

## Likestillingsredegjørelse 2023, NORGESGRUPPEN ASA (Org. Nr. 819731322)

### 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. NorgesGruppen har målsatt en kjønnsbalanse på mellom 40-60% innen alle områder og nivåer.

Arbeidsgruppen «Bærekraft mennesker», som er representert ved alle våre virksomhetsområder, følger opp arbeid innenfor mangfold, likestilling og diskriminering. Der diskuteres fremgang og utfordringer i arbeidet, og det defineres tiltak og årlige handlingsplaner. Gruppen skal bidra til å styrke arbeidet for likestilling og redusere risiko for eventuell diskriminering i hele konsernet.

#### Kjønnsbalanse per ansattkategori

Per 31.12.2023 var det 77 kvinner og 65 menn ansatt i morselskapet NorgesGruppen ASA.

Andel av respektive M/K	Menn	Kvinner
Andel fulltid	98,5%	97,4%
Andel deltid	1,5%	1,3%
Andel midlertidig	0,0%	1,3%

Av våre kvinner, er det 1,3 % som har deltidsstillinger, og andelen menn på deltid er 1,5%. Kjønnsbalansen innen våre deltidsansatte er 50% kvinner og 50% 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 1,3 % andel kvinner som er midlertidig ansatt, andelen for menn er 0,0%.

#### Foreldrepermisjon

Vi har 11 kvinner som har hatt foreldrepermisjon i 2023 og 3 menn. Snitt uker for kvinner er 17,3 og for menn 15,9. 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 46,2% menn og 53,8% kvinner. Dette er innenfor selskapets målsatte kjønnsbalanse.

Stillingsnivå	Andel mann	Andel kvinne	Kvinner andel lønn
	<b>Kjønnsbalanse</b>		
Medarbeider nivå 4	45,5%	54,5%	96,1%
Medarbeider nivå 5	-	100%	-
Medarbeider nivå 6 Rådgiver nivå 1	50,0%	50,0%	90,0%
Medarbeider nivå 7 Rådgiver nivå 2-3	50,0%	50,0%	95,4%
Seniorrådgiver nivå 1	46,2%	53,8%	88,6%
Seniorrådgiver nivå 2 Avdelingsleder nivå 1-2	32,3%	67,7%	85,5%
Seniorrådgiver nivå 3 Avdelingsleder nivå 3	40,0%	60,0%	86,1%
Seniorrådgiver nivå 4 Avdelingsleder nivå 4	50,0%	50,0%	88,2%
Direktør nivå 1	67,7%	33,3%	*
Direktør nivå 2	75,0%	25,0%	*
Toppledelse	70,6%	29,4%	88,0%

\*utvalg for lite til at det kan kommuniseres

I 2023 ble det etablert en ny stillingsarkitektur over de ulike roller og stillingsnivåene med mål om bedre definere og å kunne rapportere likt arbeid og arbeid av lik verdi på en mest hensiktsmessig måte. I et selskap med et mangfold av roller og stillinger, vil det allikevel kunne være variasjoner innen hver kategori som kan gi utslag i vurderingen av likt arbeid og arbeid av lik verdi. En mer detaljert gjennomgang for å finne eventuelle spor av kjønnsdiskriminering med hensyn til lønn for arbeid av lik verdi, er derfor viktig i selve kartleggingsarbeidet.

## 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 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 og prosedyrer 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 til en uavhengig tredjepart. Kjennskap til varslingsordningen blir målt i årlig medarbeiderundersøkelse.

### **Hvordan vi strukturerer likestillingsarbeidet**

Selskapet gjennomgår resultater av ulike kartlegginger og igangsetter tiltak i det løpende likestillingsarbeidet. Økt tilgang til utviklingsprogram, bedre synlighet på ledige stillinger, økt søkelys på intern mobilitet, i tillegg til krav om at alle skal inkludere utviklingsønsker i sine årlige mål -og utviklingssamtaler, har bidratt til økt tilfredshet rundt utviklingsmuligheter.

Verneombudet i NorgesGruppen ASA bidrar til godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, i det systematiske arbeidet for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering. Det er etablert en egen gruppe som arbeider systematisk i henhold til et års hjul over aktiviteter for å ivareta aktivitetsplikten. Risikovurdering og handlingsplan følges opp og er medvirkende til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Alt arbeid i gruppen dokumenteres skriftlig når det gjelder identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Fokus og arbeid innen dette området, er en naturlig del av arbeidsmiljøutvalgets arbeid.

I 2023 ble det etablert en egen retningslinje for ivaretagelse av kjønnsbalanse i styret innen konsernet. Retningslinjen beskriver hvilke krav som må ivaretas og tilhørende guide som forklarer hvordan dette skal gjennomføres. Formålet er å bidra til kvalitet i styreerkruttering, styresammensetning i tillegg til kjønnsbalanse.

## Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Resultater av kartlegging av risiko og ivaretagelse av arbeidet for likestilling er tema på større ledersamlinger, HR Forum 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 medarbeiderundersøkelsen som blir gjennomført årlig, behandles området mangfold og miljø. 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.

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 har dette arbeidet blitt styrket med system støtte fra eksternt nøytral partner.

## **Rekruttering**

NorgesGruppen bruker profesjonelle digitale verktøy i rekrutteringsprosessen.

Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type tester og utvalgskriterier for å finne best kvalifiserte kandidater. Det er et krav i NorgesGruppen å ivareta områdets mangfolds kompetanse når man setter rollens kompetanse og erfaringskriterier. Dette i tillegg til å ivareta mål om kjønnsbalanse. Det skal være kandidater av begge kjønn i siste del av prosessen. Unntak må godkjennes. Enhver rekrutteringsprosess etterstreber å utbedre den enkelte avdelingen eller selskapets mangfolds kompetanse.

## **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 på kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som avgjørende for 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 medarbeider og utviklingssamtale som skal gjennomføres av alle i selskapet, behandles kompetanseutvikling årlig som eget område.

Selskapet har høyt søkelys på internkommunikasjon og at riktig og tilpasset informasjon skal kunne gis alle og ikke bare enkelte områder i selskapet. Nye kommunikasjonskanaler på ulike flater sikrer en bredere og mer åpen kommunikasjon som er rollebasert.

## **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 å ivareta individuelle behov. Det er utarbeidet retningslinjer for fleksibelt kontorsted. Retningslinjene skal ivareta behov i ulike livsfaser.

Kontorlokalene legger til rette for ulike behov for samhandling. Det er også lagt til rette for medarbeiderens ulike behov. Heisene hensyntar at du trenger mer tid når du bruker krykker eller rullestol. Selskapet har eget bønnerom. Selskapet legger 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. Andel kvinner i denne gruppen er 32,4% for 2023 og har målsetning om å oppnå minimum 40% av samme kjønn.

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.

Kartleggingen er blitt gjort ned på de ulike stillingsnivåene og også ned på rollenivå. Hvert nivå er gjennomgått og dokumentert. Det er på bakgrunn av dette arbeidet ikke funnet risiko for diskriminering av kjønn for lønnssetting av arbeid med lik verdi i selskapet

Det er igangsatt 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 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 hindre risiko for diskriminering. Økt kjønnsbalanse for ledende stillinger og mangfolds kompetanse vil bli videreført som fokusområder for 2024.

For å sikre at retningslinjer for rekruttering er godt kjent og ivaretatt av alle i selskapet, er det igangsatt 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 fortsette å bli inkludert i ulike lederutviklingsprogram. Informasjon om selskapets utvikling, medarbeider og lederutvikling vil med nytt toveiskommunikasjonsverktøy bli enda mer tilgjengelig. Økt grad av deling mellom avdelinger og nivåer vil gi økt åpenhet og redusere risiko for opplevd utenforskap/diskriminering. Det er et stort antall arrangementer som er åpne for alle uansett avdeling og nivåer. I løpet av 2024 vil selskapet starte opp med nytt støtteverktøy for enda bedre tilpasset medarbeiderutvikling og oppfølging.