

ARP-rapport

(aktivitets- og redegjørelsesplikt)

om likestilling og mangfold

2024

Innhold

1. Innledning
 - Definisjon av stillingsgrupper
2. Kartlegging 2024
 - 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 Courageous, Compassionate, Curious, og Committed.

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 år. Rapporten beskriver likestillingsstatus i Kredinor, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Data i rapporten presenterer status per 31.12.2024, eller for rapporteringsperioden 01.01.2024-31.12.2024.

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 (ansatt i Kredinor og utleid til stiftelsen).

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 roller 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 rollen/stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke nødvendigvis den organisasjonsmessige tilhørigheten.

Chief Officer	Head of Department	Manager
<i>Chief Officer (EMT), Division Director (CMS), Level 2, Level 2a</i>	<i>Head of Department, Level 3 (with and without personal responsibility)</i>	<i>Manager, Level 4</i>
IT Systems, Senior	IT Systems	IT Products and Services
<i>Systems Developer, IT Operations Consultant, Systems Architect, Product Designer</i>	<i>Systems Developer, Product Designer, Solution Architect</i>	<i>Business Developer, Product Owner, Systems Administrator, Product Designer, Product Manager, IT Consultant, IT Operations Consultant, PMO and Project Facilitator</i>

Analysis, Senior	Analysis	KAM and Industry Lead
<i>Analyst, Data Engineer, Senior Data Scientist, Information Architect, Specialist</i>	<i>Analyst, Junior Data Engineer, Data Engineer, Data Scientist, Controller</i>	<i>Key Account Manager, Industry Lead</i>
Sales	Service Manager, Specialist, and Investigator	Business Control
<i>Sales Executive, Bid Manager</i>	<i>Service Manager, Subject Matter Expert, Specialist, Investigator</i>	<i>Business Controller, Controller, Accounting Manager</i>
People and Compliance	Accounting and Marketing	Advisor, Senior
<i>People Partner, People Business Partner, Payroll Controller Competence Partner, Compliance Officer</i>	<i>Accountant, Marketing and Communication Manager, Marketing Manager, Legal Secretary</i>	<i>Advisor with Debt Collection License</i>
Advisor	Advisor (1. line)	
<i>Advisor, Back Office Worker, Workforce Manager</i>	<i>Advisor Contact Center, Back Office Worker (1. line), Junior Operations Assistant</i>	

2. Kartlegging av kjønnslikestilling 2024

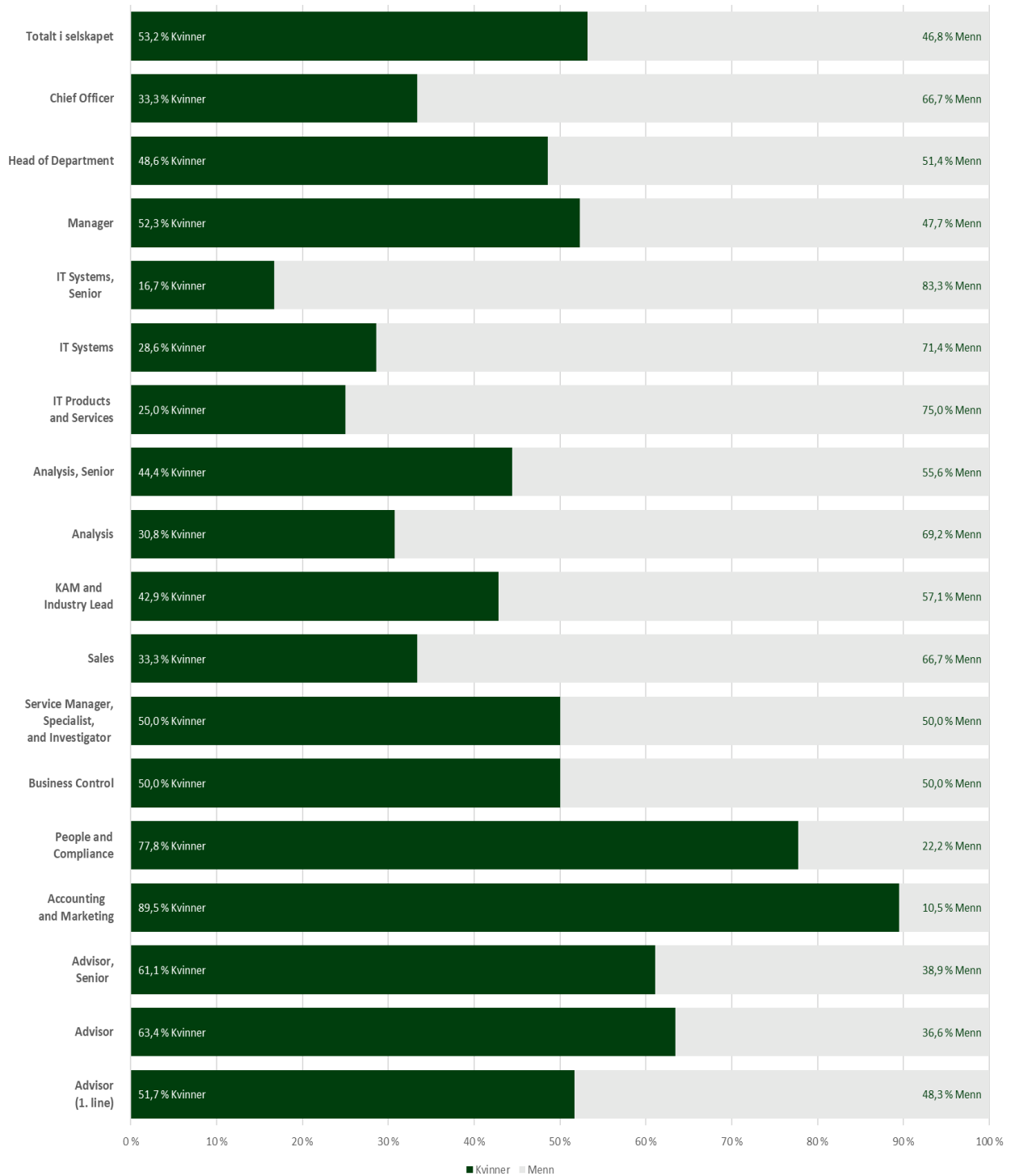
Kjønnsbalanse

På rapporteringstidspunktet 31.12.2024 hadde selskapet 573 ansatte*, fordelt på 304 kvinner og 269 menn. Dette utgjør en kvinneandel på 53,1 %, som representerer en nedgang på 0,3 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2023. Kjønnsbalansen i de respektive stillingsgruppene er presentert i grafene under, og varierer fra 50,0 %/50,0 % til 10,5 %/89,5 %. De største kjønnsgapene er identifisert i stillingsgruppene *Accounting and Marketing* hvor kvinner utgjør 89,5 %, og *IT Systems Senior* hvor menn utgjør 83,3 %.

Kjønnsbalanse blant ledere med personalansvar er presentert separat i tabellen under, da stillingsgruppene definert for ledere i denne rapporten (*Chief Officer, Head of Department, og Manager*) også inkluderer ledere uten personalansvar. Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har økt fra 41,8 % i 2023 til 46,3 % i 2024. Vi er dermed på god vei med hensyn til målsettingen om å ha en så lik kjønnsfordeling på ledernivåer som mulig. Kvinneandelen på ledernivå 2 ble endret i forbindelse med en omstillingsprosess i selskapet mot slutten av 2024. I denne prosessen ble blant annet to kvinnelige ledere flyttet fra nivå 2 til nivå 2a, som igjen resulterte i en skjevfordeling med hensyn til kjønn på disse nivåene. Styret inkludert ansattrepresentanter hadde 10 medlemmer, bestående av 40,0 % (4) kvinner og 60,0 % (6) menn.

Ledere med personalansvar	Kvinner	Menn	Alder (gj.snitt)	Ansiennitet (gj.snitt)
<i>Nivå 1</i>	50,0 % (1)	50,0 % (1)	60,5	1,3
<i>Nivå 2</i>	20,0 % (1)	80,0 % (4)	51,1	10,0
<i>Nivå 2a</i>	66,7 % (2)	33,3 % (1)	50,6	6,5
<i>Nivå 3</i>	42,9 % (9)	57,1 % (12)	47,9	9,1
<i>Nivå 4</i>	50,0 % (18)	50,0 % (18)	40,0	8,5
Total	46,3 % (31)	53,7 % (36)	44,4	8,5

Kjønnsbalanse etter stillingsgrupper



Lønn

Totalt i selskapet



Lønnsdata for hele Kreditor viser at kvinners andel av menns lønn er 88 %, hvilket representerer et lønnsgap på 12 %. Sammenlignet med lønnskartleggingen gjort for 2023 er lønnsgapet redusert med 2 prosentpoeng (lønnsgap 2023: 14 %). Tallene for Kreditor er sammenlignbare med gjennomsnittet i Norge. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) utgjorde kvinners gjennomsnittlige månedslønn 88,3 prosent av menns lønn i 2023. Til sammenligning er kvinners andel av menns lønn 77,6 % i andre virksomheter i bransjen Bank/Finans. 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
- For ansatte i deltidsstillinger med timebetaling er timelønn omgjort til årslønn, og hensyntatt stillingsprosent

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

Lønnskartlegging 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 overtidsbetaling ikke er registrert for denne stillingsgruppen. Det betyr ikke at det mangler data.

Stillingsgruppe	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessig tillegg	Overtid	Total
<i>Chief Officer</i>	87 %	- Ingen data	99 %	75 %	- Ingen data	 86%
<i>Head of Department</i>	101 %	100 %	163 %	146 %	- Ingen data	 105%
<i>Manager</i>	88 %	123 %	104 %	70 %	147 %	 86%
<i>IT Systems, Senior</i>	89 %	- Ingen data	176 %	75 %	- Ingen data	 84%
<i>IT Systems</i>	87 %	Kun menn kompenserte	95 %	110 %	Kun menn kompenserte	 90%
<i>IT Products and Services</i>	92 %	63 %	101 %	80 %	645 %	 94%
<i>Analysis, Senior</i>	99 %	- Ingen data	112 %	79 %	178 %	 100%
<i>Analysis</i>	94 %	Kun menn kompenserte	128 %	89 %	3 %	 93%
<i>KAM and Industry Lead</i>	100 %	- Ingen data	101 %	78 %	- Ingen data	 96%
<i>Sales</i>	93 %	1538 %	89 %	52 %	Kun menn kompenserte	 90%
<i>Service Manager, Specialist, and Investigator</i>	97 %	- Ingen data	109 %	80 %	76 %	 94%
<i>Business Control</i>	105 %	- Ingen data	105 %	103 %	- Ingen data	 103%
<i>People and Compliance</i>	99 %	- Ingen data	99 %	117 %	Kun kvinner kompenserte	 103%
<i>Accounting and Marketing</i>	112 %	Kun kvinner kompenserte	92 %	123 %	248 %	 113%
<i>Advisor, Senior</i>	100 %	Kun kvinner kompenserte	113 %	132 %	189 %	 106%
<i>Advisor</i>	99 %	169 %	99 %	95 %	102 %	 98%
<i>Advisor (1. line)</i>	102 %	- Ingen data	102 %	124 %	120 %	 104%

Lønnsfordeling etter stillingsgrupper

Tabellen under viser hvor stor andel av kvinner og menn som har hatt utbetalinger innenfor de ulike lønnsartene.

Stillingsgruppe	Bonus		Andre goder		Uregelmessig tillegg		Overtid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Total i selskapet	3%	4%	93%	92%	97%	96%	42%	33%
Chief Officer	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%
Head of Department	12%	11%	100%	100%	94%	94%	0%	0%
Manager	13%	14%	100%	100%	83%	86%	9%	5%
IT Systems, Senior	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%
IT Systems	0%	20%	100%	100%	100%	80%	25%	0%
IT Products and Services	17%	6%	100%	100%	100%	89%	17%	17%
Analysis, Senior	0%	0%	100%	100%	100%	80%	50%	20%
Analysis	0%	11%	100%	100%	100%	89%	50%	44%
KAM and Industry Lead	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%
Sales	50%	25%	100%	100%	100%	100%	0%	25%
Service Manager, Specialist, and Investigator	0%	0%	100%	100%	100%	100%	37%	42%
Business Control	0%	0%	100%	100%	75%	100%	0%	0%
People and Compliance	0%	0%	100%	100%	86%	50%	43%	0%
Accounting and Marketing	6%	0%	100%	100%	88%	100%	82%	100%
Advisor, Senior	3%	0%	100%	100%	100%	100%	70%	76%
Advisor	1%	4%	97%	98%	100%	100%	54%	55%
Advisor (1. line)	0%	0%	72%	65%	100%	100%	36%	42%

Grunnlønn: Det største lønnsgapet er identifisert i stillingsgruppen *Chief Officer* hvor kvinner tjener 13 % mindre enn menn. Det bemerkes at denne gruppen består av færre kvinner enn menn, og at dette gir utslag for forskjeller i gjennomsnittsverdier. Stillingsgruppen består av både Executive Management Team (EMT), og Division Directors (primært kvinner) som tidligere har vært del av EMT, men som på grunn av omstilling i selskapet er flyttet til andre posisjoner. Det er rimelig å anta at dette også forklarer noe av lønnsforskjellene i denne gruppen. I stillingsgruppen *IT Systems* tjener kvinner i snitt 13 % mindre enn menn. Det bemerkes også her at denne gruppen består av et fåtall kvinner, og at dette gir store utslag for forskjeller i gjennomsnittsverdier.

Andre generelle 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

Bonus, andre goder og uregelmessig tillegg: Det var ingen form for kollektiv bonusutbetaling i selskapet i 2024. I forbindelse med opprettelse av datterselskapet, Kan AS, ble det imidlertid utarbeidet en bonusmodell med gitte kriterier for medarbeiderne i dette selskapet. Medarbeidere som fikk utbetalt bonus er fordelt i ulike stillingsgrupper, og gir derfor store utslag på gjennomsnittsverdier for bonus. I forbindelse med gjenåpning av avdelingskontor på Hamar, ble det også utbetalt sign-on bonus for de som hadde oppstart i 2024. Dette innebærer at bonustallene som fremkommer i denne rapporten er resultat av individuelle bonuser, og følgelig i fåtall per stillingsgruppe. Innenfor hver enkelt stillingsgruppe kan det være enkelttilfeller av bonusutbetalinger, som f.eks. i stillingsgruppen Sales, hvor 1 kvinne og 1 mann har fått kompensasjon i form av bonus, men av ulik verdi basert på gitte kriterier. Dette er med på å forklare de rapporterte forskjellene for bonus innenfor enkelte stillingsgrupper.

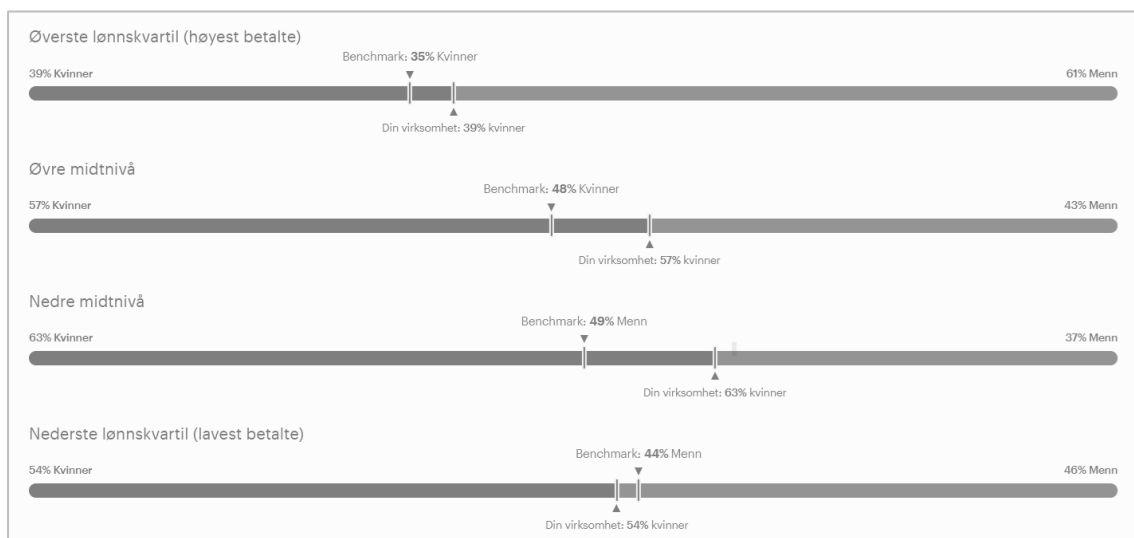
Andre goder inkluderer blant annet bil og elektronisk kommunikasjon. Dette er goder som tildeles etter individuell avtale, og innenfor hver stillingsgruppe kan det derfor være store variasjoner med hensyn til hvor mange som får dette dekket, og slik sett forklare utslag på gjennomsnittsverdiene.

Overtid: Når vi ser selskapet overordnet, utførte kvinner og menn i snitt tilnærmet like mye overtidsarbeid. Når vi deler inn ansatte i stillingsgrupper ser vi allikevel at det kan være variasjoner, som gir store utslag i gjennomsnittsverdiene, særlig i grupper hvor kjønnsbalansen i tillegg er skjev. Eksempelvis har 1 av 6 kvinner innenfor stillingsgruppen *IT Products and Services* fått overtidskompensasjon som overgår gjennomsnittet for 3 av 18 menn i samme gruppe. Det bemerkes at overtidsarbeid stort sett er basert på en gjensidig avtale mellom medarbeider og leder, og at de færreste tilfellene er pålagt overtid. En annen forklaring kan være at det innenfor enkelte stillingsgrupper er variasjoner med hensyn til om medarbeidere er omfattet av bestemmelsene om overtidsgodtgjørelse og medarbeidere med selvstendig uavhengige/ledende stillinger (ikke omfattet av bestemmelsene om overtidsgodtgjørelse iht. Arbeidsmiljøloven kap. 10).

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 under viser lønnsgapet mellom kvinner og menn i Kredinor fordelt på lønnskvartiler. Øverste kvartil viser den høyest betalte fjerdedelen av selskapet, og den nederste viser den lavest betalte fjerdedelen. Menn er noe 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 1,6 % av den totale arbeidsstokken ved utgangen av 2024. Dette representerer en nedgang på 0,1 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2023. Grafen over viser midlertidig ansatte fordelt på kvinner og menn ved utgangen av 2024 (2023: 30 % kvinner og 70 % menn). 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

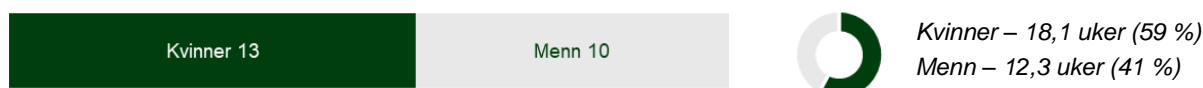


Deltidsmedarbeidere omfatter alle som har en stillingsprosent mindre enn 100 %. Ved utgangen av 2024 hadde selskapet 9,6 % deltidsansatte, fordelt på 29 (52,7 %) kvinner og 26 (47,3 %) menn (2023: 56,5 % kvinner og 43,5 % menn). Dette representerer en nedgang i andel deltidsansatte på 1,9 prosentpoeng sammenlignet med samme tidspunkt i 2023. Hovedparten (70,9 %) av de som jobber deltid er yngre ansatte som kombinerer deltidsjobb og studier. De resterende deltidsstillingene er opprettet midlertidig/fast med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold/etter ønske fra medarbeideren selv (62,5 % kvinner, 37,5 % 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, retention og rekruttering

Total turnover for Kredinor i 2024 var 22,3 %, mot 28,0 % året før. Turnover eksklusive overtallige som følge av nedleggelse av lokalkontorer var 21,1 % i 2024 (2023: 19,2 %). Av de som forlot selskapet var 47,7 % kvinner. Retention rate for selskapet i 2024 var 80,6 %, dvs. av 599 ansatte pr. 01.01.2024, var 483 fremdeles ansatt pr. 31.12.2024. Av 104 nye medarbeidere tilsatt i 2024, var 46,2 % kvinner (2023; 216 nyansettelser, hvorav 55,6 % kvinner). Til tross for høy utskifting av arbeidsstokken er utviklingstakten i selskapets kjønnsbalanse relativt stabil, med en fordeling på 53,1 % kvinner og 46,9 % menn ved utgangen av 2024 (en økning på 0,3 prosentpoeng menn sammenlignet med samme periode i 2023).

Foreldrepermisjon



Selskapet legger til rette for at de som har krav på permisjon får tatt ut permisjon. I kalenderåret 2024 var det 13 kvinner og 10 menn som avviklet foreldrepermisjon. Kvinner tok i snitt ut 17,7 uker og menn tok i snitt ut 13,0 uker foreldrepermisjon (2023: Kvinner 21,3 uker (58 %); Menn 15,5 uker (42 %)). På landsbasis er gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon 42,1 uker for kvinner og 16,2 uker for menn (NAV, 2022). Gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon i Kredinor i 2024 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2024, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. Dette gjør at tallene i grafen over ikke er et direkte uttrykk for hvor lange permisjonene totalt sett er. Medarbeidere som har sluttet i løpet av kalenderåret er ikke med i grunnlaget.

3. Likestillingsredegjørelsen

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

Likestilling, mangfold og inkludering er en av bærebjelkene 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 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.

Som en del av arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering i 2024 markerte vi Verdensdagen for psykisk helse på vårt intranett og i våre lokaler. Vi satte fokus på årets kampanje, *#gi8minutter*, ved å henge opp plakater som oppfordret ansatte til å sette av tid til gode samtaler og refleksjon rundt psykisk helse. Gjennom dette ønsket vi å bidra til økt bevissthet og åpenhet om et viktig tema, samt understreke betydningen av et inkluderende og støttende arbeidsmiljø.

Det siste året har vi også jobbet med likestilling og mangfold ved å styrke vår employer branding gjennom utviklingen av en ny karriereside på selskapets nettsider. Målet har vært å gi eksterne et innblikk i vår arbeidskultur og vise frem selskapet som en attraktiv arbeidsgiver for et bredt spekter av kandidater. På selskapets karrieresider har vi løftet frem ansatthistorier for å gi innblikk i ulike karriereveier og arbeidshverdager i selskapet. Vi har fremhevet våre verdier, arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter for å tiltrekke en mangfoldig talentbase.

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 2024 ble målt til 7,6 (min: 7,3 maks: 7,6). Sammenlignet med gjennomsnittlig temperatur i 2023, representerer dette en økning på 0,3 (2023: 7,3 (min: 7,1; maks: 7,7)). Resultater på overordnet nivå rapporteres månedlig til ledelsen. Gjennom tiltak og kontinuerlig fokus forventer vi å opprettholde en gjennomsnittlig skåre på 7,5 eller høyere på medarbeidertilfredshet i 2025.

For øvrig hadde selskapet en skåre på 8,1 innenfor kategorien 'Inkludering, likhet og rettferdighet' i kalenderåret 2024. Innenfor denne kategorien måles det på spørsmål om opplevd mangfold, rettferdig behandling og respekt uavhengig av etnisitet, kjønn, alder, evne eller seksuell legning, opplevelse av at selskapet gjør en innsats for å rekruttere en mangfoldig arbeidsstyrke, og i hvilken grad man opplever at selskapet aktivt jobber for å forhindre og fjerne diskriminering.

I juni 2024 ble det gjennomført en digital workshop for alle ledere, med fokus på medarbeiderengasjement, eNPS (ambassadørskap), beste praksis for oppfølging av resultater, og erfaringsdeling. People er tett på ledere og team der det er behov for ekstra fokus og oppfølging av resultater fra pulsmålingene.

Mobbing, diskriminering, og trakassering. 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 legge til rette for varsling om krittverdige forhold på en betryggende måte har Kredinor et eget system for registrering av varsler. Dersom man vil være anonym, kan man velge om man vil varsle til Head of Risk and Compliance (via varslingssystemet) eller ekstern advokat (via brev). I 2024 ble det meldt 1 varslings sak, som ble håndtert i henhold til selskapets rutine for varsling om krittverdige forhold.

Vi jobber for øvrig for å forhindre og forebygge mobbing, diskriminering og trakassering gjennom åpenhet og dialog. Dette er også standard spørsmåls kategorier i pulsunersøkelsene 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-avdelingen. I 2024 ble det varslet om mobbing/diskriminering i 63 tilfeller gjennom pulsmålingssystemet, hvorav 40 er sendt direkte til og fulgt opp av nærmeste leder. De aller fleste tilfellene ser ut til å ha stoppet opp uten videre dialog i,

selv om leder har åpnet for dette. Vi kjenner dog ikke til hvor mange tilfeller som eventuelt har blitt håndtert utenfor systemet i form av fysiske samtaler mellom leder og medarbeider.

De resterende 23 tilfellene av varslinger om mobbing/diskriminering ble rapportert til People-avdelingen. I 21 av de 23 tilfellene hvor People åpnet for videre dialog (anonymt eller ikke-anonymt) kom det ingen respons fra varsler, og resulterte derfor ikke i videre oppfølging. I 2 tilfeller utdypet varsler hva saken dreide seg om, og i begge tilfellene ble saken videreformidlet til nærmeste leder for videre oppfølging.

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 2024 hadde selskapet totalt 104 nyansettelser, fordelt på 48 (46,2 %) kvinner og 56 (53,8 %) menn. Hver nyansettelse bringer med seg et unikt sett med ferdigheter, erfaringer og perspektiver som beriker Kredinor's kultur.

I rekrutteringsprosesser er det et mål å sikre en profesjonell prosess for å øke treffsikkerheten, hindre diskriminering av noen art og feilkilder. 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 DNV-sertifiserte tester for å kartlegge personlighet, 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. Egen policy har vært gjeldende på kundesenteret hvor People har vært mindre involvert. Fra og med 2025 er People også involvert i rekrutteringsprosesser på kundesenteret. Innstilling om ansettelse vurderes og godkjennes av People Director og divisjonsdirektør, samt at en representant fra de tillitsvalgte blir orientert. 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 ambisjoner 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, faste, og midlertidig ansatte) 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.

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. Vi har de siste årene tydeliggjort 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.

Kreditor har en egen modul for talentutvikling og etterfølgerplanlegging i selskapets HR-system. Denne ble lansert og tatt i bruk første gang i forbindelse med den årlige People Development Review (PDR) prosessen i Q1 2024. 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 (PDR) og påfølgende oppfølgingsamtaler med sin nærmeste leder. Her etableres det utviklingsplaner for den enkelte, og det gis 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 har som målsetting at ansatte skal benytte 15 timer per år, alternativt 45 timer over en 3-årsperiode, til kurs. Dette skal være knyttet til utvikling i nåværende stilling eller utvikling til ny stilling i bedriften. Alle ansatte har tilgang til selskapets e-læringsystem, som inneholder kurs innenfor ulike fagområder/tematikker. Det gis opplæring ifm. onboarding av nyansatte, lederopplæring, samt tilpassede kurs for ansatte. Alle nyansatte får tildelt og skal gjennomføre samme pre- og onboardingkurs.

I 2024 utarbeidet vi en skreddersydd onboarding tilpasset for ledere, med formål om å sikre at alle nye ledere (både interne og eksterne) får den samme innføringen til lederrollen og hva som forventes av dem. Vi har også utviklet spillbaserte ledertreninger om ulike temaer rettet mot lederrollen (blant annet 'Den vanskelige samtalen', og 'Rekruttering og intervjuprosessen'). I tillegg har vi jevnlig fokus på oppfølging av ledere på individuell basis og etter behov.

Kreditor er interessert i å stimulere sine medarbeidere til videreutdanning med henblikk på å gjøre seg bedre kvalifisert for tjeneste i selskapet, og har en etablert ordning for økonomisk støtte til videreutdanning og utdanningspermisjoner i henhold til gitte kriterier. Alle ansatte kan søke om å delta på kurs/webinar o.l. som er relevant for rollene de besitter.

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 gjeldende fra 1. januar 2024 gis ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder en lønnsøkning ved gjeninntreden. I forbindelse med fødsel har partner, med minst ett års ansettelse i selskapet, rett til permisjon med full lønn i 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 for blant annet ulike livsfaser, tyngende omsorgsoppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne:

- 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 bønnerom
- Kaffemaskiner og tilgang på både vanlig melk og plantebasert melk
- Fleksibel arbeidstid
- Tilrettelagt for frivillig hjemmekontor
- Dekning av arbeidsplassbrille/terminalbriller
- Dekning av treningsutgifter
- Behandlingsforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/behandling, fysioterapi eller psykologhjelp
- Diverse velferdspermisjoner med lønn

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. Kjønnsmangfold

Risiko: På selskapsnivå har vi en god kjønnsbalanse (53,1 % kvinner; 46,9 % menn). Ut ifra kartleggingen for 2024 ser vi allikevel potensielle risikoer med hensyn til kjønnsbalanse i enkelte stillingsgrupper:

- lav kvinneandel innenfor samtlige IT-stillingsgrupper
- lav kvinneandel innenfor stillingsgruppen *Sales*
- lav andel menn innenfor støttefunksjonene *People and Compliance*, og *Accounting and Marketing*
- Overvekt av menn på ledernivå 2
- Noe 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* og *Sales* skyldes primært at det oppleves vanskelig å tiltrekke seg og rekruttere kvalifiserte, kvinnelige søkere til disse rollene. Det kan også være at stillingsannonsene 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 2024 var 4 av 5 nyansatte innenfor denne gruppen kvinner.

I november 2024 var selskapet gjennom en omstillingsprosess, der det ble gjort endringer i konsernledelsen (ledernivå 2), som resulterte i at kvinneandelen innenfor denne gruppen ble redusert. På de øvrige ledernivåene ser vi allikevel en utjevning med hensyn til kjønnsbalanse sammenlignet med 2023. På ledernivå 3 har kvinneandelen gått fra 36,0 % til 42,9 %, og på ledernivå 4 har kvinneandelen gått fra 45,5 % til 50,0 %.

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 14,7 % av lederne i selskapet har et ikke-norsk navn (37,5 % på ledernivå 2, 3,8 % på ledernivå 3, og 17,9 % på ledernivå 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. Gjennomsnittsalderen innenfor stillingsgruppen *Advisor (1.line)* er 27,3 år, og 85,6 % av medarbeiderne innenfor denne gruppen er under 30 år.

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.

Lav gjennomsnittsalder i stillingsgruppen *Advisor (1. line)* skyldes at det primært rekrutteres unge arbeidstakere til denne gruppen, og at det er utfordrende å tiltrekke seg eldre kandidater til kundesenteret (1. linjearbeid).

4. Språkbarrierer

Risiko: I den norske delen av selskapet gis mye av den skriftlige kommunikasjonen og informasjonen på norsk. Dette kan utgjøre en risiko for enkelte medarbeidere som ikke behersker språket (ikke-norskspråklige), da de kan oppleve begrenset tilgang til viktig informasjon og utfordringer knyttet til faglig og sosial integrering.

Årsak: Manglende systematisk tilrettelegging for flerspråklig informasjon eller oversettelse. Eksempelvis er selskapets intranett (inkludert blant annet personalhåndbok, bedriftsavtaler, informasjon om pensjons- og forsikringsordninger m.m.), ansettelsesavtaler, og kurs-/opplæringsmateriell primært utarbeidet på norsk.

5. Balanse mellom arbeid og fritid

Risiko: Til tross for en nedgang i overtidsarbeid sammenlignet med 2023, har det har vært høyt arbeidspress og mye overtidsarbeid også i 2024. Dette er en risikofaktor for målet om en god balanse mellom arbeid og fritid.

Årsak: Det er rimelig å anta at høyt sykefravær, samt høy turnover og følgelig mye utskiftning i arbeidsstokken, har resultert i større behov for overtid på enkelte avdelinger/team. Selskapet jobber også med migrering av IT-systemer/-plattformer, som antakeligvis har medført behov for ekstra arbeid i enkelte perioder. 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 ha fokus på å jevne ut aldersbalansen innenfor stillingsgruppene der det i dag er en ubalanse, spesielt i stillingsgruppen *Advisor (1. line)*
- 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

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; kjønns mangfold, kulturelt mangfold, alder, språkbarrierer, og balanse mellom arbeid og fritid.

Tiltaksliste:

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse (kjønnsnøytralt språk og ordbruk, realistiske krav/kvalifikasjoner) til intervjuprosess 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
- Større involvering fra People-avdelingen i rekrutteringer til kundesenteret, for å sikre mangfold og øke treffsikkerhet på kandidatene (reducere feilansettelser)
- 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
- Vi skal styrke Kredinor's mangfoldavtrykk ytterligere gjennom employer branding. Vi skal markedsføre oss som et selskap som ønsker og verdsetter mangfold
- Vi skal vurdere tiltak for å minske språkbarrierer for ikke-norskspråklige medarbeidere i selskapet.

Resultatene av disse tiltakene vil bli vurdert i ARP-rapporten for 2025.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi er fornøyde med at kjønnsfordelingen på selskapsnivå er tilnærmet 50 %/50 %, og at kjønnsbalansen er noe utjevnet innenfor stillingsgrupper hvor vi tidligere har sett en overvekt av ett av kjønnene. Vi er tilfredse med 46 %/54 % kjønnsbalanse blant alle ledere med personalansvar, og at kvinneandelen har økt på ledernivå 3 og 4. Vi ser allikevel et behov for å rette fokus mot en mer balansert kjønnsfordeling i konsernledelsen (nivå 2). Vi vil også opprettholde fokus på kulturelt mangfold, spesielt på ledernivåer, men også generelt i selskapet.

I 2025 vil vi 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.