

Rapport – likestilling og diskriminering 2025

Knif Trygghet Forsikring AS ble opprettet som eget forsikringselskap i 2007 og har siden det vokst jevnt i omsetning og antall ansatte. I 2021 passerte vi 50 ansatte og rapporterte derfor fra 2022 på området likestilling / diskriminering. Vi har tatt med våre tall fra 2024 for å vise utvikling på ulike områder gjennom 2025.

Selskapet rapporterer på tre nivåer:

1. Indikatorer Finans Norge og aktuelle fagforeninger sentralt har avtalt
2. Indikatorer selskapet og lokale tillitsvalgte har avtalt
3. Indikatorer selskapet er forpliktet på etter innmelding i Kvinner i Finans Charter

Alle tall for Knif Trygghet er hentet fra desember 2025. Siden selskapet er relativt lite, er det en del indikatorer vi har for få eller ingen ansatte som treffer slik at vi ikke kan rapportere på disse.

Selskapet har i tillegg etiske retningslinjer som treffer både likestilling og diskriminering. I arbeidet med å kunne rapportere etter kravene i den nye åpenhetsloven, er det en del funn internt som også presenteres her i denne rapporten.

1. Sentralt avtalte indikatorer

Finans Norge og bl.a. Finansforbundet er enige om å bruke en del kriterier for å måle i hvor stor grad likelønn og andre likestillingsforhold oppfylles for bransjen som helhet.

	Tot, finans 2024	Tot, finans 2025 3)	Knif Trygghet 2024	Knif Trygghet 2025	Merknader
Ansatte, kvinner	46%	46%	54%	55%	
Ansatte, menn	54%	54%	46%	45%	
Kvinner med høyere utdanning	68%	70%	62%	60%	Fullført bachelor eller tilsv.
Menn med høyere utdanning	73%	74%	50%	48%	Fullført bachelor eller tilsv.
Kvinnelige toppledere	35%	36%	57%	57%	1)
Mannlige toppledere	65%	64%	43%	43%	1)
Kvinner i deltid	7%	9%	-	-	For få til å kunne oppgi 2)
Menn i deltid	5%	6%	-	-	For få til å kunne oppgi 2)
Fedre i foreldrepermisjon	97-98%	97-98%	-	-	For få til å kunne oppgi
Kvinner lønn i % av menns lønn	84%	85%	95%	96%	

1) Tallet for Finans totalt gjelder toppledergrupper. Tallet for Knif Trygghet gjelder toppledergruppen.

2) Pr desember 2025 kun frivillig deltid i Knif Trygghet

3) Bransjetall presenteres normalt i tilknytning til 8. mars

Vi var i allerede fra 2022 glade for å ligge langt foran gjennomsnittet for bransjen med tanke på likelønn, og det er tilfredsstillende at et tydelig fokus på området har gitt ytterligere positiv utvikling i 2025.

Vår andel ansatte med høyere utdanning har vært vesentlig lavere enn bransjen ellers. Et gap som gjennom noe frivillig avgang i 2025 har økt marginalt for både kvinner og menn. Noe av denne forskjellen opp mot bransjen generelt kan forklares med at vi har høy gjennomsnittsalder blant våre ansatte. Det er likevel også vår klare erfaring at solid bransjeerfaring ofte er like viktig som høyere utdanning. Det er interessant å merke seg at i Knif Trygghet er andelen kvinner med utdanning på bachelornivå eller mer, betydelig høyere enn tilsvarende for menn.

2. Lokalt avtalte indikatorer

Det er avtalt mellom tillitsvalgte lokalt og selskapet at likelønn skal måles på fordeling av gjennomsnittslønn på totalt seks områder.

	Kvinner 2024	Lønn kvinner 2024 a)	Kvinner 2025	Lønn kvinner 2025 a)
Kundefront	86%	100%	83%	100%
Kundefront senior	48%	96%	55%	100%
Støttefunksjoner, forsikring	55%	95%	50%	95%
Støttefunksjoner, annet	50%	108%	50%	109%
Andre ledere	44%	101%	43%	103%
Avdelingsledere	67%	100%	67%	100%

a) Målt mot gjennomsnittslønn for gruppen. 100% betyr at kvinner og menn i gjennomsnitt lønnes likt i kroner

Tallene representerer en utdyping av det generelle måltallet nederst i tabellen under pkt 1, sentralt avtalte indikatorer. Resultatet viser gode tall for Knif Trygghet med likelønn eller tett opp mot likelønn på fem av seks områder.

3. Indikatorer knyttet til Kvinner i Finans Charter

Kvinner i Finans Charters formål er å bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner i finansnæringen i Norge. Likestilling og mangfold er en viktig del av utviklingen mot et mer bærekraftig samfunn.

Knif Trygghets erklærte mål er:

- minst 40 prosent kvinneandel ledere i selskapet innen 2024
- minst 40 prosent kvinneandel i ledergruppa innen 2026
- minst 40 prosent kvinneandel i spesialistroller innen 2026

Pr desember 2025 er de reelle tallene for selskapet – med tall for 2024 i parentes:

- 43 (50) prosent kvinneandel ledere i selskapet (full måloppnåelse)
- 57 (57) prosent kvinneandel i ledergruppa (full måloppnåelse)
- 33 (33) prosent kvinneandel i spesialistroller ¹ (Ikke helt i mål)

Ved å skrive under på charteret, som er et grasrotinitiativ for å stimulere til fortgang i arbeidet med likestilling i bransjen, forplikter selskapet seg til et særlig fokus på en del områder. Dette har klart hevet vår bevissthet i rekrutteringsprosesser.

4. Likestilling, diskriminering mm. knyttet til sosial bærekraft

Knif Trygghet ønsker å etterleve høye etiske standarder på en rekke områder. Det er en selvfølge at dette også gjelder likestilling og diskriminering:

¹ Det er viktig å poengtere at Knif trygghet i finanssammenheng er et lite selskap og at flere spesialistroller bekles av ansatte som også er ledere og regnes som ledere i denne sammenhengen.

«Våre avgjørelser ved ansettelser, forfremmelser, utvikling av medarbeidere og belønning baseres på evner og ferdigheter, aldri usaklig på faktorer som kjønn, alder, etnisk bakgrunn, religion eller seksuell legning.»

«Vi betrakter retten til et privatliv som grunnleggende. Enhver deler det som oppleves naturlig. Arbeidsgiver innhenter ikke mer informasjon enn lovlig, relevant og nødvendig. Innhentet informasjon skal oppbevares og benyttes med største forsiktighet, omtanke og i samsvar med gjeldende personvernlovgivning.»

Knif Trygghet er videre tilsluttet en ansvarlig arbeidsgiverorganisasjon og derigjennom hovedavtale og tariffavtale med aktuelle fagforeninger. Lokalt har vi gjennom god dialog og konstruktivt samarbeid fått i stand bedriftsavtale, særavtaler og andre overenskomster som sikrer lokal medvirkning og gode og tilretteleggende ordninger for våre ansatte.

5. Fokus og tiltak

For 2026 og framover vil Knif Trygghet fortsatt ha særlig fokus på følgende to områder:

Kvinneandel i spesialistroller

Vi har ikke mange slike stillinger i selskapet og når vi ønsker å ansette en slik definert spesialist, opplever vi stor konkurranse om ressursene. Likevel vil vi ha høy oppmerksomhet på kvinneandel ved framtidige behov.

Høyere utdanning

Vår totale andel av ansatte som har høyere utdanning er lavere i Knif Trygghet enn i bransjen totalt. Dette mener vi vil jevne seg ut over tid gjennom framtidig rekruttering og tilrettelegging for økt kompetanse blant egne ansatte.