändig auktorisation eller utbildning
- Erfarenhet ligger till grund i varje kategori: t.ex. juniortjänster mot senior
- Roller med få antal har bedömts individuellt innan de placerats i grupper med jämförbart ansvar, erfarenhet eller utbildning.



BEFATTNINGSNIVÅER OCH LÖN VID KRAFT FINANS

	KÖNSFÖRDELNING PÅ OLIKA BEFATTNINGSNIVÅER				LÖNESKILLNADER			
	Genomsnittsålder		Antal anställda		Kvinnors lön som andel av mäns lön, uttryckt i procent			
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kontanta förmåner			
					Grundlön	Rörlig lön	Övertid ersättning	Naturaförmåner
Förstanivå (anställda i gemensamma funktioner)	39	24	3	5	128%	1666,7%	-	420%
Mellannivå (investeringsrådgivare)	41	42	2	24	103%	5,7%	-	79,4%
Senior befattning (fackansvariga och seniora anställda i gemensamma funktioner)	50	45	5	3	89,3%	232,3%	-	102,6%
Mellanchefer (chefer med personalansvar)	-	48	0	6	-	-	-	-
Specialister (förvaltare)	-	46	0	4	-	-	-	-
Ledningsgrupp (ledare i ledningsgruppen)	42	44	1	7	85,5%	81,1%	-	143,2%
Totalt i bolaget	45	41	11	49	77,6%	23,0%	-	85,7%

ARBETE FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MOT DISKRIMINERING

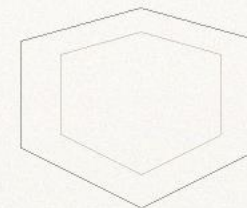
Kraft Finans arbete för jämställdhet och mot diskriminering baseras på företagets rutiner för företagens samhällsansvar.

Rekrytering, karriärmöjligheter och medarbetarutveckling

Rekrytering, karriärmöjligheter och medarbetarutveckling baseras på prestationer, kvalifikationer och lika möjligheter, oavsett ras, hudfärg, religion, lön, ålder, nationalitet, sexuell läggning, civilstånd och funktionsnedsättning. Tjänster ska som huvudregel utlysas internt samt externt vid behov.

Diskriminering och trakasserier

Kraft Finans ska ha en kultur för ett korrekt uppträdande. Diskriminering, mobbning och trakasserier är inte accepterat. Vi vill ha öppenhet, så att kritiska förhållanden kan tas upp, diskuteras och lösas så tidigt som möjligt, och närmast där de uppstår. Anställda ombeds att rapportera händelser av oönskat slag till närmaste chef eller till skyddsombudet i Bolaget. Kraft Finans har utarbetat rutiner och system för visselblåsning.



- ☒ _____
- ☒ _____
- ☒ _____
- ☒ _____
- ☒ _____

PRINCIPER, PROCEDURER OCH STANDARDS FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MOT DISKRIMINERING

Principer, procedurer och standarder:

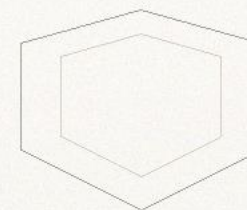
- Jämställdhetsarbetet är förankrat i företagets olika strategier, verktyg och interna regelverk.
- Jämställdhet, diskriminering och mångfald ingår i företagets rutiner för samhällsansvar
- Vid rekrytering är jämställdhet en självklarhet, vilket tydliggörs i annonserna
- Bolaget ger lika möjligheter till befordran och utveckling för anställda som önskar det, oavsett kön eller andra diskriminerande förhållanden

Så här arbetar vi för att säkerställa jämställdhet och icke-diskriminering i praktiken:

1. *Rekrytering:* Chefer uppmuntras att rekrytera för ökad mångfald
2. *Lokaler:* Våra lokaler är utformade för att tillgodose medarbetare med fysiska funktionsnedsättningar. Vi har hissar, höj- och sänkbara skrivbord, tillgänglighetsanpassade toaletter och tysta rum.
3. *Distansarbete:* Företaget förväntar sig att medarbetarna i regel arbetar från kontoret, men möjligheter finns att arbeta hemifrån vid behov.
4. *Befordran och utveckling:* Alla som önskar det har möjlighet att utvecklas och avancera till nya roller (förutsatt att det finns lediga roller). För vissa anställdagrupper har specifika utvecklingsprogram skapats.

Så här arbetar vi för att identifiera risker för diskriminering och hinder för jämställdhet:

- Bolaget analyserar löneskillnaderna
- Våra kontorslokaler håller hög standard och är väl anpassade
- Där det finns organiserade matsalar är livsmedelsmärkningen tydlig och acceptabel
- Bolaget har etablerade rutiner för rapportering om kritiska förhållanden



Kraft Finans

ÅTGÄRDS- OCH HANDLINGSPLAN I BOLAGET

Personalområde	Bakgrund till åtgärder	Beskrivning av åtgärder	Mål för åtgärder	Ansvarig	Tidsfrist/status
Rekrytering	Vi uppmuntrar alla kandidater att söka, och vi beaktar inte kön, funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet i rekryteringsprocessen.	Vi anlitar rekryteringsbyråer som kan ge mer objektivitet vid urval av nya kandidater. Detta inkluderar kriterier kopplade till kompetens och personliga egenskaper. Innehållet i våra platsannonser är könsneutralt.	Vår uppfattning är att vi i liten utsträckning diskriminerar, men vi vill upprätthålla fortsatt fokus på att rutiner och policy efterlevs.	Legal och ansvarig för rekrytering.	Årlig/löpande
Befordran och utvecklingsmöjligheter	Ingen diskriminering mellan kvinnor och män.	Inga nya åtgärder. Upprätthålla lika möjligheter för båda könen.			
Löne- och arbetsvillkor	Analysen visar viss differens inom vissa grupper. Detta beror bland annat på olika arbetsområden inom gruppen.	Årlig uppdatering av analysen för att följa upp att utvecklingen går i rätt riktning.	Lönejämsställdhet mellan könen.	Ledningsgruppen och övriga mellanchefer.	Årlig
Möjlighet att kombinera arbete och familjeliv	Bolaget har goda villkor för work-life-balance. Periodvis större arbetsbelastning för vissa grupper av anställda.	Uppföljning av anställda. Säkerställa att anställda tar ut semester/lediga dagar för att undvika överbelastning.	God work-life-balance för alla anställda.	Ledningsgruppen och övriga mellanchefer.	Årlig
Trakasserier, sexuella trakasserier och könsbaserat våld	Bolaget har inga rapporterade fall.	Fortsätta med nuvarande rutiner.	Undvika alla trakasserier och könsbaserat våld.	Alla chefer.	Löpande uppföljning