

Aktivitets- og redegjørelsesplikten 2025

KLP-KONSERNET



Innledning

Et arbeidsliv med et mangfold av mennesker bidrar til innovasjon, vekst og verdiskapning. Alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av ulikheter.

Vi bidrar til likestilling og mangfold på arbeidsplassen og i samfunnet ved å sette fokus på FNs bærekraftsmål 5 og 8: Likestilling mellom kjønnene og anstendig arbeid og økonomisk vekst. Vi støtter alle FNs bærekraftsmål og samtidig har vi identifisert spesifikke mål, som er integrert i vår strategi og handlingsplaner.

I tillegg til kjønnslikestilling arbeider vi aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle grunnlag som er nevnt i loven: etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, alder og politisk syn. Dette innebærer både forebyggende tiltak og tilrettelegging for ansatte med ulike behov, samt tiltak for å redusere ubevisste fordommer.

KLP jobber systematisk for å bedre kjønnsbalansen og bidra til et større mangfold for å tiltrekke oss kritisk og nødvendig kompetanse i selskapet og for å få et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Gjennom våre etiske retningslinjer, HR-strategi og målsettinger for likestilling og mangfold forplikter vi oss til å jobbe systematisk og målrettet med mangfold og inkludering.

Denne redegjørelsen omfatter KLP Konsern og datterselskapene KLP Banken, KLP Skadeforsikring, KLP Eiendom (den norske delen), og KLP Kapitalforvaltning, heretter omtalt som KLP med mindre annet er spesifisert.

Redegjørelsen er bygget opp rundt kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings og diskrimineringsloven § 26a. I redegjørelsens del 1 presenteres faktisk tilstand for kjønnslikestilling i KLP i 2025.

I del 2 beskrives KLPs arbeid med aktivitetsplikten og fire-stegs metoden; undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater.

Bærekraftsrapporten for egen arbeidsstyrke iht. EUs bærekraftdirektiv (CSRD) er egen rapport som blir publisert [her](#).

KLPs mål for likestilling og mangfold:

KLP skal være en attraktiv arbeidsplass der alle ansatte bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø, og hvor alle blir respektert for den de er. Våre mål for likestilling og mangfold er:

- likelønn og god kjønnsbalanse i hele konsernet, med spesielt fokus på ledende stillinger og tyngre fagstillinger, samt i styrer
- alle skal ansatte blir respektert for den de er, og at ingen blir diskriminert på arbeidsplassen
- økt innsats på arbeid med å forhindre utenforskap
- sikre god oppfølging og kompetanseutvikling i alle livsfaser, og øke avgangsalder



Del 1:

Hvordan ser det ut i dag?

KLP har en stabil og balansert kjønnsfordeling med 48 prosent kvinner og 52 prosent menn, et nivå som har vært uendret de siste fire årene. I konsernledelsen er kvinneandelen 56 prosent, og på ledernivå 1 utgjør kvinner 54 prosent. På ledernivå 2 og 3, samt i tyngre fagstillinger, er menn i flertall. Totalt sett utgjør kvinner 43 prosent av alle lederstillinger, noe som betyr at KLP oppfyller målet om minst 40 prosent av hvert kjønn. Styret i konsernet har en helt lik kjønnsbalanse med 50 prosent kvinner og 50 prosent menn.

Når det gjelder lønn for øvrige medarbeidere har vi en svært god lønnsbalanse der kvinner tjener 99,4 prosent av menns lønn noe som er en økning med 2,4 prosentpoeng fra 2024. Vi ser at forskjellene øker med stillingsnivå og er på 74,3 prosent på ledernivå 1, noe som er en svak nedgang fra 2025. I tyngre fagstillinger har vi en god lønnsbalanse, der kvinner i gjennomsnitt ligger på 96,6 prosent av menns lønn.

Foreldrepermisjon fordeles også ulikt: I 2025 tok kvinner i gjennomsnitt 20 uker permisjon, mens menn tok 12 uker. Det var 35 kvinner og 22 menn som tok ut permisjon.

Sykefraværet er høyere blant kvinner, med 58 prosent av det totale fraværet i 2025. Dette er en nedgang fra 2024. Andelen fravær grunnet syke barn har gått ned blant kvinner, fra 59 prosent i 2024 til 51 prosent i 2025. I KLP jobber 6 prosent kvinner og 1,6 prosent menn deltid. KLP har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid. Av de midlertidige stillingene utgjør andelen menn 62,5 prosent. Den gjennomsnittlige avgangsalderen har økt hvert år siden 2021 og ligger nå på 67 år.

Detaljerte tall for hele konsernet og for datterselskapene er presentert i vedlegg bakerst i rapporten.

Del 2:

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

KLPs prosedyrer og prinsipper for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets strategier med tilhørende retningslinjer, personalpolitikk og etiske regler. Vi har en egen retningslinje for likestilling og mangfold.

KLPs arbeid med likestilling og mangfold er forankret i konsernledelsen og målsettingene innenfor dette området er vedtatt av konsernledelsen og godkjent av styret. Styrets ansvar er å sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med lov om likestilling. Det er divisjonen Mennesker og organisasjon som sikrer at konsernet ivaretar sitt arbeidsgiveransvar og legger til rette for arbeidet med likestilling og mot diskriminering i hele konsernet. Alle KLPs datterselskaper har et selvstendig ansvar for å sikre at de arbeider aktivt og gjennomfører aktiviteter som støtter opp under konsernets målsetninger i arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Mål og tiltak utarbeides for to år av gangen og legges frem for sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU) for informasjon og drøfting, og deretter til konsernledelsen for vedtak.

Mennesker og organisasjon har sammen med likestillings- og mangfoldsutvalget, ansvar for å følge opp mål og tiltak med handlingsplaner. Likestillings- og mangfoldsutvalget arbeider på tvers av konsernet og består av representanter fra tillitsvalgte, HR og ledelsen. Utvalget har møter hvert kvartal.

Vi har retningslinjer for å hindre at ansatte skal oppleve å bli trakassert eller diskriminert på arbeidsplassen og gode rutiner for oppfølging dersom det skulle skje.

Vi har videreført samarbeidet vårt med Kvinner i finans. Som partner har vi forpliktet oss til fire prinsipper som skal støtte opp under målsettingen om å øke kvinneandelen på ledernivå i finansbransjen:

- Ha ett medlem i ledergruppen med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering
- Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner
- Ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til ledergruppen
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside



Slik jobber vi for å identifisere risikoer, og sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I KLP har vi prosesser som sikrer involvering av tillitsvalgte i både rekruttering, lønnsvurdering, HMS-arbeid, omstilling og nedbemanning, og andre relevante områder som påvirker ansatte. Vi arbeider kontinuerlig med å sikre likestilling og hindre diskriminering i henhold til den lovbestemte aktivitetsplikten. I samarbeid med tillitsvalgte i utvalget for likestilling og mangfold ser vi på hvilke faktorer som kan bidra til diskriminering og forhindre likestilling i vår risikovurdering. Dette inkluderer rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og tilrettelegging i ulike livsfaser. Vi ser også på andre relevante forhold som å forhindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

KLP kartlegger risikoer og hindre for likestilling gjennom flere kilder:

- Medarbeiderundersøkelser som måler opplevelse av respekt og inkludering
- Lønnsanalyser fordelt på kjønn og stillingsnivå
- HMS-undersøkelser og sykefraværstatistikk
- Dialog med tillitsvalgte og verneombud i AMU og likestillings- og mangfoldsutvalget
- Risikovurdering HMS og internkontroll

Analysene gir grunnlag for å identifisere årsaker til skjevheter, som f.eks. lav kvinneandel i enkelte områder, og økt sykefravær.

Vi har tilsvarende prosess gjennom vårt HMS-arbeid der vi arbeider målrettet med å skape bedre trivsel, redusere sykefravær og skape et helsefremmende arbeidsmiljø. I tråd med handlingsplanen for HMS gjennomfører vi en årlig internkontrollundersøkelse som danner grunnlaget for HMS-risikovurdering og tiltaksplan.

VI HAR FUNNET FØLGENDE RISIKOER FOR DISKRIMINERING OG HINDRE FOR LIKESTILLING, OG SATT I GANG TILTAK.

Kjønns- og lønnsbalanse.

I 2025 har vi oppnådd målet om minst 40 prosent representasjon av hvert kjønn på samtlige ledernivåer. Resultatet viser at arbeidet vårt med likestilling og mangfold bidrar til økt kvinneandel i lederposisjoner. Sammenlignet med 2024 registrerer vi også en ytterligere vekst i kvinneandelen på ledernivå to og tre. Kjønnsbalansen i tyngre fagstillinger er derimot uendret på 31 prosent, og vi er fortsatt et stykke unna ambisjonen om minst 40 prosent kvinner i disse rollene. Dette området vil derfor være et sentralt satsingspunkt også i 2026.

Et viktig arbeid for å øke kjønnsbalanse er utvikling av våre ledere og talenter i vårt interne lederutviklingsprogram. Vi legger opp til gode utviklingsplaner for å bygge medarbeideres kompetanse og erfaring, og for å sikre nok kvinnelige kandidater som kan være aktuelle for tyngre fagstillinger eller lederstillinger også framover. I rekrutteringsprosessen har vi flere tiltak på språk, i annonsetekster og intervjuprosessen for å sikre kandidattilfang og god kjønnsbalanse. Dette gir en god andel kvinnelige søkere til stillinger.

Vi gjennomfører lønnsprosesser med særlig fokus på likelønnsperspektivet og for å redusere risiko for ubegrunnede lønnsforskjeller. Vi utarbeider analyser og har samtaler med ledere. Kvinners andel av menns lønn påvirkes av kjønnsfordelingen i de høyere lønnede stillingene. Derfor vil aktivitetene for å øke kjønnsbalansen være med å støtte utviklingen av lønnsbalanse.

Det har vært flest menn i de høyest betalte stillingene over flere år. Vi ser at innenfor enkelte fagområder er det ekstra

utfordrende å rekruttere kvinner, fordi det i kandidatutvalget er betydelig færre kvinner enn menn. Dette gjelder særlig innen fagområdene teknologi og finans. Vi er derfor særlig oppmerksomme på å finne alternative måter å øke andelen kvinner i kandidattilfanget.

I forbindelse med markering av kvinnedagen har vi blant annet løftet frem kvinnelige ledere og fremsnakket kvinner i lederstillinger. Dette er en del av vårt arbeid for å inspirere flere kvinner til å søke lederstillinger, da forskning viser at kvinner oftere velger fagstillinger fremfor lederrollen. Ved å synliggjøre rollemodeller og styrke bevisstheten om mulighetene, ønsker vi å bidra til økt kjønnsbalanse i lederstillinger.

I 2025 har vi hatt 7 lærlingeplasser innen IT-utvikling, byggdrift og service og administrasjon, med god kjønnsbalanse i sammensetningen. Totalt har vi hatt 4 kvinner og 3 menn i lærlingeordningen.

Ulike livsfaser

Vi er opptatt av at ansatte skal ha en god arbeidslivsbalanse og legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen, dersom dette lar seg gjøre i forhold til oppgavene. Gravide i KLP blir fulgt opp av bedriftsjordmor i løpet av svangerskapet, der hensikten er å kunne tilrettelegge arbeidsoppgaver slik at de kan stå lengst mulig i jobb. Som en del av våre tariffoppløst gir KLP lønnet foreldrepermisjon m.m. utover de lovbestemte kravene i Norge og ett lønnstrinn i forbindelse med lønnsoppgjøret. KLP betaler også full lønn under to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og omsorgsovertagelse.

Seniorene i KLP representerer en verdifull arbeidskraft og kompetanse, og vi ønsker å ha en seniorpolitikk som motiverer våre ansatte til å stå lengre i arbeidslivet. Som et

tydelig signal på dette har KLP økt den bedriftsinterne aldersgrensen fra 70 til 72 år.

Seniorer i KLP skal ha samme jobb- og utviklingsmuligheter som andre ansatte i selskapet. KLP har et utdanningsfond for alle ansatte der seniorer kan søke om støtte uten krav til studiepoeng. I tillegg har seniorer anledning til redusert arbeidstid uten at det påvirker lønn.

Valget om å gå av med pensjon påvirkes mye av egen livssituasjon og ønsker. I 2025 har vi hold pensjonskurs hvor hensikten med kurset har vært å gi god informasjon om pensjonsordningen og senkarriere i KLP. Hensikten er å bidra til at ansatte kan ta gode valg rundt egen pensjon.

Inkludering for å forhindre utenforskap

Inkluderende Arbeidsliv (IA)-avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Avtalen er basert på forutsetningen om at arbeid fremmer god helse og velvære, og at tidlig, aktiv intervensjon kan forhindre fravær. KLP har opplæring og tydelige rutiner for oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere. Både ansatte og ledere har tilgang til kurs og rutinene. Vi tilbyr rådgivning hos psykolog for ansatte som har behov for det. Vi har også en bedriftshelsetjeneste som bistår med å finne tiltak for ansatte som er sykemeldt over tid.

I vårt systematiske arbeid med HMS gjennomfører vi en rekke tiltak årlig. Blant aktivitetene i 2025 var markeringen av Verdensdagen for psykisk helse. Her arrangerte vi et foredrag hvor temaet var psykisk beredskap i arbeidslivet. I tillegg fra representanter fra Moment og bedriftshelsetjenesten tilstede før og etter foredraget for å gi informasjon om tilbudet om psykologbistand.

Gjennom 2025 har vi hatt fokus på opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging slik at ledere får økt kompetanse til å følge opp sykemeldte medarbeidere. Analyser har blant annet vist at det er økt risiko for sykefravær blant gravide medarbeidere. Vi har derfor satt mer fokus på oppfølging og tilrettelegging for gravide slik at de kan stå i jobb så lenge som mulig frem til uttak av foreldrepermisjon. Vi har også hatt et særlig fokus på oppfølging av langtidssykemeldte, med vekt på å vurdere den enkeltes muligheter for å komme tilbake i jobb hos KLP. I 2025 var det totale sykefraværte på 4,82%, noe som er en nedgang fra 2024.

Våre lokaler etterlever de gjeldende lovkrav knyttet til universell utforming. Det gjennomføres nødvendige tilpasninger når det ansettes medarbeidere med behov for tilrettelegging.

I 2025 har vi hatt en person på arbeidstrening gjennom Nav. I tillegg tilbyr KLP lærlingplasser og praksis for elever

innen IT-utvikling, byggdrift og service og administrasjon. Rekruttering har skjedd via VIGO Bedrift og Finn.no, samt gjennom samarbeid med opplæringskontor, Én lærling er rekruttert via YFF i samarbeid med AOF opplæringskontor. Tiltaket gir ungdom mulighet til å få relevant erfaring i arbeidslivet.

I 2025 har vi hatt dialogmøter med NHO og Blå Kors for å utforske muligheter for en mer konkret innsats for inkludering. Vi har blant annet undersøkt "Ringer i vannet" prosjektet og formidling av arbeidstrening gjennom Blå Kors. Dette arbeidet har gitt nyttige perspektiver som vi vil arbeide videre med i 2026.

KLPs oppstartsprogram «Ny i KLP» skaper en arena der nye medarbeidere møtes på tvers av konsernet. Her får nyansatte muligheten til å bli kjent med KLP som arbeidsgiver og hvilke utviklingsmuligheter som finnes i selskapet.

I medarbeiderundersøkelsen måler vi om ansatte opplever å bli respektert for den de er uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person. Her har vi jevnt høy score. Selv om resultatene er gode, så vet vi det er ubevisste fordommer både på arbeidsplasser og i samfunnet, og at det derfor er viktig å videreføre dette arbeidet.

Etnisitet og religion/livssyn

Vi har retningslinjer som sikrer like muligheter uavhengig av etnisk bakgrunn og religion. I rekrutteringsprosessen jobber vi aktivt for å nå bredt ut til kandidater med ulik etnisk bakgrunn og tilrettelegger for mangfold i kandidattilfanget. Vi vurderer språkkrav nøye og tilrettelegger der det er mulig for arbeidsspråk utover norsk. Vi tilrettelegger også for religiøse høytider og har fleksible ordninger for flytting av fridager der dette lar seg gjøre.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I KLP har vi nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi har veletablerte skriftlige rutiner for å håndtere klager, trakassering og annen uakseptabel atferd. Vi har et reglement for konfliktløsning som gir ledere og ansatte veiledning i hvilke type adferd og situasjoner en ikke skal oppleve på jobben og hvordan en kan melde fra om uheldige psykososiale arbeidsforhold.

Vi har regler for varsling i KLP som er utarbeidet i samarbeid med ansattes representanter, vedtatt i konsernets og datterselskapenes styre, og tilgjengeliggjort for ansatte på selskapets intranett. Reglementet beskriver hvordan ansatte skal gå frem for å varsle, samt arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling. KLP oppfordrer ansatte til å varsle dersom det oppstår kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og reglementet legger vekt på forbud mot gjengjeldelse, slik at varsler skal kunne føle seg trygg og ivaretatt.

Organisasjonen har flere varslingskanaler ansatte kan benytte for å varsle om kritikkverdige forhold, både internt og eksternt. Det er opprettet en uavhengig varslingskanal der en ekstern tjenesteleverandør behandler varslet i første instans. Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte både faste, midlertidige ansatte og konsulenter. Videre så er varslingskanalen konfidensiell og tilrettelagt for anonym varsling. KLP har et varslingsombud, og et varslingsråd hvor hovedverneombudet er medlem.



Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi har i 2025 arbeidet videre med tiltak som vi mener har en stor betydning for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Vi har opprettholdt en høy kvinneandel i lederstillinger og en god kjønnsbalanse blant medarbeiderne i KLP. Samtidig ser vi at det er noen skjevheter i enkelte av forretningsområdene isolert sett. Kvinneandelene i tyngre fagstillinger er uendret fra 2024 og dette vil derfor være et område vi vil arbeide videre med i 2026 med fokus på kompetanseutvikling og intern mobilitet.

Likelønnsarbeidet har en positiv utvikling, med en økning totalt og en fortsatt god balanse i tyngre fagstillinger.

Medarbeiderundersøkelsen i 2025 viser at tiltakene våre for kompetanseutvikling i alle livsfaser har god effekt. Ansatte scorer høyt både på tydelighet rundt egne utviklingsbehov og på eierskap til egen utvikling, noe som bekrefter at arbeidet gir resultater. At avgangsalderen samtidig øker, styrker bildet av at ansatte opplever gode utviklingsmuligheter og støtte til å stå lenger i arbeid.

I 2026 har vi et samarbeid med masterstudenter som undersøker hvordan ansatte over 60 år opplever KLPs livsfasepolitikk og seniorpolitiske tiltak. Dette vil gi oss verdifull kunnskap om hvilke virkemidler som faktisk påvirker motivasjon og mulighet for å stå lenger i arbeid. Resultatene vil inngå i vårt videre arbeid og danne grunnlag for å vurdere eventuelle justeringer eller ytterligere tiltak i seniorpolitikken, slik at vi kan sikre høy medarbeidertilfredshet og et bærekraftig arbeidsliv over tid.

Arbeidet med inkludering og forebygging av utenforskap har vi arbeidet med gjennom lederopplæring, systematisk oppfølging av sykemeldte, praktiske tiltak for ulike livsfaser og lærlinge- og praksisplasser. Sykefraværet har gått ned siden 2024, noe som viser at tiltakene for å redusere sykefraværet i KLP har hatt ønsket effekt. Arbeidet med å redusere sykefraværet vil fortsette i 2026.

I 2026 ønsker vi å jobbe videre med å utforme et “universelt utformet arbeidsmiljø”. Et arbeidsmiljø der flest mulig kan delta, bidra og utføre arbeidet sitt på en likeverdig måte. Vi vil derfor arbeide videre med en strukturert tilnærming til inkludering av personer med ulike funksjonsvariasjoner. I arbeidet med å utvikle en strukturert prosess vil vi se mot etablerte inkluderingsmodeller som «Ringer i vannet» og Møller Medvind-metoden. Målet er å skape et “universelt utformet arbeidsmiljø” der ansatte opplever at de kan være seg selv, uavhengig av bakgrunn, identitet eller funksjonsvariasjoner. Det betyr at både fysiske forhold, digitale løsninger, arbeidsprosesser og kulturen er utformet slik at alle har like muligheter til å delta, bidra og lykkes.



KLP KONSERN	2025	2024	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)			
Kvinner	48%	48%	48%
Menn	52%	52%	52%
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)			
Styret	50%	50%	43%
Konsernledelsen	56%	56%	56%
Nivå 1	54%	54%	46%
Nivå 2	46%	42%	43%
Nivå 3	44%	43%	35%
Alle ledernivåer	43%	41%	40%
Tyngre fagstillinger	31%	31%	30%
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)			
Kvinner	912	871	830
Menn	1 060	1 025	981
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	74%	76%	74%
Nivå 2	83%	84%	84%
Nivå 3	87%	86%	89%
Tyngre fagstillinger	97%	95%	95%
Øvrige medarbeidere	99%	97%	96%
Uttak av foreldrepermisjon (antall uker i gjennomsnitt)			
Kvinner	20	19,3	N/A
Menn	12	13,1	N/A
Sykefravær			
Kvinner	58%	61%	62%
Menn	42%	39%	38%

KLP KONSERN	2025	2024	2023
Fravær på grunn av syke barn			
Kvinner	51%	59%	51%
Menn	49%	41%	49%
Andel deltid			
Kvinner	6%	6%	7%
Menn	2%	2%	2%
Andel midlertidig ansatte			
Kvinner	38%	58%	53%
Menn	63%	42%	47%
Avgangsalder	67	66	65

KLP BANKEN	2025	2024	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)			
Kvinner	50%	51%	55%
Menn	50%	49%	45%
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå			
Styret	50%	50%	50%
Nivå 1	100%	0%	0%
Nivå 2 og 3	50%	50%	55%
Alle ledernivåer	55%	55%	58%
Tyngre fagstillinger	27%	25%	27%
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)			
Kvinner	908	875	837
Menn	943	891	877
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	N/A	N/A	N/A
Nivå 2 og 3	113%	101%	97%
Tyngre fagstillinger	96%	100%	99%
Øvrige medarbeidere	93%	99%	95%
Sykefravær			
Kvinner	48%	78%	67%
Menn	52%	22%	33%

KLP BANKEN	2025	2024	2023
Fravær på grunn av syke barn			
Kvinner	70%	60%	67%
Menn	30%	40%	33%
Andel deltid			
Kvinner	3%	5%	5%
Menn	3%	3%	3%
Andel midlertidig ansatte			
Kvinner	0%	67%	67%
Menn	100%	33%	33%

KLP KAPITALFORVALTNING	2025	2024	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)			
Kvinner	38%	37%	38%
Menn	62%	63%	62%
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)			
Styret	45%	45%	36%
Nivå 1	0%		
Nivå 2 og 3	42%	36%	36%
Alle ledernivåer	38%	33%	N/A
Tyngre fagstillinger	22%	23%	26%
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)			
Kvinner	1 135	1 111	1 045
Menn	1 443	1 403	1 349
Kvinneres lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	N/A	N/A	N/A
Nivå 2 og 3	88%	87%	87%
Tyngre fagstillinger	96%	102%	96%
Øvrige medarbeidere	100%	98%	91%
Sykefravær			
Kvinner	54%	75%	78%
Menn	46%	25%	22%

KLP KAPITALFORVALTNING	2025	2024	2023
Fravær på grunn av syke barn			
Kvinner	61%	68%	37%
Menn	39%	32%	63%
Andel deltid			
Kvinner	0%	0%	3%
Menn	0%	0%	0%
Andel midlertidig ansatte			
Kvinner	0%	100%	0%
Menn	0%	0%	0%

KLP SKADEFORSIKRING	2025	2024	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)			
Kvinner	50%	50%	52%
Menn	50%	50%	48%
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)			
Styret	40%	40%	44%
Nivå 1	0%	0%	0%
Nivå 2 og 3	41%	42%	37%
Alle ledernivåer	39%	40%	N/A
Tyngre fagstillinger	26%	39%	31%
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)			
Kvinner	831	807	764
Menn	1 025	978	940
Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	N/A	N/A	N/A
Nivå 2 og 3	79%	78%	79%
Tyngre fagstillinger	105%	98%	108%
Øvrige medarbeidere	95%	92%	93%
Sykefravær			
Kvinner	76%	71%	70%
Menn	24%	29%	30%

KLP SKADEFORSIKRING	2025	2024	2023
Fravær på grunn av syke barn			
Kvinner	47%	67%	48%
Menn	53%	33%	52%
Andel deltid			
Kvinner	6%	6%	9%
Menn	2%	4%	1%
Andel midlertidig ansatte			
Kvinner	0%	100%	100%
Menn	0%	0%	0%

KLP EIENDOM	2025	2024	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)			
Kvinner	35%	34%	35%
Menn	65%	66%	65%
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)			
Styret	50%	43%	33%
Nivå 1	100%	0%	0%
Nivå 2 og 3	32%	30%	29%
Alle ledernivåer	29%	27%	23%
Tyngre fagstillinger	29%	29%	17%
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)			
Kvinner	930	869	825
Menn	944	935	898
Kvinneres lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)			
Nivå 1	N/A	N/A	N/A
Nivå 2 og 3	83%	88%	109%
Tyngre fagstillinger	95%	75%	98%
Øvrige medarbeidere	112%	110%	113%
Sykefravær			
Kvinner	32%	45%	29%
Menn	68%	55%	71%

KLP EIENDOM	2025	2024	2023
Fravær på grunn av syke barn			
Kvinner	56%	73%	45%
Menn	44%	27%	55%
Andel deltid			
Kvinner	3%	5%	2%
Menn	1%	3%	3%
Andel midlertidig ansatte			
Kvinner	33%	0%	0%
Menn	67%	100%	100%