

# Likestillingsredegjørelse NG Group AS for 2022

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

Denne redegjørelsen er utarbeidet på bakgrunn av kartlegging av alle ansatte i de norske selskapene i konsernet som får lønn utbetalt i NOK. Totalt var dette 1765 ansatte ved årets slutt. I denne redegjørelsen brukes «NG Group NO» for å tydeliggjøre at redegjørelsen ikke omfatter konsernets selskaper og ansatte utenfor Norge da disse ikke er omfattet av norsk aktivitets- og redegjøringsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven.

## Tilstand for kjønnsbalansen i NG Group NO

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i NG Group i Norge pr 31.12.2022. Det rapporteres her antall midlertidig ansatte, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og deltidsansatte. Kjønnsfordeling er vist pr stillingsnivå, 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	Kvinner s uttak av foreldre - permisjon*	Menns uttak av foreldre - permisjon*	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
276	1489	14	35	19	11,1	18	19	-	-
Totalt 1765		Totalt 49							

\*gjennomsnitt antall uker

Tabell 1 - Kjønnsbalansen i NG Group NO pr 31.12.2022

### Kjønnsbalanse

NG Group NO hadde pr. 31.12.2022 276 kvinnelige ansatte i konsernets norske selskaper. Dette utgjør 16 prosent av alle ansatte.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Totalt i hele NG Group internasjonalt, var det for øvrig totalt 2178 medarbeidere, og en kvinneandel på 17 prosent på samme tidspunkt. Dette inkluderer selskaper og arbeidstakere utenfor Norge; hhv Sverige, Danmark, Polen og Storbritannia. Øvrige tall for konsernet som helhet er redegjort for i NG Groups års- og bærekraftsrapport for 2022.

### *Midlertidig ansatte*

I 2022 hadde selskapet 49 midlertidig ansatte, hvorav 14 var kvinner. Disse 14 utgjorde en kvinneandel på 40 prosent.

### *Foreldrepermisjon*

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon i 2022 var 19 uker for kvinner og 11,1 uker for menn.

Det kan bemerkes at det var relativt få kvinner (11 totalt) som tok ut permisjon i 2022, og av disse var det enkelte som tok ut relativt få (3-8) uker. Dette gjør stort utslag i en gjennomsnittsberegning. Flertallet av kvinner som tok permisjon, hadde mellom 15-33 ukers permisjon.

Det var fire ganger så mange menn (43 totalt) som tok ut permisjon i 2022. Snittet på 11 uker for uttak av permisjon for menn gjenspeiler for øvrig antallet uker som den største andelen menn tok ut i praksis.

### *Deltid*

Konsernet lyser ut og ansetter stort sett kun 100 prosent stillinger og har derfor få ansatte i deltidsstillinger. Av 1765 norske ansatte hadde NG Group NO 37 ansatte i deltidsstilling ved 31.12.2022. Dette utgjør kun 2 prosent av alle ansatte. Kvinneandelen for deltidsansatte var på 50 prosent.

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. Noen av konsernets deltidsansatte er midlertidig ansatte, men også studenter. Konsernet har sett på tematikken og anser ikke at deltid er ufrivillig for medarbeidere.

## **Stillingskategorier i NG Group**

Jobbkategorier er ikke standardisert i konsernets selskaper, men er gruppert i følgende kategorier: operative stillinger, salg/marked, funksjonær og leder med personalansvar. 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. I 2022 ble også 'Spesialistfunksjon' definert som en egen stillingskategori. Konsernet ønsker med denne nye rollen å synliggjøre mer bredde i utviklingsmuligheter i konsernet, der en ikke nødvendigvis trenger å gå videre til en lederposisjon. Det er mange viktige fagstillinger i konsernet som er svært viktige for konsernets videre fremdrift.

Roller spesialistfunksjon har følgende beskrivelse:

- Stillingen har et klart definert faglig ansvar, og gjerne overgripende ansvar for fagfeltet i virksomheten.
- Stillingen har ofte en rådgivende funksjon overfor de høyeste lederstillingene i virksomheten
- Stillingen besittes av en høyt betrodd medarbeider med helt eller delvis selvstendighet i arbeidsform og oppgaver.
- Stillingen besittes av en medarbeider med høy grad av kompetanse, enten formell eller oppnådd gjennom flere års relevant erfaring for stillingen.
- Stillingen kan ofte representere en alternativ karrierevei til lederstillinger eller er en typisk retrettstilling for tidligere ledere for å beholde viktig kompetanse.

Tabellen under viser kjønnsfordeling på totalt syv ulike stillingskategorier i NG Group NO. Totalt er det 276 kvinner og 1482 menn ansatt i norske selskaper i konsernet. Kvinneandelen er 16 prosent.

<b>Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/-grupper</b>			
<b>Stillingsnivå/-gruppe</b>	<b>Kvinner (antall)</b>	<b>Menn (antall)</b>	<b>Andel kvinner</b>
Leder med personalansvar	42	113	27 %
Leder med personalansvar operativt	4	72	5 %
Spesialistfunksjon	38	69	36 %
Funksjonær	95	121	44 %
Salg/marked	53	64	45 %
Operativ	44	1 043	4 %
Konsernledelse	-	7	0 %
<b>Total alle kategorier</b>	<b>276</b>	<b>1 482</b>	<b>16 %</b>

Tabell 2 - Kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier i NG Group NO

## Lønn og lønnsforskjeller

Lønnsforskjeller i NG Group NO er kartlagt for alle stillingsnivåer for 2022. Kartleggingen har benyttet følgende lønnsarter;

- avtalt lønn/fastlønn (inkludert faste tillegg)
- uregelmessige tillegg
- bonuser
- overtidsgodtgjørelser
- sum skattepliktige naturalytelser.

Tabell 3 nedenfor viser til forskjell mellom kjønnene pr stillingsnivå. Resultatene fra kartleggingen sier hvor mye mer/mindre en kvinne i gjennomsnitt tjener enn en mann. Tall angitt som positiv prosent betyr at kvinner tjener mer, og negativ (-) prosent betyr at kvinner tjener mindre. Lønnsforskjellene er oppgitt per stillingskategori, og basert på antall ansatte per kjønn i hver enkelt kategori. Det er sum av alle kontante ytelser (total kompensasjon) som er vist i tabellen.

<b>Lønnsforskjeller</b>		
<b>Stillingskategori</b>	<b>Forskjeller total kompensasjon gjennomsnitt</b>	<b>Forskjeller total kompensasjon median</b>
Leder med personalansvar	2%	-10 %
Leder med personalansvar operativt	-12%	-1%
Spesialistfunksjon	-4%	0 %
Funksjonær	-17%	-10 %

<b>Salg/marketed</b>	-16%	-17 %
<b>Operativ</b>	-17%	-18 %
<b>Konsernledelse</b>	N/A	N/A
<b>Totalt alle kategorier</b>	5%	-4%

Tabell 3 - Lønnsforskjeller i NG Group per stillingskategori. Lønnsforskjellene er beregnet ved bruk av følgende formel:  $((\text{kvinnens lønn} - \text{manns lønn}) / \text{manns lønn})$ .<sup>2</sup>

### Kommentarer til lønnsforskjeller

Resultatene fra årets kartlegging viser at kvinner i kategorien «Leder med personalansvar» i snitt har en total kompensasjon som er 2 prosent høyere enn menn i samme kategori. I kategorien «Spesialistfunksjon» har menn fire prosent høyere total kompensasjon enn kvinner. En kvinne i kategoriene «Funksjonær», «Salg/marketed» og «Operativ» har henholdsvis 17, 16 og 17 prosent lavere total kompensasjon enn menn. For kategorien «Leder med personalansvar operativt» er det kun fire kvinner, og for å sikre personvern opplyses det ikke om konkrete forskjeller, men det kan nevnes at lønn for menn i snitt er en del høyere også her.

Av alle de 1765 medarbeiderne i kartleggingen er halvparten menn i kategorien «Operativ». Menn i kategorien «Operativ», har lavere lønn enn menn i andre stillingskategorier. Når gjennomsnittet for alle mannlige ansatte i konsernet beregnes samlet, trekker den store andelen menn i kategorien «Operativ» gjennomsnittslønnen for menn ned, men for kvinner er situasjonen motsatt. Det er relativt få kvinnelige ansatte i konsernet totalt og av disse er kun fire prosent ansatt i stillingskategorien «Operativ». Det vil si at en større andel kvinner i konsernet er ansatt i kategorier med høyere gjennomsnittslønn, som funksjonærer og spesialistfunksjoner. Snittlønnen for kvinner trekkes derfor opp når gjennomsnittlig lønn for alle kvinnelige ansatte beregnes under ett. Til tross for at kvinner ligger betydelig lavere enn menn i alle stillingskategorier utenom én, viser derfor kartleggingen for totalt antall ansatte i hele NG Group NO at kvinner har en gjennomsnittlig total kompensasjon som i snitt er fem prosent høyere enn total kompensasjon for en mann.

For å belyse lønn og lønnsforskjeller vises det her også til lønnsforskjeller basert på medianlønn for hhv kvinner og menn innad i hver enkelt stillingskategori.

Ved bruk av median ser en at total kompensasjon for kvinner i konsernet er fire prosent lavere enn for menn. Lønnsforskjellene er størst i stillingskategoriene «Operativ» og «Salg og marked»; her er medianlønn for kvinner hhv 18 og 17 prosent lavere enn medianlønn for menn. For funksjonær er den kvinnelige medianlønnen ti prosent lavere enn for menn. Når det gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi, kan forskjellene være lovlig. Dette krever imidlertid at lønnsforskjellen er saklig og dermed lovlig.

<sup>2</sup> Tilgang på data om lønn har ikke vært mulig å få kvalitetssikret fullt ut. For noen medarbeidere er derfor årslønn estimert. Det er gjort et konservativt anslag. Dette kan bety at gjennomsnittlig årslønn reelt sett er noe høyere. Dette gjelder særlig medarbeidere i kategorien operativ (menn).

## **Representasjon i styre og konsernledelse**

Pr 31.12.2022 var for øvrig fire kvinner representert i konsernets styre, og en kvinne tiltrådte konsernets ledergruppe 01.01.2023. Ledergruppen består da av syv menn og en kvinne. Det var pr 31.12.2022 kun menn i konsernledelsen og det er dermed ikke redegjort for lønn basert på kjønn i denne stillingskategorien.

# **NG Groups 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 attraktiv 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 Groups prinsipper, prosedyrer og standarder***

- Likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer og er omfattet av styringssystemet i NG Pro.
- Kjøreregler for ansatte i NG Group stiller krav til personlig adferd og viser nulltoleranse for diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen.
- Et varslingsystem 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 2022 medarbeidere som representerer totalt 35 ulike nasjonaliteter. Selskapet jobber aktivt med integrering gjennom involvering, språkopplæring, kulturforståelse og tilrettelegging.

## **Slik jobber NG Group for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

### **Gjennomføring av likestillingsarbeid i NG Group**

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

Kartleggingen av tilstand for kjønnslikestilling samordnes på konsernnivå, med databidrag fra de enkelte selskapene. Data fra kartleggingen presenteres årlig for et konsernutvalg bestående av tillitsvalgte og øvrige ansatte, som gir innspill og forslag til tiltak.

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 2023 vil konsernet benytte en ny nøkkelindikator for å følge opp og måle andel kvinner innenfor stillingskategoriene «ledere utenfor operativ drift og spesialistfunksjoner». Den nye indikatoren vil være knyttet til konsernets Sustainability Linked Loan. Dette betyr at NG Group nå vil knytte lån og lånevilkår direkte til måloppnåelse for utvalgte bærekraftsindikatorer. En av disse vil være knyttet til prosentandel kvinner i spesialistfunksjon og lederrolle utenfor operativ drift.

Spesialistfunksjonen er opprettet i 2022 og konsernet definerer 2022 som baseline for å måle endring basert på denne indikatoren, som er beregnet til 29,5 prosent kvinner for konsernet totalt (inkludert ansatte i ikke-norske selskaper).

### **Aktiviteter i 2022 for å kartlegge risiko og vurdering fra tillitsvalgte**

I 2022 har HR og tillitsvalgte i konsernutvalget gjennomgått data fra kartlegging gjennomført i 2022. Utvalget har beskrevet blant annet hvor i konsernet eller ovenfor hvem de tenker det er mest sannsynlig at diskriminering eller andre hindre for likestilling kan forekomme. Ut fra dette har utvalget bidratt med forslag til tiltak som kan redusere eventuell forekomst av diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold.

Utvalget kommenterte at det er en uønsket forskjell i lønnsnivå mellom menn og kvinner innenfor salg/markeds, og at dette viser en risiko for diskriminering i lønnspolitikk. Det ble notert at enkelte deler av konsernet hovedsakelig har mannlige ansatte. Utvalget kommenterte at dette er forskjeller som speiler øvrig næringsliv, men at det er viktig å undersøke om det er risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser.

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

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

- Lønnsforskjellene i sales
- Det har vært en tanke at flere arbeidsoperasjoner krever mye fysisk styrke og er egnet for menn, men flere av disse operasjonene kan tilsettes av kvinner.
- Vi kan ha en utfordring med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen.

### **Tiltak i 2022**

For året 2022 har NG Group fokusert på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging. Konsernet har revidert og gått gjennom ansettelsesprosesser for å sikre at disse ikke inneholder bias.

Flere selskaper i konsernet har iverksatt kontinuerlige puls-målinger til medarbeidere som bygger på ulike pilarer i arbeidsmiljøet, herunder også diskriminering, mobbing og ledelse. Det er et anonymt verktøy der medarbeidere gir jevnlig tilbakemelding, og kan gi kommentarer som følges opp av ledere og sentral HR.

NG Renovasjon har gjennomført en kampanje for å tilsette flere kvinnelige yrkessjåførere.

Det er også gjennomført kurs via NG skolen som blant annet omhandler å håndtere ulikheter i mennesker.

**I 2023 ønsker NG Group å følge opp følgende tiltak:**

- Tillitsvalgte har foreslått å etablere et system for å merke saker som blir meldt inn som omhandler likestilling/diskriminering. Dette skal konsernet vurdere.
- Få frem gode historier internt om f.eks. kvinnelige operatører/sjåførere.
- Rulle ut et nytt HR-system som blir felles for alle selskapene i konsernet for å sikre til enhver tid oppdaterte HR grunndata
- Utarbeide en ny løsning for medarbeiderundersøkelser; både den årlige undersøkelsen, samt jevnlig puls-undersøkelser. Løsningen skal kunne levere generiske data for alle selskaper.
- Gjennomføre en egen temperaturundersøkelse blant alle kvinner i NG Group med eventuelle tiltak for oppfølging.