

kravia

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

rapport 2025



Innhold

Innhold	2
Innledning	3
ARP og organisering	3
Kartlegging og faktiske funn	5
3.1 Kjønnfordeling	5
3.2 Stillingsoversikt	5
3.2.1 Hel- og deltid, samt midlertidige og faste stillinger	5
3.2.2 Ufrivillig deltid	6
3.3 Sykefravær	7
3.3.1 Sykemelding og egenmelding	7
3.3.2 Sykt barn/omsorgsdager	8
3.3.3 Foreldrepermisjon/adopsjon	9
3.4 Lønn	10
3.4.1 Andre ytelser	11
3.4.2 Lønnsforskjeller	12
3.5 Rekruttering	13
Redegjørelse	14
Oppsummering	19

Innledning

Kravia AS er et norsk teknologidrevet inkassoselskap etablert i 2017, med ansatte i Trondheim, Bergen, Ålesund, Oslo, Skien og Sarpsborg. Selskapet opererer innen inkassovirksomhet, og tilbyr løsninger for oppfølging og inndrivelse av utestående fordringer for bedrifter. Vi etterstreber å være empatiske, handlekraftige og menneskelige.

Gjennom bruk av moderne, skybaserte systemer har Kravia som mål å forenkle prosessen rundt fakturering, betalingsoppfølging og inkasso, særlig for små og mellomstore virksomheter. Løsningene våre er utviklet for å automatisere oppgaver som betalingspåminnelser og oppfølging av fakturaer, noe som bidrar til mer effektiv likviditetsstyring for kundene.

Selskapet er en del av Kravia Gruppen AS og har hatt betydelig vekst de senere årene, både i omsetning og antall ansatte. Med fokus på brukervennlighet og teknologi ønsker Kravia å utfordre tradisjonelle aktører i inkassobransjen ved å tilby en mer tilgjengelig og kundevennlig tilnærming til betalingsoppfølging.

I 2025 bikket Kravia AS 50 ansatte. Dette er dermed første gang vi rapporterer og beskriver virksomhetens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten, i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

ARP og organisering

Som arbeidsgiver har vi plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og forhindre diskriminering på arbeidsplassen. I Kravia jobber vi aktivt for en åpen, ærlig og smidig bedriftskultur. I dette ligger det at vi er ærlige både internt og eksternt, vi tilstreber å være menneskelige, ekte og jordnære, samt at vi jobber for smarte og fleksible løsninger.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), og vi følger de kravene som myndighetene har bestemt. I dette arbeidet har HR vært sentrale med hovedansvaret, i samarbeid med selskapets ledelse og arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Data i rapporten baserer seg på status pr. 31.12.2025, eller for rapporteringsperioden 01.01.2025-31.12.2025. Antall ansatte er f.eks. basert på status ved utgangen av året, mens sykefravær naturlig nok omfatter hele året. Vi har hensyntatt deltidsstillinger og midlertidige stillinger i forbindelse med antall

årsverk. I lønnskartleggingen har vi regnet om lønn på deltidsansatte til hva de ville tjent i en fulltidsstilling.

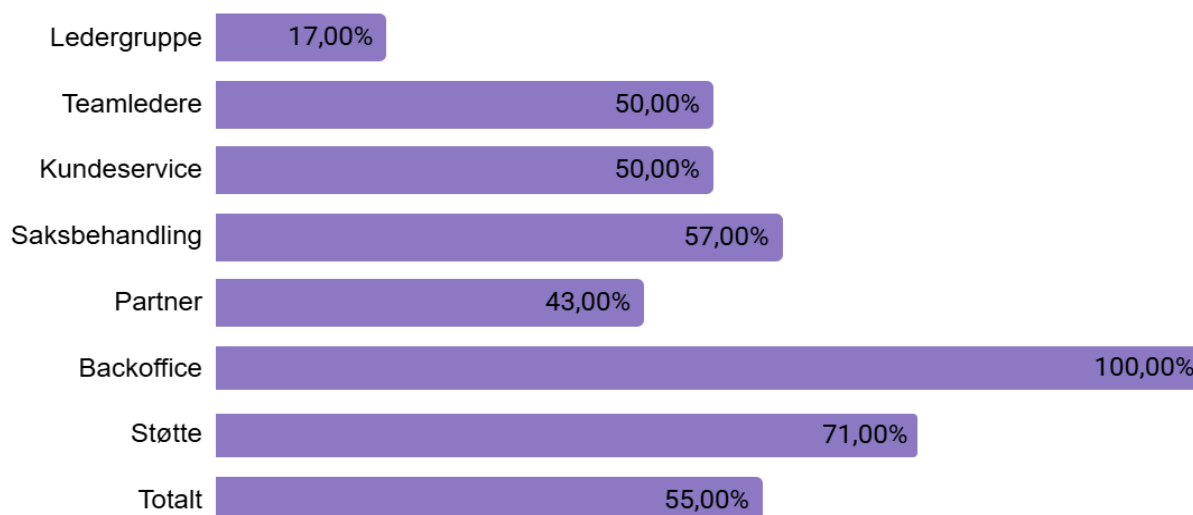
Kartleggingen har foregått ved hjelp av ulike metoder. AMU har gjennomført en (årlig) arbeidsmiljøundersøkelse, det er foretatt andre undersøkelser, samt at vi har hentet ut faktiske data og statistikk fra internt HR-system (HUMA) og annen utarbeidet dokumentasjon i selskapet. AMU har vært involvert i prosessen med å fastsette gruppene i analysen, samt drøfte resultatene av kartleggingen.

Kartlegging og faktiske funn

3.1 Kjønnsfordeling

Kjønnsfordelingen i Kravia AS viser en total, pr. 31.12.2025, på 34 kvinner og 29 menn. Dette utgjør en andel på 55% kvinner og 45% menn. Totalt var det 63 ansatte.

Andelen kvinner fordeler seg slik ved inndeling på avdelingsnivå:

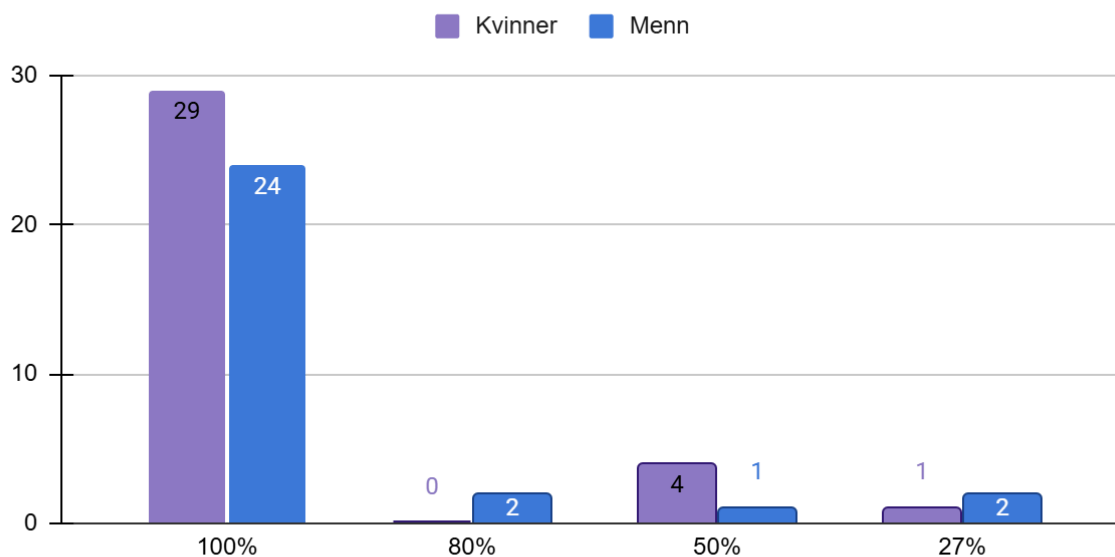


Per 31.12.2025 var det i ledergruppen totalt 5 personer, hvorav én kvinne. Teamledere var 5 personer, Kundeservice 10 personer, Saksbehandling 23 personer, Partner 7 personer, Backoffice 5 personer, og Støtte bestod av 7 personer.

3.2 Stillingsoversikt

3.2.1 Hel- og deltid, samt midlertidige og faste stillinger

I diagrammet nedenfor vises den totale fordelingen pr. 31.12.2025. Samtlige av de ansatte er ansatt i faste stillinger, med unntak av én midlertidig stilling; mann i 50% midlertidig stilling.



Delt inn på avdelingsnivå, fordeler andelen heltid, deltid og midlertidig stilling seg slik:



Midlertidig ansatte: 0 kvinner, 1 mann

3.2.2 Ufrivillig deltid

For å kartlegge eventuelt ufrivillig deltid, har vi sendt ut en spørreundersøkelse via vårt HR-system (HUMA). Undersøkelsen ble sendt til de som er ansatt i deltidsstilling (totalt 10 stykker).

Spørsmålene som ble stilt:

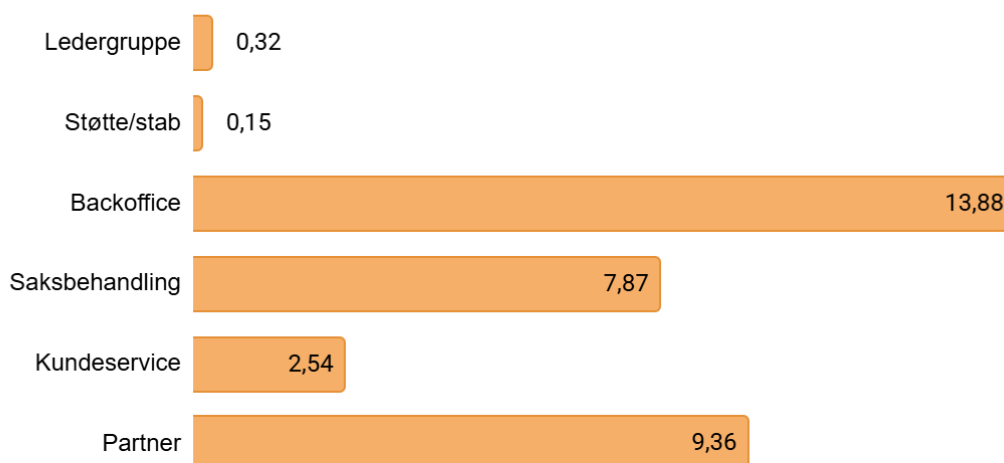
- “Er du p.d.d. fornøyd med din nåværende stillingsprosent?”
- “Ønsker du og er du tilgjengelig for å jobbe mer?”
- “Hvilket kjønn er du?”
- “Har du noen kommentarer/utfyllende forklaring til svarene over, kan de legges inn her”

Undersøkelsen fikk en svarandel på 90%. Samtlige av disse svarer “ja” på første spørsmål, og vi konkluderer derfor med at det ikke foreligger noen tilfeller av ufrivillig deltid.

3.3 Sykefravær

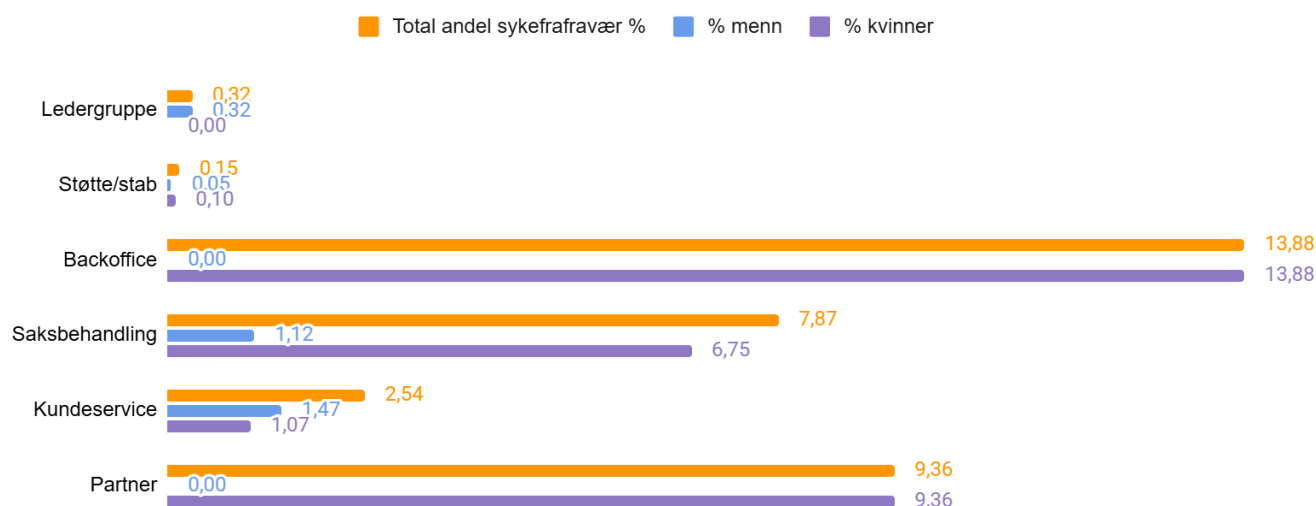
3.3.1 Sykemelding og egenmelding

Sykefraværet i Kravia i 2025 viser et totalt sykefravær på 7,91%. Av dette var 2,4% omsorgsdager, dermed var sykefraværet på totalt 5,5% i 2025.



Grafen viser det totale sykefraværet (egenmelding og sykemelding) for både kvinner og menn pr. avdeling, basert på antall årsverk og tilgjengelige arbeidsdager.

Mellom kjønn fordeler fraværet seg på følgende måte:

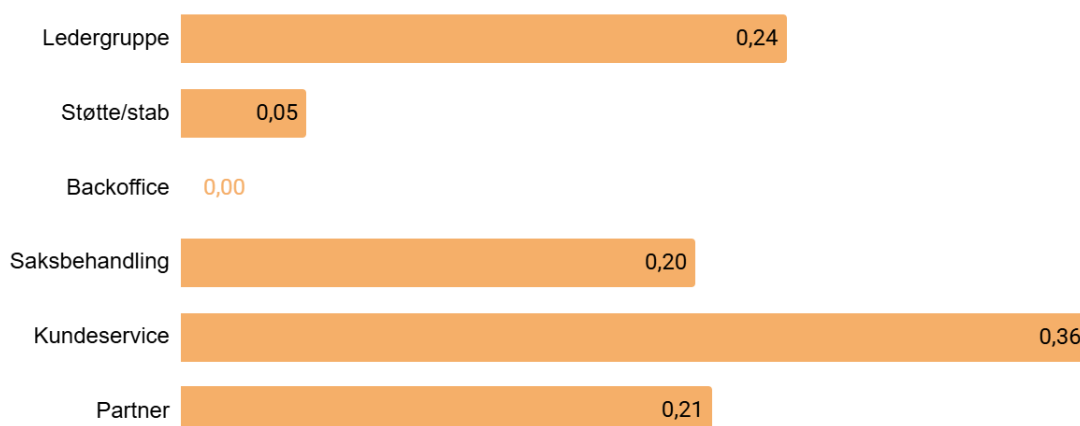


Det er viktig å bemerke at Backoffice på rapporteringstidspunktet kun bestod av kvinner. I mindre avdelinger med kun ett kjønn kan sykefravær hos få personer gi store utslag i statistikken, men det fritar oss ikke fra plikten til å undersøke om arbeidshverdagen kan tilrettelegges bedre. Det samme gjelder for Partner-gruppen.

Gjennomgang av bakgrunnen for tallene viser at det var flere som var gravide i rapporteringsåret, noe som også kan dra opp statistikken for kvinnenes sykefravær.

3.3.2 Sykt barn/omsorgsdager

Som nevnt var 2,4% av det totale fraværet omsorgsdager. Det fordeler seg slik på de ulike avdelingene:



Tallene i grafen er oppgitt i prosent. Tallene baserer seg på tilgjengelige arbeidsdager på bakgrunn av årsverk mot hele omsorgsdager. Utgangspunktet

er tilgjengelige arbeidsdager på den respektive gruppen (hvor årsverk er hensyntatt), delt på antall omsorgsdager.

Her er det viktig å bemerke at kjønnsfordelingen på omsorgsdager tilfeldigvis har differensiert seg slik:

Ledergruppe: kun menn som tok ut omsorgsdager (17% kvinner)

Støtte: kun menn som tok ut omsorgsdager (71% kvinner)

Saksbehandling: kun kvinner som tok ut omsorgsdager (57% kvinner)

Kundeservice: kun menn som tok ut omsorgsdager (50% kvinner)

Partner: kun kvinner som tok ut omsorgsdager (43% kvinner)

Hvis vi ser på antall dager, var det totalt 13 omsorgsdager blant menn og 14 dager totalt blant kvinner.

Sykefraværstatistikken baserer seg på fravær som er registrert i internt HR-system. Vi er bevisste på at det kan finnes mørketall knyttet til for eksempel hjemmekontorbruk og uavhengige stillinger.

3.3.3 Foreldrepermisjon/adopsjon

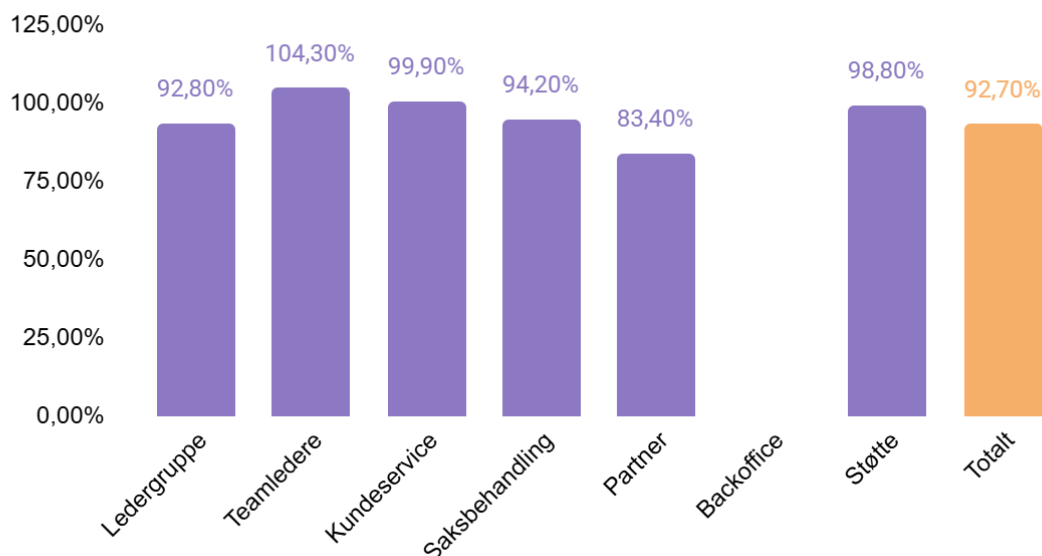
I løpet av 2025 ble det tatt ut totalt 8 uker blant kvinnene, 30 uker blant menn. Gjennomsnittlig utgjør dette 8 uker for kvinnene da det kun var én kvinne i Kravia AS som tok ut foreldrepermisjon i 2025, mens gjennomsnittet for menn var 15 uker. De forholdsvis lave tallene skyldes at foreldrepermisjonene har startet sent på året, og gått over i 2026.

I Kravia legger vi til rette for at de som ønsker og har krav på permisjon får dette. Ansatte har rett til, og mottar, full lønn opp til 6G og opptjening av feriepengene i permisjonstiden. Arbeidsgiver betaler lønn som vanlig i permisjonstiden og mottar refusjon fra NAV, slik at den ansatte ikke opplever noen ulemper mtp. lønn og behandlingstid hos NAV.

3.4 Lønn

Oppsummert viser analyser at kvinnenes likhet til menn i totale kontante ytelser er 92,5%. I avtalt fastlønn er likheten 92,7%. Med andre ord er lønnsforskjellene i Kravia AS på i underkant av 8%.

Nivåene fordeler seg slik:



Dette er data for "avtalt fastlønn", ihht. BUFdirs kartleggingsverktøy.

Tabellen må forstås slik at menns lønnsnivå ligger på 100%, og søylene representerer kvinnenes lønnsnivå. I lønns-rapporteringsgrunnlaget har vi regnet om lønnen til deltidsansatte, slik at den er presentert som det de ville tjent i en fulltidsstilling.

I kronebeløp vises lønnsforskjellene på følgende måte:

Ledergruppe: 63 248,00

Teamledere: 28 300,00

Kundeservice: 728,00

Saksbehandling: 34 717,00

Partner: 105 250,00

Støtte: 7739,50

Totalt: 48 300,50

Backoffice-gruppen består av kun kvinner, derfor er det ingen mulighet for å sammenligne menn og kvinner her.

Kort om gruppering:

Gruppene er delt inn i samråd med AMU og selskapets ledelse, primært basert på logikk og rollefordeling, samt arbeidsoppgaver. I tråd med loven er det innholdet i

rollen/stillingen og krav til arbeidet som er vurdert, og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet.

I lønnsfremstillingen er daglig leder tatt ut, da det ikke er noe sammenlikningsgrunnlag i denne stillingen.

3.4.1 Andre ytelser

Hovedresultat	
Gruppe	Totalt kontante ytelser
Ledergruppe	92,40%
Teamledere	104,00%
Kundeservice	100,60%
Saksbehandling	94,30%
Partner	82,50%
Backoffice	EK
Støtte	99,00%
Totalt	92,50%

Underliggende lønselementer				
Gruppe	Bonus	Naturalytelser	Overtid	Uregelmessige tillegg
Ledergruppe	IU	KM	IU	IU
Teamledere	IU	KK	70,50%	IU
Kundeservice	IU	IU	224,70%	IU
Saksbehandling	IU	KK	109,40%	IU
Partner	61,40%	25,20%	IU	IU
Backoffice	EK	EK	EK	EK
Støtte	IU	KK	KK	IU

EK = gruppen består av kun ett kjønn, sammenligning ikke mulig

KM/KK = kun menn/kun kvinner som har mottatt ytelsen, sammenligning ikke mulig

IU = ytelsen ikke utbetalt/registrert

I henhold til Bufdir's rapporteringskrav har vi i tabellene ovenfor listet opp kvinners likhet til menn, der det har vært mulig.

3.4.2 Lønnsforskjeller

De største lønnsforskjellene finner vi i Partner-gruppen. Denne gruppen jobber primært med salg. Kartleggingen viser en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på om lag 20% innen den aktuelle stillingsgruppen. Dette er en stor differanse vi er klar over, og forskjellen forklares med variasjoner i alder, ansiennitet og erfaring, herunder lengre yrkeserfaring og høyere kompetansenivå blant deler av gruppen. I tillegg er størst andel av de med høyest alder og erfaring menn i denne gruppen, mot yngre kvinner med kortere erfaring. Det må også nevnes at selv om arbeidet er av lik karakter, er kravene til de ansatte i denne gruppen ulike. Dette gjenspeiles også i lønnen.

Lønnsnivået i virksomheten fastsettes blant annet med utgangspunkt i kompetanse, ansvar og erfaring, noe som bidrar til at ansatte med lengre ansiennitet over tid oppnår høyere lønn. De identifiserte forskjellene vurderes derfor å ha en saklig begrunnelse.

Samtidig er virksomheten oppmerksom på at slike forskjeller bør følges opp over tid for å sikre at de ikke utvikler seg til uønskede eller usaklige skjevheter. Det vil jobbes videre med å gjennomføre jevnlige vurderinger av lønnsutviklingen i gruppen og generelt i bedriften.

Bonusutbetalinger ble også kun registrert på Partner-gruppen i 2025. Det er kun denne avdelingen som i 2025 opererte med bonusavtaler, både med kollektive og individuelle mål.

Overtid. Vi har kartlagt bruken av overtid på tvers av organisasjonens avdelinger. Overtid er registrert i fire av syv grupper, primært i de operative avdelingene hvor ansatte har ordinære arbeidskontrakter med rett til overtidsbetaling. For ansatte i uavhengige stillinger registreres ikke overtid systematisk.

Fordelingen av overtid mellom kjønnene i de operative avdelingene viser følgende (kvinner sammenlignet med menn):

- **Kundeservice:** Kvinnene fikk 224,7 % mer utbetalt i overtidsbetaling enn menn.
- **Saksbehandling:** Kvinnene fikk 109,4 % mer utbetalt i overtidsbetaling enn menn.
- **Teamledere:** Kvinnene fikk 70,5 % utbetalt i overtidsbetaling sammenlignet med menn.

Kjønnsbalansen i disse avdelingene var på rapporteringstidspunktet relativt jevn: Kundeservice (50 % kvinner), Teamledere (50 % kvinner) og Saksbehandling (57 % kvinner).

Vi har flere ansatte som jobber i uavhengige stillinger, der overtidarbeid ikke blir registrert. Kvinnene har jobbet over dobbelt så mye overtid enn menn på Kundeservice. Siden andelen kvinner og menn er helt lik på denne avdelingen, har vi ikke funnet noen spesiell forklaring på hvorfor fordelingen har blitt slik, men vi vektlegger at overtidsordningen i selskapet er basert på en gjensidig avtale mellom leder og arbeidstaker.

3.5 Rekruttering

I Kravia ønsker vi i størst mulig grad å gi utviklingsmuligheter internt i selskapet. I løpet av 2025 var det flere som f.eks. ble tildelt lederstillinger, både faste og midlertidige.

Vi bruker også Finn som ekstern utlysningskanal. Kravia er et selskap i vekst, og det er, og har vært, behov for flere ansatte gjennom hele året i ulike typer stillinger. På bakgrunn av søkerenes navn, er fordelingen på antall søkere ganske jevnt fordelt på kvinner og menn når det har blitt utlyst saksbehandlerstillinger. Andelen menn er noe høyere på lederstillingene.

I løpet av 2025 ble det utlyst 6 stillingsannonser på Finn. I tillegg deles annonsene på LinkedIn og internt. Faktiske data viser at totalt antall søkere på Finn-annonserne var 1352 unike søkere. Totalt er det ca 60% menn og 40% kvinner. Det ble utlyst to ulike lederstillinger, en Partner Manager og en avdelingsleder (Saksbehandling). Her er andelen mannlige søkere høyere, og det er derfor den totale andelen menn blir noe høyere på selve søknadsstatistikken. Partner Manager ble besatt av en kvinne, mens avdelingsleder (Saksbehandling) ble besatt av en mann.

I utlysningen av saksbehandler-, kundeservice- og backofficemedarbeider (3 isolerte stillinger), ble 13 personer kalt inn til andregangsintervju. 9 kvinner og 4 menn. Stillingene ble besatt av 1 mann og 2 kvinner.

Kravia etterstreber at stillingsannonserne våre skal være transparente, og vi oppfordrer "alle" til å søke, så fremt de oppfyller nødvendige krav og kvalifikasjoner til stillingen. Vi uttrykker ikke spesifikt at vi oppfordrer kvinner til å søke, da vi ønsker å finne den beste kandidaten til stillingen.

Med over 1000 søkere totalt, er det naturlig at ansettelsesprosessen med utvelgelse, intervjuer og implementering blir en omfattende jobb. Dessverre har vi ikke jobbet godt nok med dokumentasjon og statistikk i rapporteringsperioden, så dette tar vi med oss videre.

I hovedsak er vi primært opptatt av å finne riktig kandidat til riktig stilling, basert på kompetanse og erfaring.

Redegjørelse

Hvordan Kravia har, og skal, jobbe med likestilling, mangfold og inkludering til nå og i fremtiden.

På generelt plan jobber Kravia aktivt og kontinuerlig med likestilling i alle prosesser. Vi er opptatt av hensynsfull og rettferdig behandling av våre medarbeidere, og samtlige skal opptre og behandles likeverdig uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, seksuell orientering, religion, livssyn eller funksjonsnedsettelse.

Selskapet har i rapporteringsperioden utarbeidet en Code of Conduct som inneholder vår felles visjon og verdier, overordnet strategi, etiske retningslinjer, samt retningslinjer for kommunikasjon og sikkerhet. Dokumentet publiseres i vårt interne HR-system slik at de ansatte har tilgang til dette, samt at alle ansatte må fylle ut et skjema for å bekrefte at det er lest. Det er også lagt opp til en prosess der nyansatte gjennomgår samme prosess.

I tillegg markerer vi offentlige dager og perioder som Pride. Dette er viktig i vårt arbeid mot diskriminering og for likestilling.

Mobbing, diskriminering og trakassering er det nulltoleranse for i Kravia. Vi har etablerte rutiner for varsling som er tilgjengelig for alle ansatte i vårt HR-system. Det er et uttalt ønske om at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. I varslingskanalen vår kan man velge å være anonym om man ønsker det. I 2025 ble det meldt inn 3 varslings saker. Disse ble håndtert i henhold til selskapets rutiner for varsling om kritikkverdige forhold.

I tillegg oppfordres det til åpenhet og ærlighet internt i selskapet, og vi har fokus på å finne løsninger sammen dersom det oppstår situasjoner.

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres på årlig basis, hovedsakelig i regi av AMU. Vi holder på å utvikle mindre puls-undersøkelser som kan sendes ut mer jevnlig gjennom året, samt at det hvert halvår sendes ut en eNPS-undersøkelse. I tillegg har Kravia fokus på jevnlig 1-1-samtaler med nærmeste leder, og det gjennomføres strukturerte målsamtaler 2 ganger årlig.

Resultat fra undersøkelsene blir gjennomgått med ledelsen og AMU, hvor det videre vurderes tiltak der dette er nødvendig. Kravia ønsker i stor grad en så flat

struktur som mulig, så innspill fra ansatte er svært viktig i implementering av tiltak.

Rekruttering. Virksomheten arbeider for å sikre en inkluderende og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosess, der alle kandidater vurderes på bakgrunn av kvalifikasjoner, kompetanse og egnethet for stillingen.

Det tilstrebes å utforme stillingsutlysninger og kravprofiler på en måte som er inkluderende og som ikke virker unødig begrensende for potensielle søkere. I prosessene legges det vekt på objektive kriterier og en strukturert vurdering av kandidater.

Kravia er oppmerksom på at enkelte forhold likevel kan innebære risiko for forskjellsbehandling, herunder bruk av uformelle nettverk i rekruttering, formulering av krav i utlysninger og vurderinger basert på subjektive kriterier. Dette tas med i det videre arbeidet med å styrke likebehandling i rekrutteringsprosesser.

Som del av ARP-arbeidet vil virksomheten vurdere tiltak for å sikre økt bevissthet rundt inkludering og mangfold i rekruttering, samt videreutvikle rutiner og praksis på området.

Sykefravær er en naturlig del av arbeidshverdagen som jobbes med og følges opp kontinuerlig gjennom året. Sykefravær henger sammen med mange faktorer, som f.eks. arbeidsbelastning, oppfølging fra leder, psykososialt arbeidsmiljø, samt fysisk sykdom og andre private årsaker. Kravia følger naturligvis de rutiner og prosedyrer som er fastsatt i forbindelse med sykefravær, f.eks. ved langtidssykefravær med tilhørende dialogmøter.

Som nevnt i punkt 3.3 er andelen sykefravær betydelig høyere hos kvinner enn menn på Saksbehandling og Partner. For å redusere sykefravær, som det nevnes i ulike underkategorier i denne rapporten, har vi jobbet aktivt med oppfølging av de ansatte i form av jevnlig samtaler, tilpasning av arbeidsoppgaver og mulighet for hjemmekontor. På bakgrunn av oppfølgingsarbeid har vi innsikt i fraværsårsaken hos enkelte, og har tilrettelagt der det har vært mulig. I noen tilfeller har dette bidratt til redusert sykefravær.

Vi vil likevel fortsette å undersøke om disse avdelingene har:

1. Høyere grad av rutinepreget arbeid eller tidspress som påvirker helsen.
2. Mangler ved ergonomisk tilrettelegging.
3. En ubalanse i arbeidsbelastning som treffer kvinner i større grad enn menn.

Oppsummert vil vi i 2026 fortsette med:

- **Målrettet kartlegging:** Gjennomføre samtaler eller en forenklet arbeidsmiljøkartlegging for å identifisere årsaker til fraværet.
- **Tilrettelegging:** Fortsette arbeidet med individuell tilpasning og fleksible løsninger (f.eks. hjemmekontor) for å forebygge lange sykefravær og gjøre det lettere å kombinere jobb med familiesituasjon eller andre utfordringer.

Overtid. Vår analyse viser en betydelig skjevfordeling i uttak av overtid på Kundeservice, til tross for en helt lik kjønnsbalanse i avdelingen. Da overtidarbeid i virksomheten er basert på frivillighet og gjensidig avtale mellom leder og ansatt, finner vi ingen direkte diskriminerende årsaker til denne fordelingen. Likevel er det et funn vi må følge opp.

Vi har identifisert følgende punkter for videre arbeid:

- **Undersøke årsakssammenhenger:** Vi vil undersøke om skjevfordelingen på Kundeservice skyldes individuelle valg, eller om det finnes ubevisste forventninger eller arbeidsmønstre som gjør at kvinner i større grad påtar seg eller blir tildelt overtidarbeid.
- **Helse og belastning:** Siden kvinner i flere avdelinger står for en større andel av overtiden, må vi sikre at dette ikke fører til en uforholdsmessig høy arbeidsbelastning som over tid kan påvirke sykefraværet.
- **Uavhengige stillinger:** Vi er bevisste på at manglende registrering av overtid for ansatte i uavhengige stillinger kan skjule mørketall. Vi vil vurdere om det er behov for stikkprøver eller dialogmøter for å sikre at arbeidsbelastningen i disse stillingene også er likestilt.

Balanse mellom arbeid og fritid er viktig for Kravia. At vi har ansatte som føler mestring, både på og utenfor jobb, samt har mulighet til å kombinere arbeid og familieliv ser vi på som en viktig faktor for suksess. Dermed etterstreber vi å tilpasse arbeidshverdagen til den enkelte der det er behov og mulighet.

Som i de fleste bedrifter består virksomheten av ulike avdelinger og stillinger, med ulike behov og krav. Ifølge våre retningslinjer skal alle etterstrebe å kommunisere innenfor arbeidstid, og det skal ikke være et krav å svare utenfor arbeidstid. Siden Kravia har lokaler i flere deler av landet, opereres det med en del reisevirksomhet. Dette planlegges og tilrettelegges sammen med den som må reise, slik at det er mulig å gjennomføre uten unødig ulempe for den ansatte.

Virksomheten praktiserer en tillitsbasert fleksitidsordning med ordinær arbeidstid fra kl. 08.00 til 16.00 og kjernetid fra kl. 09.00 til 15.00. Ordningen gir ansatte fleksibilitet i arbeidshverdagen samtidig som virksomhetens behov for tilgjengelighet og samarbeid ivaretas.

For enkelte funksjoner, herunder Kundeservice og Saksbehandling, er det nødvendig å sikre bemanning gjennom virksomhetens åpningstid. Dette medfører at fleksibiliteten i noen tilfeller må tilpasses avdelingens oppgaver og behov, samtidig som virksomheten søker å legge til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid.

I tillegg tilbyr Kravia alle ansatte, uavhengig av type stilling, betalt fravær ved ulike anledninger. Deriblant begravelse til nærmeste familie, flytting til ny adresse, tilvenning i barnehage og skole, i tillegg til andre lovfestede rettigheter.

Kjønnsbalanse. Selv om kjønnsbalansen i virksomheten totalt sett er relativt jevn, med 54 % kvinner og 46 % menn, er enkelte avdelinger mer ensidig sammensatt. Backoffice består for eksempel utelukkende av kvinner og Ledergruppen bestod på rapporteringstidspunktet kun av 17% kvinner.

Virksomheten ser verdien av mangfold og ønsker over tid å oppnå en mest mulig balansert kjønnsfordeling på tvers av organisasjonen. Vi mener at team sammensatt av personer med ulik bakgrunn og erfaring bidrar positivt til både arbeidsmiljø, samarbeid og resultatoppnåelse. Kjønnsbalanse er derfor et moment som inngår i vårt langsiktige arbeid med rekruttering og organisasjonsutvikling.

Samtidig er det viktig å understreke at alle ansettelse skjer på grunnlag av kvalifikasjoner og egnethet. Virksomheten ansetter alltid den kandidaten som samlet sett vurderes som best kvalifisert for stillingen, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, alder eller annen bakgrunn. Vi er også bevisste på at enkelte stillingstyper og fagområder tradisjonelt tiltrekker seg ulikt antall kvinner og menn, noe som kan påvirke søkermassen til enkelte stillinger.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter. I Kravia har vi stor tro på at intern kunnskap og erfaring gjør oss sterke. På rapporteringstidspunktet sitter vi ikke på eksakte talldata på intern omorganisering, men det var flere som, etter søknads- og intervjuopprosess, tiltrådte nye stillinger.

Vi har dog ingen strukturelle og organiserte plattformer internt for personlig og faglig utvikling. I 2026 skal vi avholde interne lederutviklingsamlinger, slik at vi kan skape en tydeligere og felles ramme for hva som forventes av lederne i selskapet.

Mangel på tydelige og strukturerte karrieremuligheter innen Operations (saksbehandling, kundeservice, backoffice), kan medføre risiko for lavere opplevd utviklingsmulighet, redusert motivasjon, og økt sykefravær eller oppsigelse. Uklare kriterier for progresjon og lønnsutvikling kan også skape opplevelse av uforutsigbarhet eller ulik behandling.

Vi kan se at det foreligger behov for en mer strukturert karrieremodell, i tillegg til tydeligere opplæringsplaner, blant annet som følge av ønske om tydeligere sammenheng mellom kompetanse, erfaring, ansvar og lønnsnivå. Uten en definert karrierestige kan utvikling og opprykk i større grad bli situasjonsbestemt, noe som kan svekke opplevelsen av forutsigbarhet og likebehandling.

Foreldrepermisjon/adopsjon

Som nevnt tidligere, viser tallene for 2025 at menn i gjennomsnitt tok ut lengre foreldrepermisjon enn kvinner. Dette skyldes helt enkelt at permisjonene falt sent på året, og vi ser ingen indikasjoner på at det eksisterer barrierer eller ukultur som hindrer ansatte, uavhengig av kjønn, i å ta ut sin rettmessige permisjon.

Virksomheten jobber aktivt for at foreldrepermisjon ikke skal medføre økonomiske eller karrieremessige ulemper. Vi har derfor iverksatt følgende tiltak:

- **Full lønn (opp til 6G) under permisjon:** Dette sikrer at ansatte ikke taper økonomisk på å prioritere omsorgsarbeid.
- **Forenklet administrasjon:** Arbeidsgiver utbetaler lønn direkte og håndterer refusjon fra NAV, slik at den ansatte sikres forutsigbarhet og unngår saksbehandlingstid hos NAV.
- **Tilrettelegging:** I forbindelse med fødsel har far/medmor, som følge av loven, rett til 2 uker permisjon. Kravia betaler full lønn disse ukene. I tillegg legger vi til rette for en smidig overgang både før, under og etter permisjonsperioden gjennom dialog og planlegging.

Vi vil fortsette å overvåke uttaket av permisjon for å sikre at våre goder bidrar til en jevn fordeling mellom kjønnene også i årene som kommer.

Lønnsvilkår. Kravia skal tilby konkurransedyktige vilkår og betingelser, og lønn skal samsvare med stillingens ansvar og arbeidsområde, samt kompetanse og erfaring hos den enkelte. Samtlige ansatte (heltid, deltid, faste, og midlertidig ansatte) er del av det sentrale lønnsoppgjøret, og vi følger i hovedsak Finansforbundets rammer. Ansatte skal bli vurdert i forhold til lokalt tillegg og etter like kriterier (kompetanse, prestasjoner, leveranse, og atferd (initiativ, samarbeidsevne og omstillingsevne)).

Likelønnsprinsippet er gjeldende, og vi etterstreber at eventuelle forskjeller i lønn for likt arbeid begrunnes i ansiennitet, erfaring og kompetanse.

Alle ansatte kan til enhver tid be om en lønnsamtale med sin leder for å kunne fremlegge sine synspunkter og argumenter for økt lønn.

Oppsummering

Årets ARP-arbeid viser at virksomheten har et godt grunnlag for å ivareta likestilling og motvirke diskriminering. Resultatene gir samtidig verdifull innsikt i områder som bør følges opp videre og vurderes nærmere. Virksomheten legger til grunn at arbeidet med likestilling og inkludering er en kontinuerlig prosess som krever oppmerksomhet, evaluering og utvikling over tid.

Som nevnt innledningsvis i denne rapporten, er dette første gang selskapet er rapporteringspliktige ifm. ARP-arbeidet. Underveis i arbeidet med selve rapporten, ser vi at det til neste rapporteringsperiode er flere områder som bør og skal dokumenteres bedre, for eksempel rekrutteringsstatistikk.

Kravia AS (som denne rapporten gjelder for) er ikke utpreget flerkulturell, men selv om denne rapporten er veldig sentrert, er arbeidshverdagen i Kravia preget av et tett samarbeid på tvers av selskap og land.

Utover dette har vi listet opp generelle fokusområder vi fortsetter å jobbe med:

- Vi skal fortsette å ha fokus på å tiltrekke oss og holde på et stort mangfold av kandidater når vi rekrutterer
- Vi skal etterstrebe at minimum én kandidat av hvert kjønn er representert i siste runde av intervjuprosessen, samt øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn - forutsatt at kompetanse og kvalifikasjoner møter kravene
- Vi jobber målrettet for å øke trivsels-score i undersøkelser
- Vi skal fortsette å legge til rette for utvikling internt, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, økonomisk eller annen status.
- Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift
- Vi skal fortsette å markere høytider og viktige merkedager

I 2026 skal vi jobbe aktivt med de fastsatte målene og planlagte tiltakene. Vi skal videreføre og utvikle arbeidet med likestilling og like muligheter for alle ansatte, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion eller annen bakgrunn. I tillegg skal vi ivareta våre ansattes rettigheter og fremme et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle.