



KONGBERG

Likestillingsredegjørelse 2023

Kongsberg Norcontrol AS

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

I Kongsberg Norcontrol AS (KNC AS) arbeider vi for å fremme likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre arbeides det for å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Ved utgangen av 2023 var det totalt 68 (60 i 2022) ansatte i selskapet, fordelt på 11 kvinner og 57 menn. Dette gir en kvinneandel på 16,2 %, en økning på 2,9 % sammenlignet med fjoråret. Av nyansatte i 2023 var andelen kvinner 22,2 %. Selskapets styre består av fem menn og en kvinne.

I den grad det er mulig søker selskapet å tilpasse arbeidsforholdene, slik at også personer med nedsatt funksjonsevne kan ta arbeid i bedriften.

Den faktiske likestillingstilstanden i KNC AS for perioden januar-desember 2023 var som følger:

Kjønnsbalanse totalt i selskapet		Deltidsstilling		Foreldrepermisjon		Midlertidig ansatte	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gj.snitt antall uker		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9,4	54,5	7 %	3 %	1A*	1A*	3 %	9 %

* Det er for få ansatte i hver gruppe til at vi kan publisere resultatene på kjønnsnivå. Av de som har tatt ut foreldrepermisjon er det i gjennomsnitt tatt ut 9 uker i 2023.

Ufrivillig deltid

I utgangspunktet er alle stillinger i KNC heltidsstillinger, og det har i 2023 vært lavt omfang av reduserte stillinger. Alle utlyste stillinger er som utgangspunkt fulltidsstillinger, lavere stillingsprosent innvilges basert på ansattes søknad om redusert stilling, som i hovedsak er relatert til perioder som småbarnsforeldre, sykemeldte som har en gradvis tilbakegang til jobb, seniorpolitikk der det er ønske om redusert stillingsprosent. Per 31.12.2023 er alle ansatte i deltidsstilling basert på søknad om redusert stillingsprosent, dette bidrar til å sikre at ansatte har deltidsstilling basert på eget initiativ og ønske, og at ingen ansatte står i deltidsstilling ufrivillig.

Kjønnsbalanse 2023

KNC jobber aktivt med å tiltrekke seg arbeidstakere som bidrar til økt mangfold i selskapet, inkludert flere kvinner, ulike fagområder og ulik bakgrunn.

Kartlegging av likelønn

Nedenfor følger en sammenstilling av lønnsforskjeller i selskapet basert på kjønn.

	Kjønnsfordeling		Lønnsandel	
	Oppgitt i antall		Kvinner andel av menns lønn i prosent	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn	Totalkompensasjon**
Andel kvinner/menn i selskapet	11	57	84,9 %	74,1 %

* Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønns-kartleggingen offentlig. Utvalget her er mindre enn fem av hvert kjønn og det presenteres derfor på totalnivå.

** «Totalkompensasjon» består av kontante ytelser, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse og skattepliktige naturalytelser.

Stillinger på samme nivå kan være forskjellige i omfang og ansvar, og vil dermed kunne bli avlønnet ulikt, men ut fra et forsvarlig rasjonale.

Fastlønnsandelen til kvinner i KNC AS er 85 % av menns lønn. Dette henger i stor grad sammen med at det er en relativt stor overvekt av menn i ledende stillinger i selskapet. Disse stillingene har et større omfang, innebærer mer ansvar og dermed også høyere lønninger. Kartleggingen internt har vist at det ved sammenligning på stillingsnivå er mindre forskjeller enn det som presenteres her.

Et pågående tiltak i selskapet er etablering av et felles karrieresystem i KOG. Systemet inneholder 17 karrierestrømmer, og hver strøm vil ha mellom 1-12 ulike nivå. Alle ansatte er innplassert i én strøm og på ett spesifikt nivå. På denne måten sammenlignes lønn i direkte sammenlignbare stillinger, og vil kan iverksette tiltak der ulikheten er uforsvarlige. Per nå arbeides det med kvalitetssikring av innplasseringene innen eventuelle tiltak vil bli gjennomført.

Arbeid med aktivitetsplikten

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

KNC har som mål å være en trygg og inkluderende arbeidsplass, hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og hvor ikke skjer diskriminering av ansatte på bakgrunn av etnisitet, religion, livsfase, kjønnsuttrykk og legning eller øvrige forhold som beskrevet i likestillingsloven. Selskapet har innarbeidet en policy som er forankret i Kongsberg Gruppen ASAs Corporate People Strategy, og er en del av ESG-områdene i konsernets bærekraftsmål.

I selskapet arbeides det aktivt, målrettet og planmessig med å sikre etterlevelse av kravene i likestillings- og diskrimineringsloven og å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet målrettede tiltak for å sikre at det ikke forekommer diskriminering i forbindelse med rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Det utarbeides KPI'er hvert år av konsernet som gjelder hele KONGSBERG Gruppen. KPI'er er inkludert i ulike prosesser knyttet til rekruttering, lønn og utvikling av talenter.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette inkluderer universell utforming og tilrettelegging av de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det en individuell kartlegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i konsernet og nedfelt i blant annet personalhåndboken og KOGs etiske retningslinjer.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- KNC har en helse-, miljø- og sikkerhetsgruppe (HMS-gruppe) som blant annet tar imot innspill, forslag og eventuelle klager. Ved behov iverksettes egnede tiltak. Samarbeidet med de ansattes organisasjoner fungerer godt. Det har i 2023 vært avholdt 4 møter mellom ledelsen og HMS-gruppen.
- Kvartalsvis KPI-rapportering til People Committee, People review, konsernledelse og styret på kjønnsfordeling, rekruttering, antall kvinnelige ledere, etterfølgerkandidater, talentutvikling og studenter.
- Videre arbeides det med at rekruttering, karriereutvikling, lønn og muligheter internt i selskapet skal skje på en likeverdig måte.
- Likelønn er tema i lønns møter og i årlige lønnsforhandlinger med fagforeningene.
- Tilrettelegging for fleksible arbeidsforhold (bl.a. hjemmekontoravtale, fleksitid, kjernetid, redusert arbeidstid etter avtale basert på ansattes ønske).
- Analyserer og iverksetter tiltak på lønnskjevheter ved innføring av nytt karrieresystem.
- Oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging ifbm. Funksjonsnedsettelse.
- Forbedret vilkårene for ordinært arbeidstøy for begge kjønn.
- Sikre kunnskap blant ansatte om selskapets rutiner for varling av kritikkverdige forhold.

I KNC har vi tatt innover oss formålet og hensikten med likestillings- og diskrimineringsloven og vi har de siste årene jobbet aktivt med temaene i loven og gjennomført en rekke tiltak. Resultatet av dette arbeidet fremkommer av denne rapporten. Arbeidet med å sikre likestilling, mangfold og ikke-diskriminering fortsetter i 2024, og vi vil blant annet innføre og etterleve den foreskrevne firestegs arbeidsmetoden som er beskrevet i lovens § 26 a-d i løpet av det inneværende året.

Horten, 8. mars 2024

Styret i Kongsberg Norcontrol AS