

Likestillingsredegjørelse for

MORSELSKAPET, NorgesGruppen ASA

Tilstand for kjønnslikestilling

NorgesGruppen som konsern jobber kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle deler av personalpolitikken.

NorgesGruppen ASA følger konsernets Retningslinjer innen HR som beskriver fremgangsmåte for håndtering innen de ulike områdene. Et bærekraftig arbeidsliv står sentralt i konsernets bærekraftstrategi. Med dette menes et arbeidsliv som ser at mangfold og kjønnsbalanse er viktige bidrag for selskapets verdiskaping. NorgesGruppen har målsatt en kjønnsbalanse mellom 40-60% innen alle områder og nivåer.

De videre tabellene viser faktisk tilstand for likestilling i NorgesGruppen ASA.

Faktisk tilstand for rapporteringsåret 2021

Kjønnsbalanse og resultat av lønnskartlegging per stillingsnivå

1.

- Kjønnsbalansen viser andel av kvinner og menn,
- Lønnsforskjeller vises i kvinners andel av menns lønn i prosent

Stillingsnivå	Menn		Kvinner		Lønnsforskjell
Totalt	62	48,1%	67	51,9%	60,7%
Medarbeider kontor	40	41,2%	57	58,8%	92,5 %
Mellomleder	10	62,5%	6	37,5%	60,1 %
Toppledelse	12	75,0%	4	25,0%	N/A

For toppledelse har vi ikke tilstrekkelig grunnlag til å ivareta anonymitet hva gjelder lønnsforskjeller.

I definisjon av de ulike stillingsnivåene har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten, og alle data er lagret i vårt HR-system. Kartleggingen viser at dagens stillingskategorier for selskapet ikke ivaretar likt arbeid og arbeid av lik verdi. For dette, er stillingskategoriene for store. Verneombud har vært involvert og fått informasjon gjennom prosessen.

- Eksempler på likt arbeid:
 - **Medarbeider kontor** som jobber administrativ på konsern nivå innen ulike fagområder som for eksempel økonomi, forretningsutvikling, regnskap, analyse og kategori
 - **Toppledere** som er en del av konsernledelse og/eller selskapsledelsen i NorgesGruppen ASA

Kjønnsfordelingen viser at det er en overvekt av menn innen topp og mellomledernivå. Dette er av historiske årsaker innenfor gitte roller og ansvar og konsekvenser av dette, gir utslag i resultatet ved kartlegging av lønnsforskjeller. Dette i tillegg til at stillingskategoriene er for store. I arbeidet videre vil vi se på muligheten for mer sammenlignbare stillingskategorier for å ivareta hensikten med denne kartleggingen.

For beregning av lønnsforskjeller har vi summert alle lønns-elementer i en samlet sum (fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder: Vi har benyttet 1 fullt år som grunnlag (desember 2020- november 2021). Deltidsansatte er beregnet opp til fulltidsekivalent.

2. Kjønnbalanse ansattkategorier, foreldrepermisjon og kartlegging av ufrivillig deltid

Tallene er oppgitt for enkelte kategorier også for 2020 i henhold til lovkrav.

	Kjønnbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Antall		Prosentandel av alle ansatte		Gjennomsnitt antall uker		Prosentandel av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021	67 51,9%	62 48,1%	2,3%	0,8%	28,2	14,6	4,7%	3,1%	0	0
2020	64 52,5%	58 47,5%	0,8%	1,6%	18,7	14,8	4,9%	4,9%		

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges annethvert år

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført som en spørreundersøkelse i november 2021. Mottakere var alle faste ansatte med stillingsprosent under 100. Spørsmålene som ble sendt skulle gi oss svar på andelen som ønsket og er tilgjengelig for å kunne jobbe mer, og andre forhold rundt medarbeiders arbeidssituasjon som kan gi innsikt og nytte i vårt videre arbeid.

I NorgesGruppen ASA er det ingen ansatte som oppgir ufrivillig deltid.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Selskapets likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens verdier. Likestilling og arbeid mot diskriminering er beskrevet i konsernet styrende dokumenter. NorgesGruppen ASA har beskrevet hvordan retningslinjene skal etterleves i egne guider under styrende dokumenter. Selskapets ledere støttes i operasjonaliseringen av arbeidet gjennom prosessbeskrivelser i lederhåndboken.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken i selskapet. NorgesGruppen oppfordrer enhver arbeidstaker, både ansatt -og innleid, til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingsordningen og hvordan varslinger blir behandlet er tilgjengelig for alle ansatte. Er varslings via linjevei ikke mulig eller hensiktsmessig, kan ansatte og innleide arbeidstakere benytte NorgesGruppens varslingsordning der varsler senders til en uavhengig tredjepart.

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Resultater av kartlegging av risiko og arbeidet for likestilling blir gjennomgått og behandlet flere ganger per år av selskapets styre. Det er tema på ulike større ledersamlinger på tvers av konsernet, ulike HR Forum og møter med ansatte. Mangfolds ledelse har de siste årene fått større og større plass som naturlig del og driver for verdiskaping samtidig som en viktig strategi i arbeidet for å identifisere risiko og redusere hindre for likestilling.

I medarbeiderundersøkelsen som blir gjennomført årlig stilles det spørsmål om de ansatte har opplevd eller kjenner til mobbing og trakassering på arbeidsplassen. I medarbeiderundersøkelsen gjennomført i januar 22 er det ingen utslag på dette området. På spørsmålet om det oppleves å være like karrieremuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne viser resultatet at ansatte i stor grad er enig i dette. Resultater av undersøkelsen blir gjennomgått i avdelingene (ledernivå, avdelingsnivå og per team). Det blir utarbeidet tiltaksplaner for den enkelte avdeling.

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn er en identifisert risiko. Alle er individuelt avlønnet og forankring av lønnsnivå gjennomføres av nærmeste leder i samarbeid med HR i årlige lønnsregulering. For å sikre likelønn fremover for likt arbeid av lik verdi, vil man gjennomgå lønnsforskjellene for de store stillingskategoriene, vurdere forutsetninger og kompetanse og legge til rette for systematisk arbeid for å minimere risiko.

Rekruttering

NorgesGruppen bruker profesjonelle digitale verktøy i rekrutteringsprosessen. Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type tester og utvalgsriterier for å finne best kvalifiserte kandidater. Det er et krav i NorgesGruppen å ivareta områdets mangfolds kompetanse når man setter rollens kompetanse og erfaringsriterier. Dette i tillegg til å ivareta mål om kjønnsbalanse. Det skal være kandidater av begge kjønn i siste del av prosessen. Unntak må godkjennes.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnskartlegging ivaretatt av nøytrale funksjoner og reguleringer skal godkjennes av leders leder og HR. Selskapet har kriterier for lønnsregulering.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NorgesGruppen ser på kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som avgjørende for konsernets løpende verdiskaping. På ulike nivåer og områder i konsernet finnes kompetanse og utviklingstiltak tilpasset

det enkelte fagområde og medarbeiders behov og ønske for utvikling. I selskapets medarbeider og utviklingssamtale behandles kompetanseutvikling årlig som eget område.

Fleksibel arbeidstid og mangfolds arbeid

NorgesGruppen tilbyr og støtter et mangfoldig arbeidsliv med høy grad av fleksibilitet. Digitale møter og samhandlingsverktøy muliggjør økende grad av fleksibilitet der dette er ønsket og mulig. Kjernetid fra 9-15 gjør det mulig for ansatte å legge til rette for småbarnsfamilier. Fleksibel kontorløsning med en til to dager i uken med arbeid hjemmefra prøves ut som et tiltak for å skape fleksibilitet.

Resultater og forventninger til arbeidet fremover

NG ASA gjennomgår resultater av ulike kartlegginger og igangsetter tiltak i det løpende likestillingsarbeidet. Økt tilgang til utviklingsprogram, bedre synlighet på ledige stillinger, økt fokus på intern mobilitet, i tillegg til krav om at alle skal inkludere dette i sine årlig mål -og utviklingssamtale har bidratt til økt tilfredshet rundt utviklingsmuligheter og spesielt blant kvinner.

Verneombudet i NorgesGruppen ASA har bidratt til godt samarbeid i det systematiske arbeidet for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering. Det er etablert en egen arbeidsgruppe som ivaretar systematisk arbeid med handlingsplan og arbeid med fire stegs modellen for NorgesGruppen ASA. Verneombudet er medlem av arbeidsgruppen.

Lønnsforskjellene blant topp og mellomledelse mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger. Dette er av historiske årsaker og selskapets oppbygging og virksomhetstype. Det er igangsatt systematisk etterfølgerplanlegging på ledernivå og målsatt kjønnsbalanse er et av mangfolds kriteriene som blir ivaretatt og vurdert i dette arbeidet. Dette i tillegg til økt fokus på bedret kjønnsbalanse i hele vår rekrutteringsprosess, har målsetning om å utjevne dette gapet på sikt.