## Likestillingsredegjørelse NG-Group AS for 2023

*Miljø- og gjenvinningsbransjen har tradisjonelt vært mannsdominert, og NG-konsernet arbeider bevisst med å rekruttere og beholde flere kvinner til ulike roller i konsernet.*

Denne redegjørelsen legger til grunn alle ansatte i de norske selskapene i konsernet som får lønn utbetalt i NOK. Totalt utgjorde dette 1849 ansatte per 31.12.2023.

### Tilstand for kjønnsbalansen i NG*-*konsernet

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i NG-konsernet i Norge, per 31.12.2023 rapporteres her antall midlertidig ansatte, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og deltidsansatte. Kjønnsfordeling er vist pr stillingskategori, fordelt på antall ansatte kvinner og menn (uavhengig av stillingsbrøk).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kjønnsbalanse** | **Midlertidig ansatte** | **Uttak av foreldrepermisjon** | **Faktisk deltidsarbeid** | **Ufrivillig deltidsarbeid** |
| Antall kvinner | Antall menn | Midlertidig ansatte kvinner | Midlertidig ansatte menn | Kvinners uttak av foreldre-permisjon\* | Menns uttak av foreldre-permisjon\* | Deltid kvinner | Deltid menn | Ufrivillig deltid kvinner | Ufrivillig deltid menn |
| 306 | 1543 | 17 | 78 | 25 | 9 | 20 | 65 | - | - |
| Totalt 1849 | Totalt 95 | 20 | 73 | 85 |  |  |  |

*Tabell 1 - Kjønnsbalansen i NG-Group i Norge pr 31.12.2023* \*gjennomsnitt antall uker

#### Kjønnsbalanse

NG-Group Norge hadde pr. 31.12.2023, 306 kvinnelige ansatte i konsernets norske selskaper. Dette utgjør 17 prosent av alle ansatte i Norske Selskaper.[[1]](#footnote-2)

#### Midlertidig ansatte

I 2023 hadde selskapet 95 midlertidig ansatte, hvorav 17 var kvinner og disse utgjorde 18 %.

#### Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon i 2023 var 14,1 uker totalt for kvinner og menn. For kvinner er gjennomsnittlig antall uker 27,9 mens for menn var gjennomsnittlig antall uker 9,8 uker. Dette er i tråd med samfunnet ellers, der kvinner tar mesteparten av permisjonen. For menn spesifikt er det lavere enn det en kunne forvente basert på fedrekvoten og at man har langt flere menn enn kvinner ansatt. Det kan tyde på at det er familier som ikke nødvendigvis har full opptjening til foreldrepenger for mor eller far til barnet.

Det kan bemerkes at det var totalt 20 kvinner (mot 11 i 2022) som tok ut permisjon i 2023. Flertallet av kvinner som tok permisjon, hadde mellom 20-42 ukers permisjon.

*Deltidsansatte*

Konsernet lyser ut og ansetter stort sett kun 100 prosent stillinger og har derfor få ansatte i deltidsstillinger. I 2023 hadde selskapets aktivitet i Norge 85 deltidsansatte av i alt 1849 ansatte, hvorav 20 var kvinner. Disse 20 kvinnene utgjorde 24 prosent av alle deltidsansatte

Deltidsarbeid er en mulighet for tilrettelegging knyttet til livssituasjon, for eksempel ved behov for redusert arbeidstid i forbindelse med å vende tilbake til arbeidet etter langtids sykdom eller for å få en travel hverdag til å gå opp. Noen av konsernets deltidsansatte er midlertidig ansatte, men også mange av dem er studenter. Konsernet har sett på tematikken og anser ikke at deltid er ufrivillig for medarbeidere.

### Stillingskategorier i NG Group

Jobbroller er ikke standardisert i konsernets selskaper, men alle stillinger er gruppert i følgende kategorier:

* Konsernledelse
* Leder med personalansvar
* Leder med personalansvar operativ
* Spesialiststilling
* Funksjonær
* Salg og Marked
* Operativ

Da det er stor forskjell på type oppgaver i lederstilling i og utenfor operativ drift, er ledere i operativ drift kartlagt som en egen kategori.

Tabellen under viser kjønnsfordeling på totalt syv ulike stillingskategorier i NG Group i Norge. Totalt er det 306 kvinner og 1543 menn ansatt i norske selskaper i konsernet. Det er betydelig flere mannlige (1094) enn kvinnelige operatører (46). Denne differansen trekker selvfølgelig ned kvinneandelen av totalt ansatte. Kvinneandelen totalt er på 17 prosent.

|  |
| --- |
| **Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/-grupper per 31.12.2023** |
| **Stillingsnivå/-gruppe** | **Kvinner (antall)** | **Menn (antall)** | **Andel kvinner** |
| Leder med personalansvar | 32 | 115 | 22 % |
| Leder med personalansvar operativt | 4 | 39 | 9 % |
| Spesialistfunksjon | 65 | 70 | 48 % |
| Funksjonær | 106 | 150 | 41 % |
| Salg/marked | 54 | 86 | 39 % |
| Operativ | 46 | 1 094 | 4 % |
| Konsernledelse | 1 | 5 | 20 % |
| **Totalt alle kategorier** | **306** | **1543** | **17 %** |

*Tabell 2 - Kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier i NG Group i Norge*

### Lønn, bonus, og ytelser samt variasjoner mellom kjønnene

Lønnsforskjeller i NG-konsernet i Norge er kartlagt for alle stillingsgrupper for 2023. Kartleggingen har tatt utgangspunktet i følgende lønnsarter;

* Totalkompensasjon
* Fastlønn
* Bonus

Av alle de 1849 medarbeiderne i kartleggingen er mer enn halvparten menn i kategorien «Operativ». Menn i kategorien «Operativ», har lavere lønn enn menn i andre stillingskategorier. Når snittlønn for alle mannlige ansatte i konsernet beregnes samlet, trekker den store andelen menn i kategorien «Operativ» gjennomsnittet ned. For kvinner er situasjonen motsatt; det er relativt få kvinnelige ansatte i konsernet totalt, og av disse er kun 4 prosent ansatt i stillingskategorien «Operativ». Det vil si at en større andel kvinner i konsernet er ansatt i kategorier med høyere gjennomsnittslønn. Snittlønnen for kvinner trekkes derfor opp når gjennomsnittlig årslønn for alle kvinnelige ansatte beregnes under ett.

På grunn av ansattsammensetningen beskrevet i avsnittet over får vi derfor følgende sammenheng; Til tross for at kvinner ligger lavere i lønn enn menn på de fleste stillingskategorier viser kartleggingen for totalt antall ansatte i hele NG Group Norge AS at en kvinne har en gjennomsnittslønn som er 15 prosent høyere enn en manns. For total kompensasjon er lønnsforskjellen totalt noe mindre; en kvinne i konsernet har i snitt 10 prosent høyere total kompensasjon enn en mann.

Pr 31.12.2023 var 3 kvinner representert i konsernets styre. En kvinne tiltrådte konsernets ledergruppe pr 31.12.2023. Konsernledelsen består derfor av syv menn og en kvinne gjennom 2023. I begynnelsen av 2024 ble det ansatt 2 nye kvinner i konsernledelsen. Da det var kun 1 kvinne i konsernledelsen per 31.12.2023 er det dermed ikke redegjort for lønn basert på kjønn i denne stillingskategorien.

Kartleggingen NG Group har gjort av bonuser viser at utbetaling av bonus praktiseres ulikt i de ulike selskapene i gruppen. Det er 34 prosent av alle menn og 30 prosent av alle kvinner som har mottatt bonuser i 2023, men det er ikke kartlagt hvor mange som i utgangspunktet er bonusberettiget.

Det er et ønske fra konsernet å være transparent når det gjelder bonuser til de ansatte. På grunn av ansattkomposisjonen med en betydelig andel mannlige operatører er det krevende og antagelig ikke verdiøkende å bruke gjennomsnitt basert på alle ansatte for å vise et bilde som gjenspeiler sammenhenger i de reelle bonusutbetalingene. På samme måte som gjennomsnittsberegningen for fastlønn viser også beregningen av gjennomsnittlig utbetalt bonus for totalt antall ansatte i NG Group Norge at kvinner i snitt har fått utbetalt en marginalt høyere bonus enn menn i 2023. Dette til tross for at kvinner har lavere bonus enn menn i hver enkelt stillingskategori. Årsaken er som nevnt at det er store forskjeller i ansattpopulasjonen per kjønn, hvilke typer stillingskategori de er ansatt i, og antall i hver kategori som har fått bonus utbetalt.

For å gi et noe mer riktig bilde er derfor bonus også sett på i forhold til antall medarbeidere som faktisk har fått utbetalt bonus. Av de 511 menn som har fått utbetalt bonus (som tilsvarer 30 prosent av alle menn) er 297 ansatt i stillingskategorien «Operativ». Der er bonusene lave i forhold til de andre stillingskategoriene. Av de 87 kvinnene som har bonus (34 prosent av alle kvinner) er det derimot svært få kvinner som har fått ubetalt bonus (10) i kategorien «Operativ». De fleste kvinner som har fått utbetalt bonus tilhører stillingsgrupper med forholdsvis høyere fastlønn og dermed høyere bonuser, noe som trekker snittet opp for kvinner. Bonusbeløpet kalkuleres basert på en fastsatt individuell %-faktor av fastlønn.

Tabell 3 nedenfor viser hvor mye mer/mindre en kvinne i gjennomsnitt tjener enn en mann. Lønnsforskjellene er oppgitt per stillingskategori, og basert på antall ansatte per kjønn i hver enkelt kategori. Sum av alle kontante ytelser (total kompensasjon) er vist i hvit kolonne. I tillegg vises forskjellene for avtalefestet årslønn i grå kolonne og bonus trukket ut separat i blå. Kommentarer til resultatene av kartleggingen følger nedenfor per stillingskategori.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Stillingsnivå/-gruppe** | **Forskjeller total kompensasjon\*** | **Forskjeller fastlønn*** **Kvinner mer/mindre enn menn**
 | **Forskjeller bonus*** **Kvinner mer/mindre enn menn**
 |
| Leder med personalansvar | 5 % | 4 % | 39 % |
| Leder med personalansvar operativt | -6 % | -8 % | N/A\* |
| Spesialistfunksjon | -4 % | - 6 % | -74 % |
| Funksjonær | -15 % | -7 % | -26 % |
| Salg/marked | -26 % | -20 % | -74 % |
| Operativ | -13 % | -19 % | -36 % |
| Konsernledelse | N/A | N/A | N/A |

*Tabell 3 - Lønnsforskjeller i NG Group i Norge per stillingskategori. Lønnsforskjellene er beregnet ved bruk av følgende formel: ((kvinnes lønn-manns lønn)/manns lønn).*

#### Kommentarer til tabell 3

Resultatene fra årets kartlegging viser at kvinner i kategorien ***«Leder med personalansvar»*** i snitt har en avtalefestet årslønn som er 4 % høyere enn menns lønn i samme kategori. Kartleggingen viser at det er om lag kr 45 000 som skiller gjennomsnittslønnen mellom kjønnene. Ser man på totalkompensasjon ligger kvinnelige ledere 5 % høyere enn menn. Det er betydelige forskjeller i bonusutbetaling der kvinner i snitt får utbetalt 39 % mer enn sine mannlige ledere med personalansvar. Hovedårsaken til denne store forskjellen er at det er få kvinner i denne kategorien og 6 av disse har høye bonuser for 2023 sett ift. gjennomsnittet totalt. Majoriteten av mannlige ledere med bonusutbetalinger i 2023 ligger vesentlig under det totale gjennomsnittet. Dette er med å forklare den relativt store forskjellen.

I kategorien ***«Leder med personalansvar operativ»*** har kvinner 8 % lavere gjennomsnitt basis lønn enn menn og 6 % lavere når man ser på totalkompensasjon. Det er viktig å legge merke til at her er det veldig få kvinner ift menn i denne stillingskategorien, og de fleste menn i denne kategorien er høyere opp i organisasjonen og disse senior rollene tjener naturlig nok mer da ansvaret er større.

For stillingskategorien «*Leder med personalansvar operativ*» er det kun 1 kvinne, og av hensyn til personvern opplyses det derfor ikke om konkrete forskjeller, men kartleggingen viser at bonus for menn i snitt er høyere enn for kvinner.

For ansatte i kategorien ***«Spesialistfunksjon»*** har kvinner 6 % lavere gjennomsnittslønn enn menn; Her har kvinner om lag 50 000 kr mindre enn menn i samme kategori. Når vi ser på total kompensasjon er forskjellen noe større; her er snittlønnen for menn 11 % høyere enn for kvinner. Det er betydelige forskjeller i bonusutbetaling der kvinner i snitt får utbetalt 74% mindre enn menn. Dette ser vi kan være begrunnet i at en del spesialiststillinger er besatt av relativt høyt lønnede menn med lang fartstid/- tidligere lederroller i konsernet, som er viktig for å beholde kritisk kompetanse i viktige deler av virksomheten. I tillegg er det betydelig flere kvinnelige spesialister i såkalte støttefunksjoner enn menn. Det kan nevnes at flere menn i denne kategorien «Spesialistfunksjon» i 2023 hadde høye bonus utbetalinger sett i forhold til det totale gjennomsnittet.

For stillingskategorien ***«Funksjonær»***, er basislønnen for kvinner 7 % lavere enn for menn. Ser man på total kompensasjon for denne kategorien er forskjellen noe større (-15 %). Den vesentligste faktoren her er at menn i denne kategorien får høyere bonusutbetalinger enn kvinner i kategorien. Kvinnelige funksjonærer får i snitt utbetalt 26% mindre i bonus enn menn. Dette ser vi kan være begrunnet i at det er flere kvinnelige funksjonærer i såkalte lavere lønnede funksjonærstillinger enn det er menn. Det er også vært å merke seg at det her også var flere menn som hadde relativt høye bonus utbetalinger for kategorien som drar gjennomsnittet opp og er med på å utgjøre forskjellene.

For stillingskategorien ***«Salg/marked»,*** er basislønnen for kvinner 20 % lavere enn for menn. Ser man på total kompensasjon for denne kategorien er forskjellen noe større (-26 %). Forskjellene er begrunnet i at det i denne kategorien er en del stillinger besatt av relativt høyt lønnede menn med lang ansiennitet. I tillegg kan det nevnes at det er flere menn innenfor Salg/marked som har de høyere stillingene med høy fastlønn enn kvinner (eks. Salgs direktør, Salgs sjef.) Denne sammenhengen ift senioritet/stillingsnivå gjør seg også gjeldende når en ser på bonus utbetalingene i denne stillingskategorien. Kvinner innen Salg/Marked får i snitt 74 % mindre bonus utbetalt enn menn. Det er også verdt å merke seg at det er noen mannlige ledere i denne gruppen som har fått utbetalt høye bonuser i 2023, langt over det totale gjennomsnittet.

I kategorien ***«Operativ»*** er gjennomsnittslønnen 19 % lavere for kvinner enn for menn. Ser man på total kompensasjon for denne kategorien er forskjellen noe mindre (-13 %). Dette har en viss sammenheng med overtidstillegg som oftere tilfaller menn i de stillingskategorier som «Operativ». flere deltidsansatte kvinner i denne kategorien disse har da lønn i forhold til stillingsprosent og i et relativt lite utvalg (4%) vil dette ha stor innvirkning på gjennomsnittslønnen. I forhold til bonus får kvinner i denne kategorien i snitt 39 % mindre utbetalt i bonus enn sine mannlige kollegaer. At det er relativt få kvinner og noen av disse i tillegg har deltidsstilling bidrar sterkt til denne forskjellen.

## NG-konsernets arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Det er viktig at konsernets organisasjon og forretningsvirksomhet gjenspeiler kundene og markedet det opereres i. Konsernet har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn, og jobber for å ha en mangfoldig og inkluderende arbeidskultur. Alle medarbeidere skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosesser og gjennom arbeidsforholdet.

Konsernet har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Konsernet arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestillingslovens formål. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

#### NG-konsernets prinsipper, prosedyrer og standarder

* Likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
* Kjøreregler for ansatte i NG-konsernet stiller krav til personlig adferd og viser nulltoleranse for diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen.
* Et varslingssystem sikrer at interne og eksterne interessenter kan varsle om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
* Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i den øvrige personalpolitikken.

NG konsernet hadde ved utgangen av 2023 medarbeidere som representerer totalt 45 ulike nasjonaliteter, inkludert selskaper utenfor Norge. Selskapet jobber aktivt med integrering gjennom involvering, språkopplæring, kulturforståelse og tilrettelegging.

#### Gjennomføring av likestillingsarbeid i NG-konsernet

Likestillingsarbeidet i NG-konsernet er et ansvar tillagt stillinger med personalansvar og ivaretas av de ulike selskapene i NG-konsernet.

Kartleggingen av tilstand for kjønnslikestilling samordnes på konsernnivå, med databidrag fra de enkelte selskapene. Data fra kartleggingen diskuteres jevnlig med konserntillitsvalgt og lokale data med tillitsvalgte lokalt.

NG Group AS inngår som en del av Summa Equitys portefølje. På bakgrunn av dette rapporter konsernet årlig på utvalgte data om kjønn, HMS og lønn, noe som sikrer at konsernet sørger for årlig aktivitet innenfor kartlegging i henhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Fra 2022 har konsernet benyttet en ny nøkkelindikator for å følge opp og måle andel kvinner innenfor stillingskategoriene «ledere utenfor operativ drift og spesialistfunksjoner». Denne nye indikatoren er knyttet til konsernets «Sustainability Linked Loan». Dette betyr at NG-Konsernet knytter lån og lånevilkår direkte til måloppnåelse for utvalgte bærekrafts indikatorer, totalt fire. Èn av disse vil være knyttet til prosentandel kvinner i «spesialistfunksjon og lederrolle utenfor operativ drift». I 2022 var vi 29,5% kvinner i ledelse og spesialiststillinger. 31.12.23 var vi oppe i 33% (inkludert ansatte i ikke-norske selskaper). Konsernet er altså godt forran gruppens mål for 2023 på 30.6%. Det langsiktige gruppe-målet for denne SLL KPIen er 40% kvinner i «spesialistfunksjon og lederrolle utenfor operativ drift» i 2027.

*Aktiviteter i 2023 for å kartlegge risiko*Fra og med 2023 er det gjennomført en kartleggingsundersøkelse blant konsernets kvinnelige ansatte. Undersøkelsen hadde en høy responsrate (209/352 - 59%) og ga oss viktig feedback for å prioritere tiltak for denne gruppen. Dette medførte flere ulike tilpasninger som nevnes i tiltakene under. Denne undersøkelsen videreføres i 2024.

En ny medarbeiderundersøkelse (EES) er innført i 2023 hvor Mangfold og Inkludering er en egen kategori. EESen følges opp både på konsern-nivå og i hver Plattform og selskap med dedikerte arbeidsgrupper og utviklingsmål. Puls undersøkelser kjøres også jevnlig i flere av Plattformene i Norge for å følge opp dette lokalt.

Utover dette påpekte tillitsvalgte også en risiko for at sjåfører kan snakkes ned dersom de ikke behersker norsk. Dette viser risiko for diskriminering basert på etnisitet og opprinnelse.

*Årsaker til risikoer og hindre*Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

* Lønnsforskjellene i ulike miljøer skal analyseres videre med lik lønn for likt arbeid som klart og tydelig mål.
* Det har vært en tanke at flere arbeidsoperasjoner krever mye fysisk styrke og er egnet kun for menn, men flere av disse operasjonene kan antagelig tilsettes av kvinner. Dette skal tas med inn i kravsettingen ved rekrutteringsprosessene til slike roller.
* Vi kan ha en utfordring med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen. Dette skal det fortsettes å jobbes med. Vi har nulltoleranse for diskriminering.

*Tiltak som er innført i 2023*

* Karantenetiden på ett år for å få utbetalt full lønn under foreldrepermisjon er fjernet.
* For ansatte med bonusavtale skal lovbestemt fravær ifbm foreldrepermisjon ikke gi avkortning av bonus. Dette gjelder for de uker som er lovbestemt til hhv mor eller far. For foreldrepermisjon utover p.t. 15 uker, avkortes bonus med 50% av denne tiden. Der beregning av bonus også skjer basert på personlige mål, erstattes dette med gjennomsnittsberegning av personlig måloppnåelse i enheten.
* Det skal sikres at ansatte som er i foreldrepermisjon får utbetalt det generelle lønnstillegget.
* I forbindelse med den årlige gjennomgangen av ansattes lønn, skal det foretas en lønnsvurdering av lik lønn for samme arbeid og/eller arbeid av lik verdi. Gjennomgangen skal kunne dokumenteres.
* NG Group har besluttet en ny Engasjements-KPI for gruppens bonus program. Data for denne KPI-en hentes fra indikatorer i medarbeiderundersøkelsen (EES). Mangfold og Inkludering og Trivsel er viktige indikatorer for denne KPIen.
* Lederutviklingsprogram på alle nivåer skal omfatte trening og bevisstgjøring av mangfold og inkludering.
* Ved ansettelse av ledere og spesialister skal det, der det er mulig, være minst en kvinne med i finalerunden. Dersom rekrutteringsfirma benyttes, skal disse informeres om policy.
* Verneutstyr/klær/sko som er tilpasset kvinner skal ligge i sortimentet og kunne bestilles ved behov. Så langt det er mulig skal det være egne toaletter/garderobefasiliteter for kvinner på anleggene og rom tilpasset amming.

*I 2024 ønsker NG-konsernet å følge opp følgende tiltak:*

* Videreføre kvinneundersøkelsen for å måle effekten av tiltak og identifisere andre problemområder for videre oppfølging
* Videreføre medarbeiderundersøkelsen (EES), måle effekten av forbedringsaktivitetene basert på resultatene fra 2023, og etablere nye utviklingsaktiviteter basert på 2024 resultatene godt forankret i konsernets overordnede mangfold og inkluderingsagenda.
* Videreføre mangfold og inkluderingsfokuset i YouNG nettverket (nettverk for våre ansatte mellom 18-35 år). Viktig at våre fremtidige ledere og ansatte ser verdien av å sette mangfold og inkludering på toppen av agendaen.
* Fortsette å løfte frem gode historier internt om f.eks. kvinnelige operatører/sjåfører.
1. Totalt i hele NG-konsernet global pr 31.12.2023, var det totalt 2277 medarbeidere, og en kvinneandel på 17 prosent på samme tidspunkt. Dette inkluderer selskaper og arbeidstakere utenfor Norge; hhv Danmark, Sverige, Finland, Polen og Storbritannia. Øvrige tall for konsernet som helhet er redegjort for i NG Groups års- og bærekrafts rapport for 2023. [↑](#footnote-ref-2)