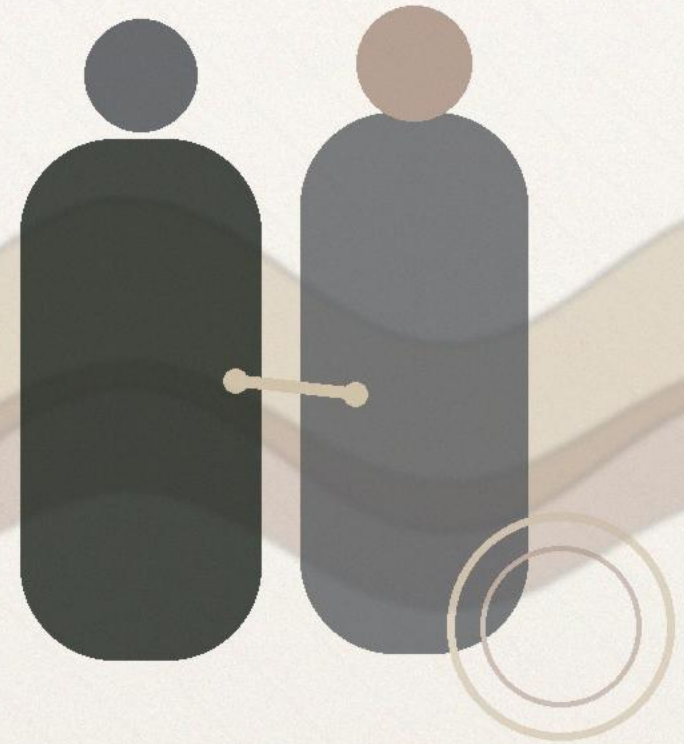


LIKESTILLING OG MANGFOLD



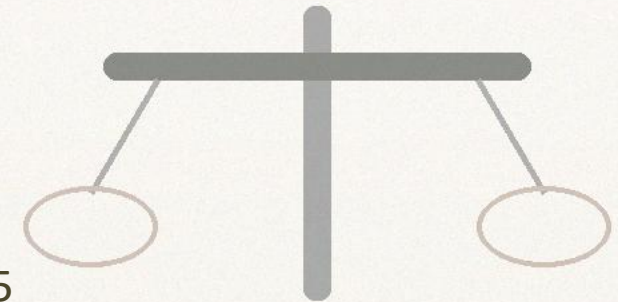
I Kraft Finans arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

TILSTAND FOR KJØNNSLIKHET

I Kraft Finans har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper, samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Vi har kartlagt kjønnsforskjellene innenfor disse områdene:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ansatte i deltidsstillinger
- Lønnsforskjeller i ulike grupper
- Lønnsforskjeller totalt i selskapet
- Kjønnsfordeling i ulike grupper



Årlig rapportering 2025

	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse totalt	11	49
Midlertidig ansatte (inkl. studenter)	1	4
Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	0	21
Faktisk deltidsarbeid (inkl. studenter)*	1	4

*Deltid er primært tilknyttet studentstillinger

STILLINGSNIVÅER OG LØNN I KRAFT FINANS

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn (korrigert for stillingsbrøk) og faste lønnstillegg, som bonuser samt pensjon for regnskapsåret 2025. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdanning.



STILLINGSNIVÅER OG LØNN I KRAFT FINANS

	KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER				LØNNSFORSKJELLER			
	Gjennomsnittsalder		Antall ansatte		Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kontante ytelser			
					Fastlønn	Variabel lønn	Overtids- betaling	Natural- ytelser
Førstelinje (ansatte i fellesfunksjoner)	39	24	3	5	128%	1666,7%	-	420%
Midtposisjon (investeringsrådgivere)	41	42	2	24	103%	5,7%	-	79,4%
Seniorstilling (fagansvarlige og senior ansatte i fellesfunksjoner)	50	45	5	3	89,3%	232,3%	-	102,6%
Mellomledere (ledere med personalansvar)	-	48	0	6	-	-	-	-
Spesialister (forvaltere)	-	46	0	4	-	-	-	-
Ledergruppen (ledere i ledergruppen)	42	44	1	7	85,5%	81,1%	-	143,2%
Selskapet totalt	45	41	11	49	77,6%	23,0%	-	85,7%

ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

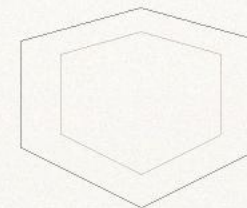
Kraft Finans' arbeid for likestilling og mot diskriminering tar utgangspunkt i selskapets rutiner for samfunnsansvar:

Rekruttering, karrieremuligheter og medarbeiderutvikling

Rekruttering, karrieremuligheter og medarbeiderutvikling baseres på prestasjoner, kvalifikasjoner og like muligheter, uavhengig av rase, hudfarge, religion, lønn, alder, nasjonalitet, seksuell legning, sivilstatus og funksjonshemming. Stillinger skal som hovedregel utlyses internt samt eksternt ved behov.

Diskriminering og trakassering

Kraft Finans skal ha en kultur for å opptre ordentlig. Diskriminering, mobbing og trakassering er ikke akseptert. Vi vil ha åpenhet, slik at kritikkverdige forhold kan tas opp, diskuteres og løses så tidlig som mulig, og nærmest der de oppstår. De ansatte bes om å rapportere hendelser av uønsket karakter til nærmeste overordnede eller til verneombudet i Foretaket. Kraft Finans har utarbeidet rutiner og systemer for varsling.













Kraft Finans

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Prinsipper, prosedyrer og standarder:

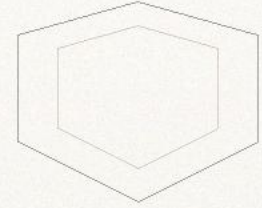
- Likestillingsarbeidet er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og internt regelverk
- Likestilling, diskriminering og mangfold er inkludert i selskapets rutine for samfunnsansvar
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, noe som tydeliggjøres i annonsene
- Selskapet gir like muligheter til forfremmelse og utvikling for de ansatte som ønsker det, uavhengig av kjønn eller andre diskriminerende forhold

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

1. *Rekruttering:* Ledere oppfordres til å rekruttere til et større mangfold.
2. *Lokaler:* Våre lokaler er utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-senk-pulter, handikaptoaletter og stillerom.
3. *Hjemmekontor:* Selskapet ønsker at ansatte som hovedregel arbeider fra kontorene, men det er lagt til rette for at man ved behov kan arbeide fra hjemmekontor.
4. *Forfremmelse og utvikling:* Alle som ønsker det, har mulighet til å utvikle seg og avansere til nye roller (forutsatt at det er ledige roller). For enkelte ansattgrupper er det laget spesifikke utviklingsprogram.

Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

- Selskapet analyserer lønnsforskjellene
- Våre kontorlokaler har høy standard og er godt tilrettelagte
- Der det finnes organiserte kantiner, er matvaremerkingen tydelig og akseptabel
- Selskapet har etablerte rutiner for varsling om kritikkverdige forhold











TILTAKS- OG HANDLINGSPLAN I SELSKAPET

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Ansvarlig	Frist/status
Rekruttering	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke, og vi vurderer ikke kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringsprosessen.	Vi benytter rekrutteringsbyrå som kan gi mer objektivitet ved siling av nye kandidater. Dette inkluderer kriterier knyttet til kompetanse og personlige egenskaper. Innholdet i stillingsannonsene våre er kjønnsnøytralt.	Vår oppfatning er at vi i liten grad diskriminerer, men vil opprettholde fortsatt fokus på at rutiner og policy overholdes.	Legal og ansvarlig for rekruttering.	Årlig/løpende
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn.	Ingen nye tiltak. Opprettholde like muligheter for begge kjønn.			
Lønns- og arbeidsvilkår	Analysen viser noe differanse innad i enkelte grupper. Dette skyldes blant annet ulike arbeidsområder innad i gruppen.	Årlig oppdatering av analysen for å følge opp at utviklingen går i riktig retning.	Lønnslikestilling mellom kjønnene.	Ledergruppen og øvrige mellomledere.	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Selskapet har gode vilkår for worklife-balance. Periodevis større arbeidsbelastning for enkelte grupper av ansatte.	Oppfølging av ansatte. Sikre at ansatte tar ut ferie/fridager for å unngå overbelastning.	God worklife-balance for alle ansatte.	Ledergruppen og øvrige mellomledere.	Årlig
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Selskapet har ingen rapporterte tilfeller.	Fortsette med dagens rutiner.	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold.	Alle ledere.	Løpende oppfølging