

**Ekornes AS****Aktivitets- og redegjørelsesrapport (ARP) 2025****Årsrapport om likestilling, mangfold, inkludering og ikke-diskriminering****Dato:** 29. april 2026**Innholdsfortegnelse**

1. Innledning
  2. Redegjørelse
    - 2.1 Tilstand for kjønnslikestilling
    - 2.2 Kjønnsfordeling i virksomheten
    - 2.3 Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser
    - 2.4 Rekruttering
    - 2.5 Lønn og arbeidsvilkår
    - 2.6 Arbeidsmiljø og ansattengasjement
    - 2.7 Hendelser knyttet til diskriminering og menneskerettigheter
    - 2.8 Opplæring og utvikling
    - 2.9 Forfremmelser
    - 2.10 Tilrettelegging, balanse mellom arbeid og privatliv
  3. Veien videre
- 

**1. Innledning**

I første halvår 2025 gjennomførte Ekornes en reorganisering fra en desentralisert organisasjonsmodell til en global matriseorganisasjon. Endringen ble gjennomført for å styrke virksomhetens evne til å levere på forretningsstrategien for perioden 2024–2026, herunder lønnsom volumvekst og utvikling av en mer moderne og helhetlig organisasjon. Reorganiseringen innebærer endrede strukturer, roller og lederansvar, og kan bidra til å forklare enkelte endringer sammenlignet med foregående rapporteringsår.

I strategi for mennesker og organisasjon slår vi fast at Ekornes skal være en genuint inkluderende arbeidsplass preget av mangfold, der forskjeller og unike egenskaper hos enkeltpersoner og grupper verdsettes. Medarbeiderne skal trives, utvikle seg og få brukt sitt fulle potensial. Ekornes skal være en arbeidsplass preget av trygghet, rettferdighet og en velfungerende sosial dialog.

Denne ambisjonen er konkretisert gjennom klare mål om å tiltrekke et bredere spekter av talenter, sikre utviklingsmuligheter for alle ansatte og arbeide målrettet for økt kvinneandel i lederroller. Arbeidet er forankret i samarbeid mellom partene i arbeidslivet og integrert i virksomhetens ordinære prosesser, med aktiv involvering fra konsernledelse, ledergrupper og arbeidsmiljøutvalg.

## 2. Redegjørelse

Ekornes' virksomheter i Norge har tradisjonelt hatt en overvekt av mannlige ansatte, noe som reflekterer arbeidsområder som historisk har vært mannsdominerte, som lager, sjåførvirksomhet, tekniske fag og produksjon. Det finnes likevel variasjoner innad i konsernet, og noen avdelinger har en høyere kvinneandel.

Vi arbeider systematisk for å bedre kjønnsbalansen, og legger vekt på å rekruttere flere kvinner til mange typer stillinger, inkludert dem som tradisjonelt har hatt lav kvinneandel.

### 2.1 Tilstand for kjønnslikestilling

Under fremstilles kjønnsbalansen på ulike leder- og stillingskategorier nivå i Ekornes' norske virksomheter.

*Andel kvinner brutt ned pr selskap og stillingsnivå per 31.12.2025*

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Ekornes AS				Ekornes Beds AS				Total Ekornes Norge			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	391	540	42 %	931	19	45	30 %	64	410	585	41 %	995
Ledelse	2	3	40 %	5	0	1	0 %	1	2	4	33 %	6
Mellomledelse	18	27	40 %	45	2	5	29 %	7	20	32	38 %	52
Administrasjon	69	93	43 %	162	5	8	38 %	13	74	101	42 %	175
Produksjon	302	417	42 %	719	12	31	28 %	43	314	448	41 %	762

### 2.2 Kjønnsfordeling i virksomheten

I 2025 var fordelingen 41% kvinner og 59% menn på nasjonalt nivå, som er nær tilsvarende året før.

### 2.3 Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser

Ekornes arbeider målrettet mot å øke andelen kvinner i ledelse. I den forbindelse er det flere pågående tiltak, blant annet konkretisering av mål i styrende dokumenter. Ekornes skal tilstrebe en balanse med hensyn til kjønn i ledergrupper.

Vi fortsetter innsatsen for å øke kvinneandelen i ledelse. Tiltak inkluderer:

- Målfesting av kjønnsbalanse i styrende dokumenter
- Kjønnsbalanserte rekrutteringsprosesser og finalekandidatkrav
- Fokus på bevisstgjøring rundt ubeviste fordommer
- Besteforelderprinsippet ved ansettelsesbeslutninger

Andelen kvinnelige ledere i konsernledelsen er på 33% per 31.12.25 (medlem med juridisk ansettelse i Danmark er talt inn), mens andel kvinnelige mellomledere i de norske selskapene er på 39%. Vi ser en positiv endring over tid, og stabilitet mellom 2024 og 2025.

År	Andel kvinnelige mellomledere
2025	39 %
2024	39 %
2023	37 %
2022	30 %

## 2.4 Rekruttering

Ekornes rekrutterer på en måte som fremmer like muligheter, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, trosretning, seksuell orientering eller kulturell bakgrunn.

Tiltakene våre inkluderer:

- Lik lønn uavhengig av kjønn
- Kjønnsnøytral annonsering og kommunikasjon
- Balanse blant intervjuere
- Opplæring i bevissthet rundt ubevisste fordommer
- Krav om begge kjønn blant finalekandidater ved bruk av rekrutteringsbyråer

Gjennom samarbeid med NAV gjennom flere år har vi rekruttert arbeidstakere med mangfoldig bakgrunn. Dette har styrket vår rekrutteringsbase og bidratt til økt mangfold i organisasjonen, med representasjon fra omtrent 40 nasjonaliteter.

## 2.5 Lønn og Arbeidsvilkår

Ekornes tilbyr konkurransedyktig, men ikke lønnsledende kompensasjon, i tråd med lokale lover og regler. Vi har som ambisjon å sikre 100% likelønn for likt arbeid.

Lønnsfastsettelse for kollektivt avlønnede arbeidstakere skjer i henhold til tariffavtaler eller lokale avtaler som sikrer likebehandling uavhengig av kjønn, etnisitet eller annen bakgrunn.

De lokale lønnsavtalene har følgende hovedelement:

- Regler for fastlønnede funksjoner
- Ansiennitetsskala
- Regler for begynnerlønn
- Regler for lønn til lærlinger
- Lønn til skoleelever, feriejobber og unge arbeidstakere

Frem til oktober 2025 hadde deler av arbeidstokken i produksjon akkordlønn. Ordningen ble avvirket til fordel for eksisterende fastlønnsmodell for samme arbeidstakergruppe. Dette grepet er forventet å slå positivt ut i likelønnsøyemed fra 2026 av, da akkordlønnsordningen har gitt skjev uttelling på avdelinger dominert av henholdsvis kvinner og menn. Fra 1. januar 2026 har disse lik lønn for likt arbeid.

Lønnsfastsettelse for individuelt avlønnede roller skjer etter vurderinger knyttet stillingens nivå, innhold og ansvar, samt kandidatens kompetanse og erfaring. Markedsforhold og intern lønnsbalanse vektet også.

I 2025 ble arbeidet med å etablere en strukturert og helhetlig jobbarkitektur igangsatt. Som metodisk rammeverk ble Mercer IPE (International Position Evaluation) valgt, en anerkjent og internasjonalt anvendt metode for systematisk vurdering og klassifisering av stillinger. Mercer IPE legger til rette for en konsistent evaluering av roller basert på stillingens ansvar, kompleksitet, påvirkning og nødvendige kompetanse, uavhengig av organisatorisk plassering eller lokale titler. Metoden bidrar til økt transparens, intern rettferdighet og et solid beslutningsgrunnlag for videreutvikling av organisasjonsstruktur, karriereveier, kompensasjonsmodeller og talentstyring.

Lønnsjusteringer vil kunne foretas basert på kompetanse, erfaring, innsats og prestasjon.

I 2025 investerte Ekornes i global HR-teknologi gjennom implementering av SAP SuccessFactors. Systemet ble innført ved utløpet av 2025. Løsningen legger til rette for mer datadrevet og helhetlig HR-arbeid, herunder bedre beslutningsgrunnlag og økt transparens, noe som også vil understøtte arbeidet med lønn og likebehandling.

*Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå totalt for begge selskapene:*

Nedenfor presenteres kvinners lønn som andel av menns lønn, fordelt på leder- og stillingsnivå, samlet for selskapene i Norge. Beregningene er basert på lønnsdata for samtlige ansatte som har vært ansatt i løpet av 2025, inkludert medarbeidere som har avsluttet sitt arbeidsforhold i perioden. Datagrunnlaget gir dermed et helhetlig bilde av lønnsnivå og lønnsforskjeller i rapporteringsåret.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kontante ytelser		Skattepliktige naturalytelser	
	Sum alle kontante ytelser		Sum skattepliktige naturalytelser	
	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (kr)
Total	94 %	-35460,58	66 %	-406,27
Ledelse	123 %	612194,50	169 %	5937,00
Mellomledere	89 %	-115679,00	74 %	-1236,00
Administrasjon	83 %	-125648,00	57 %	-1957,00
Produksjon	95 %	-23476,00	28 %	-237,82

Vi ser at kvinner i produksjonsstillinger tjente 95 % av menns lønn i 2025, uendret fra 2024. Vi forventer en positiv utvikling i 2026 som følge av avviklingen av akkordlønn.

Forskjellene innen produksjon vurderes ikke å skyldes diskriminering eller manglende likestilling. Lønnsforskjellene kan i hovedsak forklares av strukturelle forhold, blant annet en høyere andel deltidstillinger blant kvinner, samt variasjoner i variable tillegg knyttet til arbeidstid og omfang av overtid. Disse faktorene påvirker lønnsnivået for ansatte som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene.

I administrasjonen og i mellomlederstillinger tjente kvinner henholdsvis 83 % og 89 % av menns lønn i 2025. Begge kategoriene består av et bredt spekter av avdelinger og roller, fra produksjonsmiljøer til avdelinger med krav om høy formell kompetanse. Det er overvekt av menn

i begge grupper. Lønnsforskjellene vurderes å være knyttet til strukturelle forhold som kompetansekrav, stillingsinnhold, ansvar og myndighet, og ikke til kjønn.

Arbeidet med å sikre likebehandling fortsetter i 2026. Vi vil blant annet ta i bruk mer systematiske vurderinger av stillingsnivå basert på Mercer IPE-metodikk, som vil styrke grunnlaget for konsistent lønnsfastsettelse og redusere risikoen for kjønnsrelaterte lønnsforskjeller.

## **2.6 Arbeidsmiljø og engasjement**

Med 2259 ansatte på 19 lokasjoner jobber Ekornes for et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, forankret i FNs Global Compact-prinsipper.

### *HMS og partssamarbeid*

Ekornes sine medarbeidere skal ha en trygg arbeidsplass, som er motiverende og utviklende for den enkelte. Vårt arbeidsmiljø skal tilrettelegge for god helse og trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Det strukturerte HMS-arbeidet som inkluderer:

- Integrering av HMS i alle aktiviteter
- Hensyn til alder og livssituasjonen til den enkelte ansatte ved organisering av arbeidet
- Fokus på null skader
- Ansvar hos alle medarbeidere og ledere
- Overholdelse av relevante lover og regler
- Fokus på nærvær og forebygging av sykefravær

Gjennom våre retningslinjer har vi nedfelt at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø, fritt for rus, vold, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og at ledere har et særskilt ansvar i å forhindre dette.

Arbeidet med å forebygge diskriminering er også en integrert del av partssamarbeidet. Ekornes tilstreber å ha tett samarbeid med fagforeninger om alle saker, noe som sikrer konstruktiv dialog og bidrar positivt til driften.

### *Arbeidsmiljø- og engasjementsundersøkelser*

I 2025 lanserte Ekornes en global engasjementsundersøkelse gjennom verktøyet Winningtemp som et ledd i å få mer innsikt i ansattes opplevelse av, tilknytning til og motivasjon for arbeidet og arbeidsgiveren. Undersøkelsen måler blant annet motivasjon og arbeidsglede, ledelse og oppfølging, medvirkning og påvirkningsmulighet.

Selskapene i Norge gjennomfører også jevnlig interne medarbeiderundersøkelser/ arbeidsmiljøundersøkelser, målrettet tilbakemelding på arbeidet med miljø og behandling av de ansatte i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten (BHT). Undersøkelsene gjennomføres både kvantitativt og kvalitativt av BHT, som gir en direkte tilbakemelding til selskapene ved mistanke

om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Selskapet registrerte ingen tilfeller av tilbakemeldinger på slike hendelser i Norge i 2025.

### *Varslingsrutiner*

Ekornes har også en varslingsordning som skal gjøre det enkelt og trygt å si ifra om kritikkverdige forhold, enten det er brudd på lover, våre etiske retningslinjer eller andre interne retningslinjer. Denne gjør det også mulig å være anonym og er tilgjengelig for både egne ansatte, innleid arbeidskraft og eksterne. Mot slutten av 2025 har det pågått et revisjonsarbeid på Ekornes Code of Conduct og varslingskanalen på konsernnivå, og det er besluttet å tilknytte seg en ekstern uavhengig tredje part (EY) sin digitale plattform for håndtering av varsel, samt introdusere digital opplæring på temaet varsling i Ekornes obligatoriske digitale compliance training (KnowB4) fra 2026.

### *Sykefravær*

Sykefravær er en relevant indikator som kan gi innsikt i arbeidsmiljø, tilrettelegging og oppfølging.

I 2025 har Ekornes AS et relativt høyt sykefravær i enkelte avdelinger, men et gjennomsnitt på moderate 6,4% i totalfravær. Dette er en nedgang sammenlignet mot 2024 på 1,4 prosentpoeng. I Ekornes Beds AS er gjennomsnittsfraværet på 5,96% i totalfravær, med en nedgang på 2,48 prosentpoeng. Det er registrert nedgang i sykefraværet i samtlige måneder sammenlignet med tilsvarende måneder året før. Dette indikerer en positiv utvikling. Samtidig er det fortsatt behov for å arbeide målrettet og systematisk videre for å styrke nærværet i virksomheten.

### *Forebyggende aktiviteter og fokus*

Ekornes tror også at god ledelse bidrar til å forebygge diskriminering gjennom tydelige forventninger, likebehandling og aktiv oppfølging og har iverksatt tiltak rundt lederskap:

- Lederutviklingstrening for ledere
  - Rullet ut globalt for alle som rapporterer til en konsernleder i 2025.
  - Kurset er planlagt videreført for ledere på øvrige nivå i organisasjonen i 2026
- Videreutvikling av prosesser for mål- og prestasjonsstyring , samt medarbeiderutvikling. Begge har fokus på dialog, veiledning og tilbakemelding:
  - People Engagement & Performance Process (individuell prosess for medarbeideroppfølging)
  - People Review Process (funksjons- og avdelingsnivå-prosess for å vurdere mål relatert til atferd, prestasjon, sammensetning av arbeidsstyrken, rekruttering og etterfølgerplanlegging)
- Implementering av People Policy for hele konsernet

- Ekornes People Policy fastsetter arbeidsgivers overordnede prinsipper og forventninger til ledelse, medarbeiderskap og adferd, og gir samtidig ansatte tydelige rammer for hva som kan forventes i arbeidsforholdet.

## **2.7 Hendelser med diskriminering og menneskerettighetsbrudd**

Ingen hendelser eller klager ble registrert i 2025, og ingen bøter eller kompensasjoner ble utbetalt.

## **2.8 Opplæring og utvikling**

Ekornes prioriterer kontinuerlig kompetanseutvikling som en sentral del av arbeidet med å sikre en robust, inkluderende og fremtidsrettet organisasjon. Arbeidet omfatter både formell opplæring og læring i det daglige arbeidet.

Våre viktigste tiltak innen opplæring og utvikling er:

- Obligatorisk årlig opplæring innen blant annet sikkerhet, menneskerettigheter og anti-korrupsjon.
- Løpende kompetanseutvikling i arbeidssituasjonen, som er den viktigste formen for læring ved våre operative enheter.
- Ekornes Academy, lansert i 2025, som fungerer som en felles plattform for kurs, treningsaktiviteter og læringstilbud på tvers av virksomheten.
- Globalt lederutviklingsprogram i perioden 2025–2026 for alle ledere som rapporterer til konsernledelsen.
- Markering av Pride i juni som et tiltak for å fremme mangfold, inkludering og bevissthet i organisasjonen.

Kompetanseutvikling ses som et felles ansvar. Medarbeidere forventes å bidra aktivt til utvikling av egen kompetanse, mens ledere har ansvar for å støtte, planlegge og legge til rette for læring og utvikling innenfor sitt ansvarsområde.

## **2.9 Forfremmelser**

Transparente prosesser for forfremmelser sikrer at risiko for diskriminering motvirkes. KPIer relatert til kvinneandel og internrekrutteringer følges opp for administrative og ledende roller.

## 2.10 Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og privatliv

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte inkl. lærlinger		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnens uttak (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak (gjennomsnitt antall uker)	Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid	
							Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn
<b>Totalt</b>	410	585	10	18	23,31	10,66	63	32	0	0
<b>Ekornes AS</b>	391	540	10	16	8	10	62	30	ikke målt i 2025	ikke målt i 2025
<b>Ekornes Beds AS</b>	19	45	0	2	16,42	0	1	2	ikke målt i 2025	ikke målt i 2025

### Midlertidig ansatte

Ekornes har som mål å benytte faste ansettelser. Av de totalt 28 midlertidige ansatte i 2025, var 19 lærlinger/opplæringskandidater som har midlertidig ansettelseskontrakt i læreperioden. Midlertidige ansatte utover lærlinger er i hovedsak vikariater ved sykdom og permisjoner, i noen få tilfeller spesialkompetanse for en kortere periode. Ved markedsendringer som gir endringer i etterspørselen for selskapet, har selskapet oftest løst dette ved rekrutteringer av fast ansatte (ved økt etterspørsel) samt naturlig avgang (ved redusert etterspørsel), fremfor å engasjere midlertidige ansatte.

### Foreldrepermisjon

Ekornes legger til rette for at alle har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at kvinner i snitt tar ut et større antall uker enn menn i 2025. Sammenlignet med 2024 viser tallene en nedgang på om lag to uker i menns gjennomsnittlige uttak av foreldrepermisjon.

### Ufrivillig deltid

Ekornes har heltidsstillinger som hovedprinsipp. Omfanget av ufrivillig deltid i konsernet ble kartlagt i 2024. Vi er ikke kjent med at det eksisterer ufrivillige deltidsstillinger. Tilsvarende kartlegging planlegges gjennomført i 2026 for å følge utviklingen over tid.

Vi ser en nedgang i andel deltidsstillinger blant kvinner, fra 22% i 2024 til 15% i 2025.

### Balanse mellom arbeid og fritid

Ekornes sine arbeidstidsordninger er i henhold til Arbeidsmiljøloven og sikrer et sunt forhold mellom arbeid og fritid. Ekornes har fleksitidsordning for ansatte i administrative stillinger.

Selskapene skal legge til rette for ordninger hvor ansatte med nedsatt funksjonsevne likebehandles og individuell tilpasning i slike tilfeller. Fleksible arbeidstidsordninger legger til rette for arbeidstakere med ulike behov, være seg personlige behov, familieliv, helseutfordringer eller annet. Produksjonsavdelinger har tilrettelagte "grønne arbeidsplasser" for ansatte med helseutfordringer. Disse arbeidsplassene blir brukt til tilrettelegging for personer som er under opptrening eller som i en begrenset periode har nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne. Enkelte arbeidsplasser er også tilpasset for personer med varig nedsatt funksjonsevne.

Med disse tilpasningsmuligheter mener vi at risikoen for diskriminering i forhold til dette punktet er lav, og har derfor ingen nye tiltak.

Størsteparten av arbeidsstokken bor i nærheten av arbeidsstedet. Ansatte har derfor kort reisevei til arbeid, noe som gir stor grad av fleksibilitet for både arbeidsgiver og ansatte med tanke på ulike behov for tilpassede arbeidstidsordninger.

Likestillingsredegjørelse for 2025 viser at det er en tilfredsstillende fordeling mellom kjønnene og når det gjelder uttak foreldrepermisjon, deltid og midlertidighet.

### **3. Veien videre**

Ekornes arbeider systematisk med mangfold, likestilling og sosial bærekraft. Gjennom videreutvikling av det globale arbeidet med CSRD-rapportering styrker vi vår evne til å identifisere risiko, følge utvikling over tid og iverksette målrettede tiltak – både globalt og lokalt. Dette bidrar til et mer strukturert og datadrevet arbeid med den sosiale dimensjonen av bærekraft.

I 2026 vil vi prioritere følgende områder:

- **Styrket medvirkning og sosial dialog**  
Videreutvikle et godt og tillitsbasert samarbeid med tillitsvalgte og verneorganisasjon, og sikre involvering i relevante prosesser på tvers av virksomheten.
- **Likestilling og mangfold i ledelse**  
Arbeide målrettet for å øke kvinneandelen i lederroller og fremme mangfold i rekruttering, utvikling og etterfølgerplanlegging.
- **Ledelses- og kompetanseutvikling**  
Videreføre satsingen på lederskapsutvikling og styrke Ekornes Academy som en sentral arena for læring, utvikling og kulturbygging.
- **Likelønn og rettferdighet**  
Fortsette systematisk overvåking av lønnsforskjeller og iverksette nødvendige tiltak basert på strukturert metodikk, herunder Mercer IPE.
- **Datadrevet HR og moderne arbeidsprosesser**  
Ta i bruk ny HR-teknologi for å forbedre prosesser innen prestasjon, utvikling og kompetansestyrking, samt sikre bedre beslutningsgrunnlag for HR-tiltak og policyutvikling.
- **Bevisstgjøring og kultur**  
Øke bevisstheten rundt mangfold, likestilling og inkludering (DE&I) gjennom målrettet kommunikasjon og lederforankring.
- **Integrering av sosial bærekraft i strategi**  
Tydeliggjøre sammenhengen mellom sosial bærekraft og forretningsstrategi, med særlig vekt på videreutvikling av rapportering i tråd med CSRD-krav.

Vi er stolte av fremgangen som er oppnådd, men erkjenner samtidig at arbeidet med å fremme mangfold, inkludering og rettferdighet er langsiktig og kontinuerlig. Dette arbeidet vil derfor videreføres med tydelig forankring i ledelsen og i tett samarbeid med partene i arbeidslivet.