



1. 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 som beskriver fremgangsmåte for håndtering av de ulike områdene innen medarbeider og lederskap. 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. For å støtte opp under disse verdiene, er det satt mål om å oppnå en kjønnsbalanse på mellom 40-60% på tvers av alle stillingsnivåer og fagområder.

Arbeidsgruppen «Bærekraft mennesker», inkluderer representanter for alle våre virksomhetsområder. Gruppen fungerer som et forum for å evaluere fremdrift, identifisere utfordringer og fastsette årlige tiltak og handlingsplaner. Gruppen skal bidra til å styrke arbeidet for likestilling og redusere risiko for eventuell diskriminering i hele konsernet.

Kjønnsfordeling og ansettelsesform

Per 31.12.2024 var det totalt 143 ansatte hvorav 75 kvinner og 68 menn, i morselskapet NorgesGruppen ASA. Dette gir en total kjønnsfordeling på 52,4% kvinner og 47,6% menn.

Andel av respektive M/K	Kvinner	Menn
Andel fulltid	82,7	95,6
Andel deltid	10,7	2,9
Andel midlertidig	6,7	1,5

Av våre kvinner er det 10,7% som har deltidsstillinger, og andelen menn på deltid er 2,9%. Kjønnsbalansen innen våre deltidsansatte er 79% kvinner og 21% menn. Det ble i oktober 2023 gjennomført en spørreundersøkelse for å undersøke om det er tilfeller av ufrivillig deltid, og resultatet viste at NorgesGruppen ASA har ingen som oppgir å ha ufrivillig deltid. Vi har 6,7% andel kvinner som er midlertidig ansatt, andelen for menn er 2,9%.

Foreldrepermisjon

Vi har 12 kvinner som har hatt foreldrepermisjon i 2024 og 33 menn. Snitt uker for kvinner er 17,68 og for menn 7,04. Det er ikke funnet noen risiko for diskriminering av kjønn med hensyn til uttak av foreldrepermisjon.

Kjønnsbalanse per stillingsnivå, og kvinners andel av menns lønn

Totalt i NorgesGruppen ASA har vi en kjønnsbalanse på 47,6% menn og 52,4% kvinner. Dette er innenfor selskapets målsatte kjønnsbalanse.

Selskap / ansattkategori	Andel kvinne	Andel mann	Kvinnens andel lønn (2023)
Medarbeider nivå 1	100 %	0 %	
Medarbeider nivå 3	0 %	100 %	
Medarbeider nivå 4	50 %	50 %	96,1 %
Medarbeidernivå 5	100 %	0 %	
Medarbeidernivå 6	57 %	43 %	90,0 %
Medarbeider nivå 6	57 %	43 %	90,0 %
Senior rådgiver nivå 1	56 %	44 %	88,6 %
Senior rådgiver nivå 2	70 %	30 %	85,5 %
Avdelingsleder nivå 1-2			
Seniorrådgiver nivå 3	63 %	37 %	86,1 %
Avdelingsleder nivå 3			
Seniorrådgiver Avdelingsleder nivå 4	39 %	62 %	88,2 %
Direktør nivå 1	17 %	83 % *	
Direktør nivå 2	25 %	75 % *	
Toppledelse	50 %	50 % *	
Toppledelse	24 %	77 %	88,0 %
Totalsum	52 %	48 %	

*Utvalg for lite til at det kan kommuniseres.

Kolonnen til høyre i tabellen over, kvinners andel lønn, er fra 2023 da denne type lønnskartlegging gjennomføres hvert andre år.

2. Vårt arbeid for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering

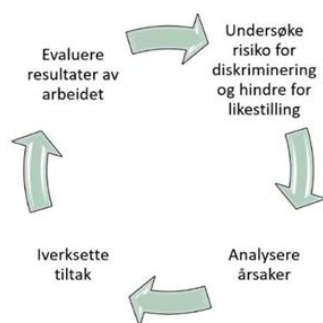
Selskapets likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens verdier. Likestilling og arbeid mot diskriminering er beskrevet i konsernets styrende dokumenter. NorgesGruppen ASA har beskrevet hvordan retningslinjene skal etterleves i egne guider. Selskapets ledere støttes i operasjonaliseringen av arbeidet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

Alle prinsipper for likestilling og diskriminering er lett tilgjengelig for alle ansatte og obligatorisk part av selskapets e-læringsprogram for nyansatte. 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 varsling via linjevei ikke mulig eller hensiktsmessig, kan ansatte og innleide arbeidstakere benytte NorgesGruppens eksterne varslingsordning der varsler senders via en uavhengig tredjepart. Kjennskap til varslingsordningen blir målt i årlig medarbeiderundersøkelse.

Hvordan vi strukturerer likestillingsarbeidet

Selskapet jobber kontinuerlig med likestilling og oppfølging av ulike kartlegginger. Tiltak som bedre tilgang til utviklingsprogram, økt synlighet av ledige stillinger, fokus på intern mobilitet og krav om å inkludere utviklingsønsker i årlige samtaler har økt kjennskapet til utviklingsmuligheter internt i NorgesGruppen

Verneombudet i NorgesGruppen ASA bidrar til et godt samarbeid mellom ledelse og ansatte i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. En egen arbeidsgruppe følger et fast års hjul for å sikre



kontinuerlig oppfølging av aktivitetsplikten. Risikovurderinger og handlingsplaner følges opp systematisk for å fremme tiltak for ivaretagelse av likestilling og hindre diskriminering. Alt arbeid dokumenteres skriftlig, og temaet er en naturlig del av arbeidsmiljøutvalgets arbeid.

Det er etablert en egen retningslinje for ivaretagelse av kjønnsbalanse i styret innen konsernet. Retningslinjen beskriver hvilke krav som må ivaretas og tilhørende beskrivelse som forklarer hvordan dette skal gjennomføres. Formålet er å bidra til kvalitet i styreerkruttering og styresammensetning, i tillegg til kjønnsbalanse.

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Resultater fra kartlegging av risiko og ivaretagelse av arbeidet for likestilling, er tema på større ledersamlinger, interne fagnettverk og møter med ansatte. Mangfoldsledelse er en naturlig driver av verdiskaping og innovasjon, samtidig som det er en viktig strategi i arbeidet for å identifisere risiko for diskriminering og redusere hindre for likestilling. I selskapets årlige medarbeiderundersøkelse behandles området mangfold og miljø spesielt. På spørsmålet om det oppleves å være like karrieremuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne, viser resultatet at de ansatte er i stor grad enig i dette.

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn er en identifisert risiko. Alle er individuelt avlønnet og forankring av lønnsnivå gjennomføres av nærmeste leder og leders leder, i samarbeid med HR i årlig lønnsregulering og ved nyansettelser. For å sikre likelønn for likt arbeid av lik verdi, blir de ulike stillingsnivåene vurdert og rollene analysert, utfra erfaring og kompetanse som kreves for å kunne avdekke om det finnes risiko for diskriminering av kjønn for lønn av arbeid gjort av lik verdi. I 2023 ble dette arbeidet styrket med gjennom system støtte og samarbeid med ekstern nøytral partner.

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 mangfolds kompetanse og erfaringsriterier. Det skal være kandidater av begge kjønn i siste del av rekrutteringsprosessen. Unntak må godkjennes. Enhver rekrutteringsprosess etterstreber å utbedre den enkelte avdelingen eller selskapets mangfolds kompetanse. Retningslinjer for rekruttering gjennomgås jevnlig i fagnettverket Rekrutteringsforum.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnskartlegging ivaretas av nøytrale funksjoner og reguleringer skal godkjennes av leders leder og HR. Selskapet har like kriterier for årlig lønnsregulering uavhengig av stillingsnivå og føringene er i henhold til sentrale lønnsoppgjør.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NorgesGruppen ser kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som nøkkelen til å skape verdier. Selskapet tilbyr tilpassede utviklingstiltak som møter behovene til både den enkelte medarbeider og

ulike fagområder. Hvert år har alle medarbeidere en utviklingssamtale der kompetanseutvikling er et sentralt tema.

Selskapets internkommunikasjon sikrer at viktig og riktig informasjon når frem til alle ansatte i selskapet. Selskapets kommunikasjonskanaler muliggjør en bred og åpen kommunikasjon som gir rom for deling og læring for alle.

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. Det er utarbeidet retningslinjer for fleksibelt kontorsted.

Kontorlokalene legger til rette for ulike behov for samhandling. Det er også lagt til rette for medarbeiderens ulike behov. Heisene hensyntar behov for mer tid ved bruk av for eksempel krykker eller rullestol. Ansatte har tilgang til bønnenrom. Selskapet legger også til rette for å ivareta spesielle behov ved ulike livsfaser for å redusere risiko for diskriminering.

Resultat av arbeidet og tiltak

Det systematiske arbeidet, blant annet innenfor rekrutteringsområdet, har som hensikt å styrke blant annet kjønnsbalansen i topp og mellomlederstillinger. 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 og med lengst ansiennitet.

I 2024 ble det etablert et mentorprogram for å styrke intern mobilitet og legge til rette for utviklingsmuligheter. Programmet var åpent for alle som ønsket å delta. På bakgrunn av positive erfaringer videreføres dette. .

Som en del av arbeidet for mangfold og inkludering på arbeidsplassen har selskapet etablert en Pride-komité som gjennomfører ulike aktiviteter med mål om økt forståelse og at alle ansatte skal oppleve trygghet på arbeidsplassen.

Lønnskartlegging ble gjennomført i 2023 og gikk ned på de ulike stillingsnivåene og rollenivå. Hvert nivå ble gjennomgått og dokumentert. Det var på bakgrunn av dette arbeidet ikke funnet risiko for diskriminering av kjønn for lønnssetting av arbeid med lik verdi i selskapet. Dette arbeidet gjennomføres annethvert år, men samme kriterier blir brukt i årlige lønnsregulering og ved lønnsfastsettelse i rekrutteringsarbeidet.

Det gjennomføres systematisk etterfølgerplanlegging på ledernivå og målsatt kjønnsbalanse er et av mangfolds kriteriene som blir ivaretatt og vurdert i arbeidet. Dette i tillegg til økt søkelys på bedret kjønnsbalanse i hele vår rekrutteringsprosess, har som målsetting om å utjevne dette gapet på sikt. Det er ikke funnet risiko for diskriminering av kjønn i våre rekrutteringsprosesser.

Planer og forventninger for videre arbeid

Selskapet vil fortsette sitt kontinuerlige arbeid for å redusere risiko for diskriminering. Økt kjønnsbalanse blant ledende stillinger og mangfolds kompetanse vil bli videreført som fokusområder for 2025.

For å sikre at retningslinjer for rekruttering er godt kjent og ivaretatt av alle i selskapet, videreføres et kompetansetilbud for ledere. Områdene mangfold under behovsanalyse for rekrutteringsprosessen og objektivitet for å fremme likestilling og hindre diskriminering er temaer i dette programmet.

Mangfoldsledelse og arbeid for likestilling, vil videreføres i ulike lederutviklingsprogram. Informasjon om selskapets utvikling, medarbeider og lederutvikling i tillegg til ledige stillinger, er tilgjengeliggjort gjennom implementeringen av et interkommunikasjonsverktøy som er tilgjengelig for alle våre medarbeidere.

Økt grad av deling mellom avdelinger og nivåer har gitt økt åpenhet og reduserer risiko for opplevd utenforskap/diskriminering. Selskapet legger til rette for et stort antall arrangementer som er åpne for alle ansatte uavhengig av avdeling og nivå.

Vårt kontinuerlig arbeid med utvikling av våre ansatte, vil få bedret systematisk system støtte i løpet av 2025. Dette vil forbedre selskapet prosesser for utvikling av godt medarbeiderskap og lederskap hvor alle skal oppleve mestring og kontinuerlig utvikling.