



1. Tilstand for kjønnslikestilling

NorgesGruppen ASA arbeider systematisk og kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle deler av personalpolitikken. Arbeidet gjennomføres i samsvar med konsernets retningslinjer for medarbeiderskap og lederskap, og er forankret i konsernets bærekraftstrategi. Et bærekraftig arbeidsliv forstås som et arbeidsliv der mangfold og kjønnsbalanse anses som viktige bidrag til verdiskaping.

NorgesGruppen ASA har som mål å oppnå en kjønnsbalanse på mellom 40 og 60 prosent på tvers av alle stillingsnivåer og fagområder.

Arbeidet følges opp gjennom konsernets tverrfaglige arbeidsgruppe «Bærekraftig arbeidsliv», hvor representanter for alle våre virksomheter deltar. Gruppen følger utvikling, identifiserer risiko og utfordringer knyttet til diskriminering, og fastsetter årlige tiltak og handlingsplaner som danner grunnlag for videre forbedring av likestillingsarbeidet.

Kjønnsfordeling og ansettelsesform

Per 31.12.2025 var det totalt 152 ansatte hvorav 81 kvinner og 71 menn, i morselskapet NorgesGruppen ASA. Dette gir en total kjønnsfordeling på 53,3% kvinner og 46,7% menn.

Andel av respektive M/K	Kvinner	Menn
Andel fulltid	85,2	91,5
Andel deltid	11,1	4,2
Andel midlertidig	3,7	4,2

Kjønnsbalansen innen våre deltidsansatte er 75% kvinner og 25% menn. Det ble i høsten 25 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 3,7% andel kvinner som er midlertidig ansatt, andelen for menn er 4,2%.

Foreldrepermisjon

Vi har 12 kvinner som har hatt foreldrepermisjon i 2025 og 6 menn. Snitt uker for kvinner er 17,61 og for menn 9,56. 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 46,7% menn og 53,3% kvinner. Dette er innenfor selskapets målsatte kjønnsbalanse.

Ansattkategori	Andel kvinne	Andel mann	Andel kvinnelønn 2025
Medarbeider nivå 3	66,7 %	33,3 %	92 %
Medarbeider nivå 4	46,7 %	53,3 %	105 %
Medarbeider nivå 5	100,0 %	0,0 %	
Medarbeider nivå 6	41,7 %	58,3 %	117 %
Medarbeider nivå 7	63,6 %	36,4 %	92 %
Senior rådgiver nivå 1	60,0 %	40,0 %	85 %
Senior rådgiver nivå 2	67,9 %	32,1 %	88 %
Avdelingsleder nivå 3	65,2 %	34,8 %	88 %
Seniorrådgiver nivå 4	41,7 %	58,3 %	94 %
Direktør nivå 1	16,7 %	83,3 %	86 %
Direktør nivå 2	33,3 %	66,7 %	80 %
Toppledelse 1	50,0 %	50,0 %	87 %
Toppledelse 2	22,2 %	77,8 %	124 %
Toppledelse 3	25,0 %	75,0 %	94 %
Toppledelse 4	0,0 %	100,0 %	0 %
Totalsum	53,3 %	46,7 %	

Kolonnen til høyre i tabellen over, kvinners andel lønn, viser tall fra 2025. Denne type lønnskartlegging gjennomføres hvert andre år.

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

Selskapets arbeid for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering er forankret i virksomhetens verdier og beskrevet i konsernets styrende dokumenter. NorgesGruppen ASA har konkretisert hvordan disse retningslinjene skal etterleves gjennom egne interne guider. Ledere støttes i operasjonaliseringen av arbeidet gjennom tydelige prosessbeskrivelser i lederhåndboken, med faglig støtte fra HR.

NorgesGruppen oppfordrer alle arbeidstakere, både ansatte og innleide, til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingsordningen, inkludert informasjon om hvordan varsler håndteres, er tilgjengelig for alle ansatte.

Dersom varsling via linjeleder ikke er mulig eller hensiktsmessig, kan ansatte og innleide arbeidstakere benytte konsernets eksterne varslingsordning, hvor varsler mottas av en uavhengig tredjepart. Kjennskap til varslingsordningen følges opp og måles gjennom selskapets årlige medarbeiderundersøkelse.

Hvordan vi strukturerer likestillingsarbeidet

Selskapet arbeider systematisk og kontinuerlig med likestilling og oppfølging av resultater fra ulike kartlegginger. Tiltak som økt tilgang til utviklingsprogrammer, bedre synliggjøring av ledige stillinger, styrket fokus på intern mobilitet og krav om at utviklingsønsker skal inngå i årlige utviklingssamtaler, bidrar til økt kjennskap til interne utviklingsmuligheter i NorgesGruppen.

Verneombudet i NorgesGruppen ASA bidrar til et godt samarbeid mellom ledelse og ansatte i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. En tverrfaglig arbeidsgruppe følger en plan for å sikre systematisk oppfølging av tiltak, evaluering av fremdrift og kontinuerlig forbedring av likestillingsarbeidet.

Det er etablert en egen retningslinje for ivaretagelse av kjønnsbalanse i styret i konsernet. Retningslinjen beskriver krav som skal ivaretas, samt tilhørende prosessbeskrivelser for hvordan dette skal gjennomføres i praksis. Formålet er å bidra til kvalitet i styrearbeid, styresammensetning og rekruttering, samtidig som målet om kjønnsbalanse ivaretas.

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Resultater fra kartlegging av risiko for diskriminering og oppfølging av arbeidet for likestilling behandles systematisk i relevante lederfora, interne fagnettverk og i dialog med ansatte. Mangfoldsledelse er integrert i selskapets arbeid med verdiskaping og innovasjon, og utgjør samtidig et sentralt virkemiddel for å identifisere risiko for diskriminering og redusere hindre for likestilling.

Mangfold og arbeidsmiljø er egne temaer i selskapets årlige medarbeiderundersøkelse. På spørsmål knyttet til opplevde like karrieremuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne, viser resultatene at ansatte i stor grad opplever dette som ivarettatt.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er identifisert som et risikoområde. Alle ansatte er individuelt avlønnet, og lønnsfastsettelse og lønnsjustering forankres hos nærmeste leder og leders leder, i samarbeid med HR, både ved årlige lønnsreguleringer og ved nyansettelser. For å sikre likelønn for arbeid av lik verdi vurderes stillingsnivåer og roller systematisk, basert på krav til kompetanse, erfaring og ansvar, med formål å avdekke eventuell risiko for kjønnsdiskriminering.

Rekruttering

NorgesGruppen benytter profesjonelle, digitale verktøy i rekrutteringsprosesser. Prosessene omfatter strukturerte vurderinger, herunder bruk av tester og definerte utvalgsriterier, med formål å identifisere best kvalifiserte kandidater på en objektiv og etterprøvable måte.

Det stilles krav om at mangfolds kompetanse inngår som en del av rollebeskrivelsen, herunder ved fastsettelse av relevante kompetanse- og erfaringsriterier. I den avsluttende fasen av rekrutteringsprosessen skal kandidater av begge kjønn være representert. Eventuelle unntak skal begrunnes og godkjennes.

Rekrutteringsprosesser skal bidra til å styrke mangfolds kompetansen i den enkelte avdeling og i selskapet som helhet. Retningslinjer for rekruttering gjennomgås jevnlig i fagnettverket Rekrutteringsforum, som bidrar til erfaringsdeling, kvalitetssikring og kontinuerlig forbedring av rekrutteringsarbeidet.

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 arbeider systematisk med kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som grunnlag for verdiskaping og like muligheter for utvikling og forfremmelse. Selskapet tilbyr målrettede utviklingstiltak som er tilpasset både den enkelte medarbeiders behov og behovene innen ulike fagområder. Alle medarbeidere gjennomfører årlig utviklingssamtale, hvor kompetanseutvikling, karriereutvikling og utviklingsmuligheter er sentrale temaer.

Selskapets internkommunikasjon legger til rette for at relevant og korrekt informasjon gjøres tilgjengelig for alle ansatte. Gjennom felles kommunikasjonskanaler sikres åpenhet, deling av kunnskap og tilgang til informasjon om utviklingsmuligheter, læringstiltak og interne prosesser, uavhengig av stillingsnivå og organisatorisk tilhørighet.

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 bønnerom. 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 formål å styrke kjønnsbalansen i topp- og mellomlederstillinger. Identifiserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i disse stillingskategoriene vurderes i hovedsak å henge sammen med at det fortsatt er et flertall menn i virksomhetens øverste stillinger, samt forskjeller i ansiennitet.

For å styrke intern mobilitet og legge bedre til rette for utviklingsmuligheter på tvers av organisasjonen videreføres mentorprogrammet også i 2026. Alle kan søke på programmet.

I 2025 har selskapet gjennomført flere tiltak for å styrke mangfold, inkludering og bevissthet rundt likeverd på arbeidsplassen. Blant annet har NorgesGruppen ASA invitert eksterne aktører, til å holde faglige innlegg og foredrag for ansatte for å belyse problemstillingen.

Som en del av arbeidet ble det også tilbudt et e-læringskurs om mangfold, tilgjengelig for alle medarbeidere i selskapet. Kurset hadde som formål å øke kunnskap og bevissthet rundt mangfold, inkludering og respekt på arbeidsplassen.

Tiltakene er supplert med sosiale aktiviteter og økt intern kommunikasjon i form av intervjuer og annet læringsinnhold, med mål om å bidra til refleksjon, forståelse og læring på tvers av organisasjonen.

Alle aktivitetene er frivillige. Samtidig oppfordres både ledere og medarbeidere til å delta, være nysgjerrige, benytte anledningen til å bli kjent med nye kollegaer og tilegne seg ny kunnskap.

Det ble gjennomført lønnskartlegging i 2025, hvor lønnsforhold på tvers av stillings- og rollenivåer ble systematisk gjennomgått og dokumentert. På bakgrunn av kartleggingen ble det ikke identifisert risiko for kjønnsdiskriminering i lønnsfastsettelsen for arbeid av lik verdi. Lønnskartlegging gjennomføres annethvert år, og de samme kriteriene benyttes ved årlige lønnsreguleringer og ved lønnsfastsettelse i rekrutteringsprosesser.

Det gjennomføres systematisk etterfølgerplanlegging på ledernivå, hvor målsatt kjønnsbalanse inngår som ett av flere mangfolds kriterier som vurderes. Sammen med økt søkelys på kjønnsbalanse i hele rekrutteringsprosessen er målsettingen å bidra til å utjevne eksisterende kjønnsforskjeller over tid. Det er ikke identifisert risiko for kjønnsdiskriminering i selskapets rekrutteringsprosesser.

Planer og forventninger for videre arbeid

Selskapet vil videreføre sitt kontinuerlige arbeid for å redusere risiko for diskriminering. Økt kjønnsbalanse i ledende stillinger samt styrking av mangfolds kompetanse vil være prioriterte fokusområder i 2026 i tillegg til utvikling av nærværskultur med program tilgjengelig for alle. Et program hvor kvinnehelse vil være et av fokusområdene.

Arbeidet med Mangfoldsledelse og likestilling videreføres gjennom flere utviklingsprogram for medarbeidere og ledere. Informasjon om selskapets utvikling, medarbeider- og lederutvikling samt ledige stillinger er tilgjengeliggjort gjennom et felles internkommunikasjonsverktøy som er tilgjengelig for alle ansatte.

Økt deling og samhandling på tvers av avdelinger og nivåer har bidratt til større åpenhet i organisasjonen og redusert risiko for opplevd utenforskap og diskriminering. Selskapet legger til rette for et bredt tilbud av arrangementer som er åpne for alle medarbeidere, uavhengig av organisatorisk tilhørighet og stillingsnivå.

Det kontinuerlige arbeidet med utvikling av medarbeidere og ledere vil i løpet av 2026 styrkes gjennom bedret system støtte i viktige utviklingsprosesser. Bedret forventningsavklaring og videreutvikling av tilbakemeldingskultur, vil styrke utvikling av medarbeiderskap og lederskap, hvis mål er at ansatte skal oppleve mestring, inkludering og kontinuerlig utvikling.