

ARP-rapport

Kreditor

2023

Innhold

1. Innledning
 - Definisjon av stillingsgrupper
2. Kartlegging 2023
 - Kjønnsbalanse
 - Lønn
 - Arbeidsforhold
3. Likestillingsredegjørelsen
 - Slik har Kreditor jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå
 - Prioriterte områder for å fremme likestilling og hindre diskriminering: risikoer og årsaker
 - Vi har satt følgende mål
 - Tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling og plan for å gjennomføre arbeidet
 - Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

1. Innledning

Om Kredinor. Kredinor er Norges største og eldste inkassoselskap. Vi skal bidra til en velfungerende økonomi gjennom våre løsninger og leveranser innenfor fakturering, inkasso og porteføljekjøp. For oss skal bærekraft være en sentral del av kjernevirksomheten vår, tett på tjenestene og menneskene som bruker dem. Da kan vi gjøre en forskjell som merkes, og bidra til et mer sosialt rettferdig og miljømessig bærekraftig samfunn. Kredinor's mål er å bli den mest bærekraftige aktøren i bransjen og vi ønsker å inspirere andre til å tenke nytt om sosial bærekraft. Kredinor jobber aktivt for å fremme likestilling og forhindre diskriminering.

ARP-rapportering i Kredinor. Alle arbeidsgivere har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Kredinor's bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere. Alle i Kredinor skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene Couragous, Compassionate, Curious, og Comitted.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). ARP-rapporten er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte på de aktuelle områdene. Vi jobber aktivt med å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn, og måler lønnsforskjell hvert 2. år. Rapporten beskriver likestillingsstatus i Kredinor, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Data i rapporten presenterer status per 31.12.2023, eller for rapporteringsperioden 01.01.2023-31.12.2023.

I kartleggingen og redegjørelsen ser vi på Kredinor samlet, inkludert datterselskapene Kredinor Finans AS og Kan AS. Alle som har arbeidskontrakt i Kredinor er inkludert i grunnlaget som vurderes. Følgende er ikke med i vurderingsgrunnlaget; innleide vikarer/konsulenter, daglig leder i Kredinor AS, og daglig leder i Kredinorstiftelsen.

Definisjon av stillingsgrupper

For å kunne vurdere og avdekke hvorvidt det finnes risiko for at selskapets ansatte diskrimineres lønnsmessig er det sammen med de tillitsvalgte definert stillingsgrupper som grunnlag for sammenligning. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle selskapets stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i stillingsgrupper som vi anser å ha «lik verdi». I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke nødvendigvis den organisasjonsmessige tilhørigheten.

Stillingsgruppe	Roller
<i>Executive Management Team (EMT)</i>	<i>Executive Management Team, Level 2</i>
<i>Group Management Team (GMT)</i>	<i>Group Management Team, Level 3 (with and without personal responsibility)</i>
<i>Manager</i>	<i>Manager, Level 4</i>

<i>IT Systems, Senior</i>	<i>Systems Developer, IT Operations Consultant, Systems Architect</i>
<i>IT Systems</i>	<i>Systems Developer, Product Designer, Solution Architect</i>
<i>IT Products and Services</i>	<i>Business Developer, Product Owner, Systems Administrator, CRM and Prospecting Manager, Product Designer, IT Consultant, IT Operations Consultant</i>
<i>Analysis, Senior</i>	<i>Analyst, Data Architect, Data Engineer Data Scientist, Information Architect</i>
<i>Analysis</i>	<i>Junior Analyst, Analyst, Data Architect/Engineer, Data Scientist, Controller</i>
<i>KAM and Industry Lead</i>	<i>Key Account Manager, Industry Lead</i>
<i>Sales</i>	<i>Sales Executive, Bid Manager</i>
<i>Service Manager, Specialist, and Investigator</i>	<i>Service Manager, Subject Matter Expert, Specialist, Investigator</i>
<i>Business Control</i>	<i>Business Controller, Performance Management Analyst, Controller, Accounting Manager</i>
<i>People and Compliance</i>	<i>People Partner, People Business Partner, Payroll Controller Competence Partner, Compliance Officer</i>
<i>Accounting and Marketing</i>	<i>Accountant, Marketing and Communication Manager, Marketing Manager, Strategy Advisor, Legal Secretary, Office Coordinator</i>
<i>Advisor, Senior</i>	<i>Advisor with Debt Collection Licence</i>
<i>Advisor</i>	<i>Advisor, Back Office Worker</i>
<i>Advisor (1. line)</i>	<i>Advisor Contact Center, Back Office Worker (1. line)</i>

2. Kartlegging av kjønnslikestilling 2023

Kjønnsbalanse

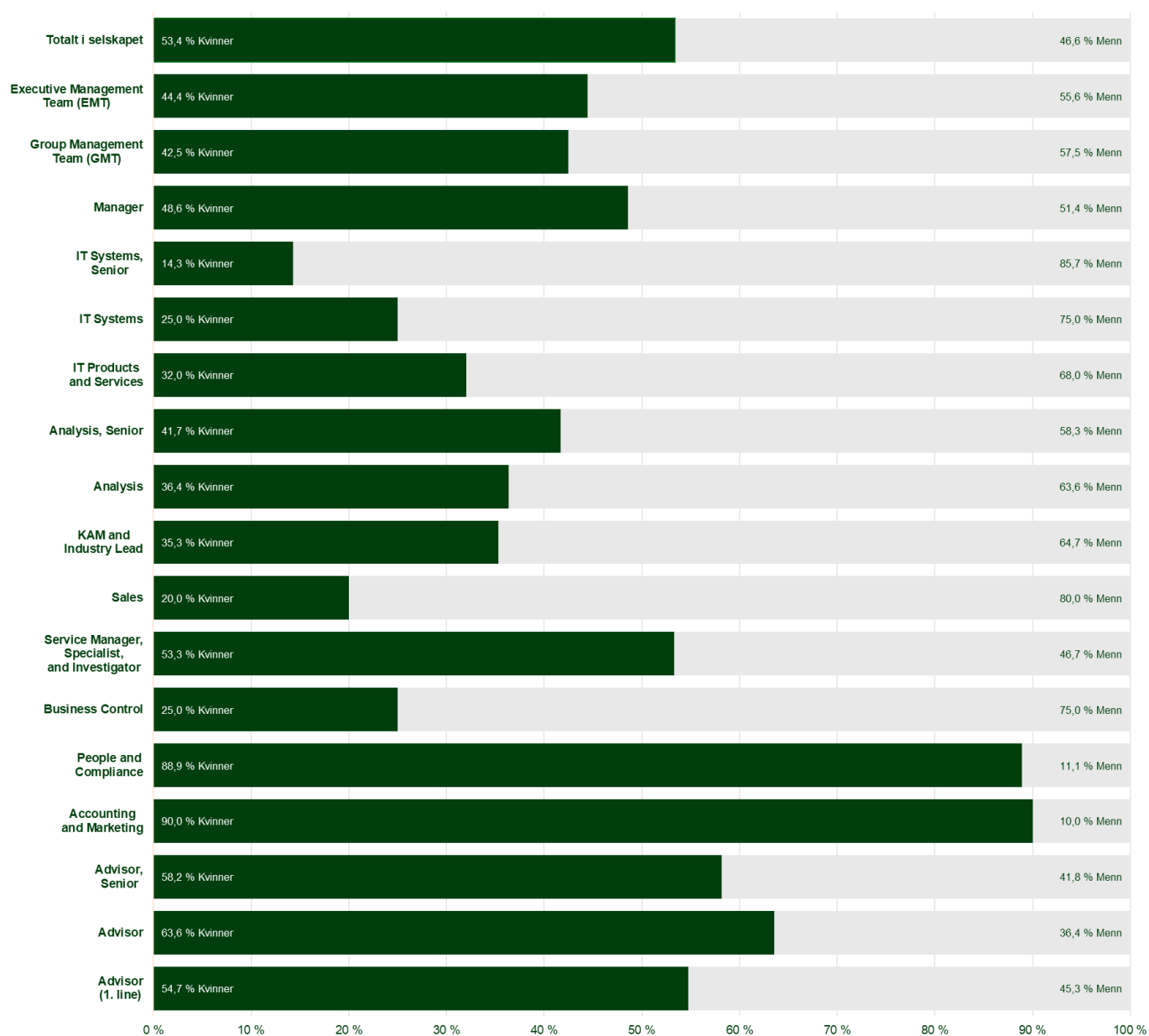
På rapporteringstidspunktet 31.12.2023 hadde selskapet 601 ansatte*, fordelt på 321 kvinner og 280 menn. Dette utgjør en kvinneandel på 53,4 %, som representerer en nedgang på 0,6 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2022. Kjønnsbalansen i de respektive stillingsgruppene er presentert i grafene under, og varierer fra 10,0 %/90,0 % til 48,6 %/51,4 %. Det største kjønnsgapet er identifisert i stillingsgruppen *Accounting and Marketing*, hvor menn utgjør 10 %.

Kjønnsbalanse blant ledere med personalansvar er presentert separat i tabellen under, da stillingsgruppene definert for ledere i denne rapporten (*Executive Management Team, Group Management Team, og Manager*) også inkluderer ledere uten personalansvar. Av alle ledere med

personalansvar per 31.12.2023 var 41,8 % kvinner (en reduksjon på 7,5 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2022). Det største kjønnsgapet er identifisert blant personalledere på nivå 3. Styret inkludert ansattrepresentanter hadde 7 medlemmer, bestående av 2 kvinner og 5 menn.

Ledere med personalansvar	Kvinner	Menn	Alder (gj.snitt)	Ansiennitet (gj.snitt)
Nivå 2	44,4 % (4)	55,6 % (5)	48,5	6,3
Nivå 3	36,0 % (9)	64,0 % (16)	47,1	6,5
Nivå 4	45,5 % (15)	54,5 % (18)	41,4	10,4
Total	41,8 % (28)	58,2 % (39)	44,6	8,3

Kjønnsbalanse etter stillingsgrupper



Lønn

Totalt i selskapet



Lønnsdata for hele Kredinor viser at kvinners andel av menns lønn er 86 %, hvilket representerer et lønnsgap på 14 %. Sammenlignet med lønnskartleggingen gjort for 2021 er lønnsgapet redusert med ett prosentpoeng (lønnsgap 2021: 15 %). Tallene for Kredinor er sammenlignbare med gjennomsnittet i Norge, hvor kvinners andel av menns lønn ligger på 87,9 % (SSB 2021). Data for hver stillingsgruppe er illustrert i tabellen under, der verdiene vises som kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn, fordelt på grunnlønn, bonus, andre goder, uregelmessig tillegg og overtid.

Rapporteringsgrunnlag

Grunnlønn

- For ansatte i 100 % stilling er grunnlønnen rapportert som kontraktsfestet årslønn
- For ansatte i deltidsstillinger er den faktisk utbetalte lønnen oppgitt. Ut ifra lønnen og stillingsprosenten er det gjort en omregning til heltid, dvs. hvor mye personen hadde tjent dersom den hadde jobbet full stilling

Bonus inkluderer kollektiv selskapsbonus samt individuelle bonuser (engangsutbetalinger), og er rapportert i faktisk utbetalte summer

Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter (naturalytelser som for eksempel bil, elektronisk kommunikasjon, rentefordel lån etc.)

Uregelmessig tillegg er rapportert i faktisk utbetalte summer, og inkluderer utgiftsgodtgjørelse og kontantytelser (med unntak av grunnlønn, bonus og overtid, som er rapportert separat).

Overtid inkluderer overtidsgodtgjørelse, og er rapportert i faktisk utbetalte summer

Etter stillingsgrupper

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe. «Kun menn kompensert» betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Tilsvarende gjelder for kvinner. «Ingen data» betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står «Ingen data» i feltet for overtid betyr det at overtidbetaling ikke er registrert for denne stillingsgruppen. Det betyr ikke at det mangler data.

Stillingsgruppe	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessig tillegg	Overtid	Total
<i>Executive Management Team (EMT)</i>	96 %	144 %	73 %	79 %	- Ingen data	96%
<i>Group Management Team (GMT)</i>	97 %	144 %	115 %	136 %	- Ingen data	102%
<i>Manager</i>	91 %	97 %	99 %	90 %	3 %	90%
<i>IT Systems, Senior</i>	87 %	63 %	92 %	63 %	- Ingen data	84%
<i>IT Systems</i>	94 %	137 %	129 %	134 %	Kun menn kompenserte	98%
<i>IT Products and Services</i>	101 %	87 %	93 %	78 %	109 %	99%
<i>Analysis, Senior</i>	94 %	23 %	75 %	25 %	64 %	86%
<i>Analysis</i>	98 %	75 %	84 %	74 %	11 %	93%
<i>KAM and Industry Lead</i>	92 %	125 %	94 %	124 %	- Ingen data	97%
<i>Sales</i>	106 %	Kun menn kompenserte	20 %	Kun menn kompenserte	- Ingen data	87%
<i>Service Manager, Specialist, and Investigator</i>	93 %	91 %	92 %	70 %	105 %	89%
<i>Business Control</i>	121 %	50 %	141 %	228 %	- Ingen data	125%
<i>People and Compliance</i>	109 %	75 %	83 %	96 %	Kun kvinner kompenserte	108%
<i>Accounting and Marketing</i>	109 %	202 %	94 %	161 %	322 %	117%
<i>Advisor, Senior</i>	101 %	97 %	110 %	103 %	96 %	101%
<i>Advisor</i>	97 %	90 %	98 %	91 %	51 %	95%
<i>Advisor (1. line)</i>	109 %	128 %	110 %	118 %	85 %	110%

Grunnlønn: Det største lønnsgapet er identifisert i stillingsgruppen *Business Control* hvor menn tjener 21 % mindre enn kvinner. Dette skyldes i hovedsak lang ansiennitet blant kvinnene i denne gruppen. I stillingsgruppen *IT Systems, Senior* tjener kvinner i snitt 13 % mindre enn menn. Det bemerkes at denne gruppen består av et fåtall kvinner, og at dette gir store utslag for forskjeller i gjennomsnittsverdier.

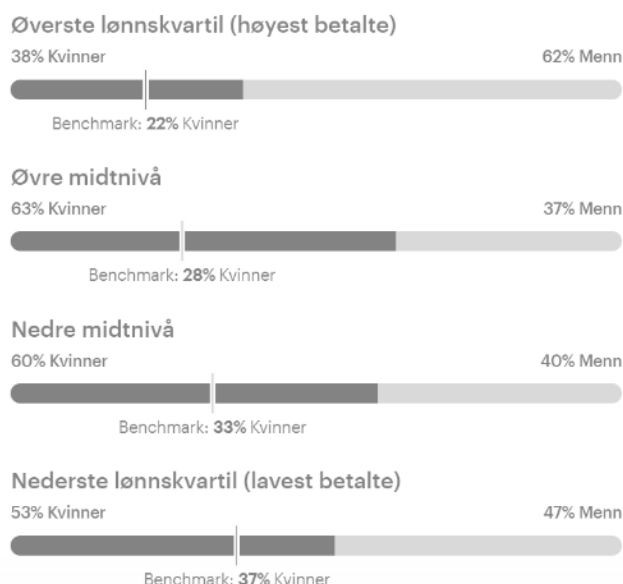
Bonus, andre goder og uregelmessig tillegg: For ansatte som startet i selskapet i løpet av 2023 vil opptjeningstiden for disse ytelsene være kortere, og slik sett kunne forklare en del av de rapporterte forskjellene mellom kvinner og menn i enkelte grupper. Eksempelvis ble det tilsatt 9 nye menn i stillingsgruppen *Group Management Team* i perioden 01.03.2023-01.12.2023. Kortere opptjeningstid kan dermed være med på å forklare de rapporterte forskjellene for bonus, andre goder og uregelmessig tillegg i denne gruppen. Tilsvarende kan gjelde for flere andre stillingsgrupper der lønnsgapene er store mellom kjønnene. Det forutsettes at slike utslag vil utjevnes i påfølgende års rapport.

Overtid: I 2023 utførte kvinner totalt sett noe mer overtidarbeid enn menn. Innenfor enkelte stillingsgrupper ser vi derfor store variasjoner i overtidkompensasjon. Dette skyldes hovedsakelig at ett av kjønnene gjennomgående har utført mer/mindre overtidarbeid enn det andre kjønn. Dette fremkommer ikke av tabellen over, men er en årsak til forskjellene. Eksempelvis står kvinner for 97 % av overtidarbeidet utført i stillingsgruppen *Accounting and Finance*.

Andre forklaringsvariabler for de rapporterte lønnsforskjellene kan være ansiennitet og ansvarsnivå. Vi kjenner også til flere eksempler der ledere har gått over til andre roller internt, og samtidig beholdt lønn og betingelser iht. lederrollen. Dette kan også forklare noen av de rapporterte forskjellene innenfor enkelte stillingsgrupper.

Lønnskvartiler

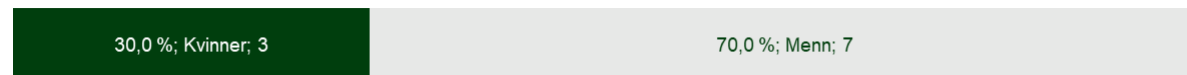
Ved å sortere alle lønninger fra høy til lav, og dele inn ansatte i fire like store grupper (lønnskvartiler), kan vi se kjønnsrepresentasjon blant de høyest og lavest betalte ansatte. Grafene til høyre viser lønnsgapet mellom kvinner og menn i Kreditor fordelt på lønnskvartiler. Øverste kvartil viser den høyest betalte fjerdedelen av selskapet, og den nederste viser den lavest betalte fjerdedelen. Menn er overrepresentert i øverste lønnskvartil (høyest betalte), mens det er en overvekt av kvinner i de tre resterende lønnskvartilene. Samlet sett kan dette også være med på å forklare de rapporterte lønnsforskjellene for kvinner og menn i de ovennevnte stillingsgruppene.



Arbeidsforhold

I denne delen berettes det om status relatert til arbeidsforhold, nærmere bestemt midlertidig bemanning, deltidsansatte, turnover og rekruttering, samt uttak av foreldrepermisjon.

Midlertidig ansatte



Utbredelse av midlertidig arbeidsforhold i Kredinor utgjør 1,7 % av den totale arbeidsstokken ved utgangen av 2023. Dette representerer en økning på 1,2 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2022. Grafen over viser midlertidig ansatte fordelt på kvinner og menn ved utgangen av 2023. Medarbeidere i denne kategorien er midlertidig ansatt etter Arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd, hovedsakelig etter bokstav a (spesiell kompetanse, avgrensede prosjekter) og bokstav b (vikariat). Av hensyn til anonymitet offentliggjøres ikke tall per stillingsgrupper.

Deltid



Vi definerer deltid som alle som har en stillingsprosent mindre enn 100 %. Ved utgangen av 2023 hadde selskapet 11,5 % deltidsansatte, fordelt på 39 kvinner og 30 menn. Dette representerer en økning på 0,9 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2022. Hovedparten (69,6 %) av deltidsansatte tilhører kveldsteamene på kontaktsenteret (typisk studenter med deltidsjobb ved siden av studiene). De resterende deltidsstillingene er opprettet midlertidig/fast med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold/etter ønske fra medarbeideren selv (57,1 % kvinner, 42,9 % menn). De vanligste eksemplene på deltid i disse tilfellene er nedtrapping av arbeidstid inn mot pensjon, delvis uførhet, midlertidig reduksjon av arbeidstid relatert til ulike livsfaser, eller på grunn av studier. Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i selskapet.

Turnover og rekruttering

Total turnover for Kredinor i 2023 var 28,0 % (19,2 % ekskl. overtallige som følge av nedleggelse av lokalkontorer). Av de som forlot selskapet var 58,2 % kvinner. Av 216 nye medarbeider tilsatt i 2023, var 55,6 % kvinner. Til tross for høy utskifting av arbeidsstokken er utviklingstakten i selskapets kjønnsbalanse relativt stabil, med en fordeling på 53,4 % kvinner og 46,6 % menn ved utgangen av 2023 (en reduksjon på 0,6 prosentpoeng kvinner sammenlignet med samme periode i 2022).

I tidligere ARP-rapporter har det blitt bemerket at kvinneandelen innenfor blant annet IT, analyse, og kommersielle stillingsgrupper har vært lav. I 2023 har vi riktignok rekruttert flere nye kvinner til analyse-områdene (i denne rapporten omtalt som *Analysis* og *Analysis, Senior*), hvor 75 % av de nytilsatte var kvinner. Innenfor IT- og kommersielle stillingsgrupper har det også blitt rekruttert flere kvinner, men kjønnsfordeling blant nyansatte i disse gruppene var noe mer ubalansert, med en kvinneandel på henholdsvis ca. 40 % og ca. 30 % blant nyansettelsene.

Foreldrepermisjon



Selskapet legger til rette for at de som har krav på permisjon får tatt ut permisjon. I kalenderåret 2023

var det 10 kvinner og 11 menn som avviklet foreldrepermisjon. Kvinner tok i snitt ut 21,3 uker og menn tok i snitt ut 15,5 uker foreldrepermisjon (2022: Kvinner 20,9; Menn 14,7). På landsbasis er gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon 42,1 uker for kvinner og 16,2 uker for menn (NAV, 2022)

Gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2023 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2023, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. Dette gjør at tallene i tabellene under ikke er et direkte uttrykk for hvor lange permisjonene totalt sett er.

3. Likestillingsredegjørelsen

Slik har Kredinor jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Likestilling, mangfold og inkludering er en av bærebjeltene i bærekraftstrategien vår.

Dette er i tråd med FNs bærekraftsmål nr. 5 og 10. Vi er opptatt av hensynsfull og rettferdig behandling av våre medarbeidere. Samtlige skal opptre og behandles likeverdig uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, seksuell orientering, religion, livssyn eller funksjonsnedsettelse.

Kredinor har nulltoleranse for alle typer mobbing, diskriminering samt trakassering, og har etablerte rutiner for varsling som er tilgjengelig for alle ansatte på Intranett. Det er et uttalt ønske om at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med krittverdige forhold i virksomheten. For å kunne legge til rette for varsling på en betryggende måte har Kredinor gått til anskaffelse av et eget system for registrering av varsler. Åpne (ikke anonyme) varsler vil bli kanalisert til Kredinors Compliance-personell, mens anonyme varsler vil bli kanalisert til en ekstern advokat for behandling og oppfølging. Det ble ikke varslet noen saker i 2023.

Vi jobber for øvrig for å forhindre og forebygge mobbing, diskriminering og trakassering gjennom åpenhet og dialog. Dette er også standard spørsmålskategorier i pulsundersøkelsene som sendes ut til medarbeidere annenhver uke. Det tas alvorlig dersom det varsles om slike forhold via denne kanalen, og følges opp av nærmeste leder eller People.

Kredinor har også en Code of Conduct (CoC), som tar for seg blant annet selskapet visjon og verdier, overordnet strategi og bærekraftstrategi, People-policy, etiske retningslinjer, samt retningslinjer for kommunikasjon og hvordan selskapet styres. Ansatte gjøres kjent med innholdet gjennom obligatoriske kurs som skal gjennomføres årlig.

Medarbeidertilfredshet. Det gjennomføres pulsmålinger i selskapet annenhver uke, som bidrar til å identifisere viktige trender på tvers av medarbeideropplevelsen. Undersøkelsene inkluderer også spørsmål knyttet til opplevd mobbing/diskriminering. Plattformen er en trygg arena hvor ansatte anonymt kan ytre sine meninger. På den måten kan ansatte spille en rolle i utviklingen av en sunn og trivelig arbeidsplass. Verktøyet fremmer dialog og bidrar til et mer åpent klima, samtidig som det legger til rette for at vi kan handle mer proaktivt og sette inn raske og målrettede tiltak basert på tilbakemeldinger og innspill fra ansatte.

Selskapets mål er å skåre 7,5 eller høyere på medarbeidertilfredshet. Gjennomsnittlig temperatur for Kredinor i 2023 ble målt til 7,3 (min: 7,1; maks: 7,7). Resultater på overordnet nivå rapporteres

månedlig til ledelsen. Gjennom tiltak og kontinuerlig fokus forventer vi å nå målet om å skåre 7,5 eller høyere på medarbeidertilfredshet i 2024.

Sommeren 2023 ble det gjennomført workshop for alle ledere, der tema var medarbeiderengasjement, beste praksis for oppfølging av resultater i hvert enkelt team etc. People er tett på ledere og team der det er behov for ekstra fokus og oppfølging av resultater fra pulsmålingene.

Rekruttering. I Kredinor er vi opptatt av å ha et arbeidsmiljø der alle skal oppleve at de har like muligheter og føler seg ivaretatt. Vi mener at mangfold gir oss bredere perspektiver og gjør oss enda bedre rustet til å løse de oppgavene som kreves og som våre kunder forventer av oss. I 2023 hadde selskapet totalt 216 nyansettelser, fordelt på 120 (55,6 %) kvinner og 96 (44,4 %) menn. Hver nyansettelse bringer med seg et unikt sett med ferdigheter, erfaringer og perspektiver som beriker Kredinor's kultur.

Hensynet til mangfold, likestilling og god kjønnsbalanse ivaretas ved rekruttering av nye medarbeidere. Vi har en mangfoldserklæring som benyttes i stillingsutlysninger, der alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke jobb hos oss uavhengig av alder, kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsevne. Riktig kjønnsbalanse vektlegges i alle rekrutteringsprosesser. Vi skal sikre at minimum én kandidat av hvert kjønn er representert i siste runde av intervjuprosessen forutsatt at kompetanse og erfaring møter kravene.

I Kredinor bruker vi kompetansebaserte (strukturerte) rekrutteringsprosesser, som sikrer en profesjonell og objektiv vurdering av potensielle kandidater til hver enkelt stilling. Vi intervjuer alle aktuelle kandidater minst to ganger og bruker sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner/ferdigheter, egenskaper, verdier og motivasjon. I våre rekrutteringsprosesser skal vi sikre at alle kandidater behandles likt, og at søkere får mulighet til å løfte frem sine personlige ferdigheter/kompetanser. People er derfor involvert i all rekruttering og sikrer riktig prosess med blant annet kvalitetssikring av stillingsannonser, intervjuguide og testing. Innstilling om ansettelse har historisk sett blitt vurdert av ansettelsesutvalget der de tillitsvalgte har vært representert. Som følge av ny inkassooverenskomst gjeldende fra 2024, er ny rutine at innstillinger skal vurderes av Chief People Officer og divisjonsdirektør. Samlet sett mener vi disse tiltakene bidrar til å minimere diskriminering og fremme mangfold i våre rekrutteringsprosesser.

Lønnsvilkår. Kredinor skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men har ikke ambisjon om å være lønnsledende i bransjen vi opererer i. Lønn skal stå i forhold til stillingens ansvars- og arbeidsområde og krav til kompetansenivå og erfaring.

Selskapet opererer i utgangspunktet med lik startlønn for henholdsvis kunde- og saksbehandlere uavhengig av alder, kjønn etc. Det er også en personalhåndbok som gjelder for alle ansatte som skisserer regler/policy, samt goder som i hovedsak er like for alle.

Rammer for lønnsoppgjøret besluttes i samråd med tillitsvalgte. Samtlige ansatte (heltid, deltid, interne, eksterne) er del av det sentrale lønnsoppgjøret (får sentralt tillegg). Ansatte berettiget til å bli vurdert i forhold til lokalt tillegg, vurderes etter like kriterier (kompetanse, prestasjoner, leveranse, og atferd (initiativ, samarbeidsevne og omstillingsevne). Alle ansatte kan be om en lønnsamtale med sin leder for å kunne fremlegge sine betraktninger og argumenter for økt lønn.

Selskapet opererer med bonusordning bestående av tre mulige utfall/bonusnivåer, som avhenger av selskapets resultat.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter. I Kredinor er vi overbevist om at det å aktivt forfølge interne muligheter spiller en stor rolle i å fremme personlig vekst og utvikling. Vi tror at slike initiativ ikke bare utvider den enkeltes kompetanse, men også fremmer en dypere forståelse for de ulike områdene i selskapet og er gjensidig fordelaktig, både for våre medarbeidere og selskapet som helhet. Vi oppfordrer alle ansatte til å ta initiativ til å utforske interne karrieremuligheter ved å holde seg informert om ledige stillinger, være åpne for prosjekter eller midlertidige muligheter eller roller.

I rekrutteringsprosesser velges intern fremfor ekstern utlysning dersom stillingen kan dekkes av interne ressurser. Som hovedregel skjer stillingsopprykk som følge av en søknadsprosess der man konkurrerer om den ledige stillingen.

I 2023 har vi hatt fokus på å tydeliggjøre retningslinjer og rutiner knyttet til internrekruttering i selskapet. Disse retningslinjene er tilgjengelig for både ledere og medarbeidere, og skal bidra til å skape en god struktur og rettferdige prosesser når medarbeidere ønsker å utvikle seg videre internt. I 2023 ble det også implementert en modul for talentutvikling og etterfølgerplanlegging i selskapets HR-system. Med systemstøtte og gode prosesser for å identifisere talenter, kan risikoen for forskjellsbehandling i interne forfremmelser reduseres ytterligere.

Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler og oppfølgingsamtaler med sin nærmeste leder. Her etableres det utviklingsplaner for den enkelte, og man sikres tilbakemeldinger på de sentrale dimensjonene for gode prestasjoner. Disse samtalene og utviklingsplanene er et godt underlag for å avklare utviklingsønsker og ambisjoner, forbedringsmuligheter og veien videre for den enkelte medarbeider.

Kreditor tilbyr videreutdanning, utdanningspermisjon for alle ansatte (iht. bestemmelser som gjelder for å kunne søke om eksempelvis støtte til videreutdanning). Det gis også opplæring ifm. onboarding av nyansatte, lederopplæring, tilpassede kurs for ansatte. Alle nyansatte får tildelt og skal gjennomføre samme pre- og onboardingkurs. Alle ansatte kan søke om å delta på kurs/webinar o.l. som er relevant for rollene de besitter.

I 2023 satset Kreditor stort på å utvikle ledere i selskapet, og skape en felles plattform gjennom lederutviklingsprogrammet (LUP). Hensikten med LUP var å gi ledere en dypere forståelse av selskapet, hvordan vi kan lykkes og hvordan vi kan oppnå resultater gjennom andre ved å legge til rette for gode arbeidsprosesser.

Foreldrepermisjon/Adopsjon. Kreditor legger til rette for at de som har krav på permisjon får tatt ut permisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepengene under foreldrepermisjon/adopsjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling. I henhold til bestemmelser i tariffavtaler skal ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis en lønnsøkning ved gjeninntreden. I forbindelse med fødsel har partner, med minst ett års ansettelse i selskapet, rett til permisjon med full lønn inntil 10 dager (2 uker). Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning, en likestilt hverdag og videre karriere.

Inkludering og tilrettelegging. Kredinor har ordninger som skal sikre inkludering og tilrettelegging.

- Tilrettelagte pulter (hev/senk), kontorutstyr (stoler, tastatur og mus)
- Tilrettelagte lokaler for eksempelvis rullestolbrukere/medarbeidere med nedsatt funksjonsevne
- Tilrettelegging for at gravide kan stå i jobb så lenge som mulig i form av redusert arbeidstid, andre oppgaver m.m.
- Tilrettelagt for hvilerom og bønnenrom
- Kaffemaskiner og tilgang på både vanlig melk og plantebasert melk
- Tilrettelagt for frivillig hjemmekontor
- Dekning av arbeidsplassbrille/terminalbriller
- Dekning av treningsutgifter

Balanse mellom arbeid og fritid. Kredinor tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for muligheten til å kombinere jobb og familieliv. Medarbeidere tilbys fleksible arbeidstidsløsninger, eksempelvis i forbindelse med omsorgsbehov, nedsatt funksjonsevne og alder, samt mulighet for å arbeide hjemmefra i henhold til selskapets retningslinjer for dette. Bedriften har kortere arbeidstid i perioden mai til september, og ansatte over 64 år har rett til å redusere normalarbeidstiden.

Rusmidler på arbeidsplassen. Kredinor skal ha et trygt og rusfritt arbeidsmiljø. Rus på arbeidsplassen skal ikke forekomme, og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol. Vi benytter oss av forsikringsleverandør som kan tilby behandling for rusproblematikk dersom dette skulle inntreffe.

Prioriterte områder for å fremme likestilling og hindre diskriminering: risikoer og årsaker

Arbeidet med å sikre en inkluderende arbeidskultur er en kontinuerlig prosess som involverer flere parter; People, EMT, ledere, styret, tillitsvalgte/verneombud og bærekraftsansvarlig. Arbeidet består blant annet i å identifisere hvor i organisasjonen og/eller i hvilke prosesser det er rom for forbedring mht. å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Risikoene som fremheves i denne rapporten er i seg selv ikke grunnlag for å hevde at det foregår diskriminering, men siden de representerer avvik eller barrierer er det viktig at risikoene er identifisert og at tiltak for å redusere eventuell diskriminering blir iverksatt.

1. Kjønnbalanse

Risiko: På selskapsnivå har vi en god kjønnbalanse (53,4 % kvinner; 46,6 % menn). Ut ifra kartleggingen for 2023 ser vi allikevel potensielle risikoer med hensyn til kjønnbalanse i enkelte stillingsgrupper:

- lav kvinneandel innenfor samtlige IT-grupper
- lav kvinneandel innenfor de kommersielle stillingsgruppene (KAM and Industry Lead, og Sales)
- lav kvinneandel innenfor stillingsgruppen Business Control
- lav andel menn innenfor støttefunksjonene People and Compliance, og Accounting and Marketing
- Overvekt av menn på samtlige ledernivåer med personalansvar, spesielt på nivå 3

- Vi ser også en overvekt av kvinner innenfor alle Advisor-gruppene. Dette anses imidlertid ikke som et særlig prioritert område for videre arbeid på overordnet nivå. Til disse stillingskategoriene er fokuset i større grad rettet mot kvalifikasjoner, motivasjon og lik lønn for likt arbeid. I rekrutteringssammenheng er vi allikevel bevisst på å sikre riktig kjønnsbalanse i tilfeller hvor eksisterende fordeling mellom kvinner og menn er unaturlig skjev på teamnivå.

Årsak: Lav kvinneandel innenfor IT, kommersielt apparat og Business Control skyldes primært at det oppleves vanskelig å tiltrekke seg og rekruttere kvalifiserte, kvinnelige søkere til disse rollene. Det kan også være at stillingsannonserne ikke appellerer nok til kvinnelige søkere. Det er også et faktum at det er en overvekt av menn som utdanner seg innen IT. Det synes å være en trend at enkelte selskaper, særlig i konsulentbransjen, rekrutterer unge kvinner før de har fullført studiene, som gjør markedet vanskelig.

Den lave andelen menn innenfor støttefunksjonene (People and Compliance, og Accounting and Marketing) kan tenkes å ha sammenheng med at det tradisjonelt sett er flere kvinner som utdanner seg og arbeider i disse funksjonene. I 2023 var samtlige nyansatte innenfor denne gruppen kvinner. Blant ledere med personalansvar på nivå 3 ser vi en stor overvekt av menn. I 2023 ble det rekruttert 11 nye ledere til denne gruppen, hvorav ca. 80 % var menn.

2. Kulturelt mangfold

Risiko: Vi har ingen konkrete tall på andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i selskapet, da det er begrensninger mht. innsamling av slike opplysninger. Vi ser riktignok en tendens til at mangfoldet er størst i de nederste delene av organisasjonen, og at det er en relativt homogen etnisitet blant ledere. I en gjennomgang fant vi at ca. 11 % ledere har et ikke-norsk navn (på ledernivå 2 og 4).

Årsak: Vi tror dette kan skyldes en manglende helhetsvurdering av behovet, samt manglende kunnskap om andre kulturer, kjønnsuttrykk e.l. blant rekrutterende ledere. Dette har muligens gått utover vår evne til å fremme og ansette medarbeidere med flerkulturell bakgrunn til lederposisjoner. Risikoen ved å ikke sette inn tiltak for å forbedre dette er at det dannes en relativt homogen gruppe uten mangfold i disse posisjonene.

3. Alder

Risiko: Ledergruppene er preget av høy alder og lang ansiennitet. Dette er en risikofaktor for målet om en god alderssammensetning og hva vi signaliserer til potensielle yngre ledertalenter.

Årsak: Alderssammensetningen i ledergruppene skyldes primært at stillingene besittes av ansatte med høy kompetanse, lang erfaring og lav utskiftning. Gjennomsnittlig alder på ledernivå 4 er lavere sammenlignet med de øvrige ledernivåene, og kan forklares av at dette er naturlig inngang til lederrollen for yngre medarbeidere. Vi tror at strukturerte prosesser for talentutvikling og etterfølgerplanlegging vil kunne bidra til å balansere alderssammensetning og øvrig mangfold i de ulike ledergruppene.

4. Kjønnsmangfold

Risiko: I Kreditor operer vi med juridisk kjønn (kvinne og mann) i vårt HR-system. Vi erkjenner at dette er en lite inkluderende praksis, og slik sett en risiko for kjønnsmangfold.

Årsak: Vi opererer med juridisk kjønn for lønnsstatistikk da dette er lovpålagt, og lønssystemet er begrenset på dette området. Vi er gjort kjent med at det er mulig å implementere et tilleggsfelt hvor kjønnsidentitet kan oppgis. Vi vil utforske mulighetene for å åpne et slikt felt som ansatte selv kan administrere (ikke obligatorisk).

5. Balanse mellom arbeid og fritid

Risiko: Vi fører statistikk over overtidsarbeid, og erkjenner at det har vært høyt arbeidspress og mye overtidsarbeid i 2023. Dette er en risikofaktor for målet om en god balanse mellom arbeid og fritid.

Årsak: 2023 kjennetegnes som et år med mange og hurtige endringer, samt mye arbeid relatert til fusjonen mellom Kredinor og Modhi-selskapene og migrering av IT-systemer/plattformer. Vi er bevisste på at overtidsarbeid av denne dimensjon ikke er en normalsituasjon. Vi oppfordrer til kommunikasjon og dialog, slik at vi klarer å fange opp de tilfellene der det for eksempel skulle bli for høyt arbeidspress. Vi vektlegger også tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

Vi har satt følgende mål:

- Vi har et mål om å ha en så lik kjønnsfordeling på ledernivåer som mulig
- Vi skal ha fokus på å jevne ut kjønnsbalansen innenfor stillingsgruppene der det i dag er store forskjeller
- Vi skal opprettholde fokus på å tiltrekke oss og holde på et stort mangfold i kandidattilfanget når vi rekrutterer
- Vi skal sikre at minimum én kandidat av hvert kjønn er representert i siste runde av intervjuprosessen forutsatt at kompetanse og erfaring møter kravene
- Vi skal ha fokus på å øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn på høyere nivåer i organisasjonen
- Vi skal skåre 7,5 eller høyere på medarbeidertilfredshet i pulsundersøkelsene
- Vi skal legge til rette for talentutvikling, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, økonomisk eller annen status.
- Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift
- Vi skal markere høytider og viktige merkedager
- Vi skal sikre en god balanse mellom arbeid og fritid
- Vi skal utarbeide en mangfolds- og inkluderingsstrategi

Tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling og plan for å gjennomføre arbeidet

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling har sammenheng med det vi anser som våre største risikoområder; kjønnsbalanse, kulturelt mangfold, alder, kjønns mangfold, balanse mellom arbeid og fritid.

Tiltaksliste:

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse (kjønnsnøytralt språk og ordbruk, realistiske krav/kvalifikasjoner) til intervju prosess og ansettelse (fokus på

økt mangfold, fremme likestilling og hindre diskriminering). Dette vil primært gjøres i dialog mellom People og rekrutterende leder i hver enkelt rekrutteringsprosess

- Revurdere stillingskrav ved rekruttering til stillingsgrupper som trenger større mangfold, samtidig som kompetanse alltid skal være førende
- Status og statistikk på rekrutteringsprosessene skal fremlegges kvartalsvis, slik at vi kvalitetssikrer mangfoldig kandidattilfang og like muligheter i prosessene
- Det skal gjennomføres månedlig rapportering av resultater fra pulsmålingene til ledelsen og styret
- Status og statistikk på overtidsarbeid skal rapporteres månedlig, og fremlegges særskilt for enheter/divisjoner der vi eventuelt identifiserer risiko for høyt arbeidspress/overbelastning
- Det skal gjennomføres årlig People Development Review (PDR-prosess) inkludert medarbeidersamtaler samt kalibrering på alle nivåer for å kartlegge talenter og etterfølgere. Det foreligger en egen plan for gjennomføringen av dette. Prosessen ble påbegynt i januar og skal ferdigstilles i løpet av april
- Ved å sikre en god gjennomføring av PDR-prosessen vil dette kunne bidra til å støtte ledere i vurderinger knyttet til lønn for den enkelte ansatte i det årlige lønnsoppgjøret
- Det skal utvikles og igangsettes et trainee-program i selskapet. Dette vil være et viktig bidrag for å gi medarbeidere (særlig yngre) mulighet til å utvikle seg internt. Arbeidet er påbegynt, og skal presenteres/godkjennes av ledelsen i løpet av kort tid
- Vi skal utforske mulighetene for å åpne et tilleggsfelt i HR-systemet der ansatte selv kan registrere kjønnsidentitet (ikke obligatorisk)
- Vi skal styrke Kredinor's mangfoldavtrykk gjennom employer branding. Vi skal markedsføre oss som et selskap som ønsker og verdsetter mangfold

Resultatene av disse tiltakene vil bli vurdert i ARP-rapporten for 2024.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Gjennom kalenderåret 2023 er vi fornøyd med å ha økt fokus på oppfølging av resultater fra pulsmålinger, anskaffet systemstøtte for varsling av kritikkverdige forhold, utarbeidet en Code of Conduct (CoC), Code of Ethics (CoE), og People Policy, og implementert en modul for talentutvikling og etterfølgerplanlegging i HR-systemet.

I 2023 har vi hatt fokus på at minst én kandidat av hvert kjønn er representert i siste runde av intervjuprosessen, forutsatt at kompetanse og andre kvalifikasjonskrav er møtt. Vi er fornøyd med at kjønnsfordelingen på selskapsnivå er tilnærmet 50 %/50 %, og at vi har rekruttert flere kvinner til stillingsgrupper som tidligere har hatt en stor overvekt av menn. Vi er tilfredse med 40 %/60 % kjønnsbalanse blant alle ledere med personalansvar, men ser behov for å rette fokus mot en mer balansert kjønnsfordeling på nivå 3. Vi vil også opprettholde fokus på kulturelt mangfold, spesielt på ledernivåer, men også generelt i selskapet.

Vi vil legge ned ytterligere tid og ressurser for å nå målene for det kommende året, og jobbe aktivt med målene og tiltakene vi har planlagt. Vi skal fortsette vårt arbeid med likestilling for alle våre ansatte uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, økonomisk eller annen status. Vi skal beskytte våre ansattes rettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere. Dette er i henhold til bærekraftsstrategien for selskapet.

For å sikre kontinuitet i arbeidet fremover og klar arbeidsfordeling vil vi i løpet av Q1 sette ned en arbeidsgruppe med representanter fra ulike deler av selskapet. Gruppen skal sammen diskutere problemstillinger, iverksette tiltak og følge opp arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i Kredinor.