

Aktivitet- og redegjørelsesplikten 2024



Orkla House Care Norge AS er en av Europas ledende leverandører av maleverktøy. Malepensler, ruller og andre forbruksvarer til maleprosjekter, slik som slipeutstyr, tape, verneutstyr og rengjøringsprodukter. Selskapets hovedmarkeder er de nordiske landene, Storbritannia og Benelux, selv om det også eksporterer til over 50 andre land.

Denne rapporten utgjør Orkla House Care Norge ASs aktivitet- og redegjørelsesrapport i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven, og gjelder for Orkla House Care Norge ASs ansatte i Norge.

Orkla House Care Norge ASs strategi for bærekraft og sosial ansvarlighet:

Bærekraft er en del av Orkla House Care Norges strategi og omfatter et ansvar for å ivareta menneskerettigheter, fremme like muligheter, samt styrke mangfold og inkludering i hele organisasjonen. Orkla House Care Norge sine etiske retningslinjer uttrykker nulltoleranse for trakassering og diskriminering, uavhengig av alder, kjønnsidentitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, politisk ståsted, nasjonal eller sosial bakgrunn, eller andre forhold beskyttet av EU-lovgivning eller nasjonale regler.

Fremdrift på bærekraftsarbeidet følges nøye opp delvis via den systematiske oppfølgingen av strategi arbeidet og fremdrift på de ulike strategiske målsetningene, og delvis via Due Dilligence prosess av selskapets fokus og arbeidet med både Environment, Social og Governance som gjennomgås årlig.

Metode og tilnærming

I dette kapitlet beskrives metode og tilnærming til kartleggingen av likestillingstilstanden. Kartleggingen inkluderer analyser av kjønnsforskjeller innenfor lønn, ansettelsesformer (deltid og midlertidige stillinger) og uttak av permisjoner. Videre vurderes også risiko for diskriminering på andre grunnlag som etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder, og omtales senere i rapporten.

Definisjon av kategorier

En viktig del av lønnskartleggingen har vært å identifisere stillinger av lik verdi, slik at analysene gir et rettferdig og meningsfylt bilde av lønnsnivåer og stillingsstruktur. For å gjøre dette har vi kategorisert selskapets stillinger i følgende grupper, som reflekterer ansvar, kompetanse og posisjon i organisasjonen:

- I arbeidet har vi kartlagt relevante forhold for å få et helhetlig bilde av status i organisasjonen, inkludert:
- Kjønnsfordeling på ulike nivåer
- Lønnsnivåer og eventuelle lønnsforskjeller
- Bruk av heltid og deltid
- Midlertidige ansettelser
- Permisjonsbruk

- Risiko for skjevheter eller forskjellsbehandling, for eksempel innen lønn, rekruttering, forfremmelser eller kjønnsdelt arbeidsfordeling

Gruppe 1	Ledergruppen	Øverste nivå i selskapet, som rapporterer til CEO
Gruppe 2	Ledere	Ledere med funksjonsansvar i markedet
Gruppe 3	Jr. til Sr. fagspesialister	Fagpersoner med spesialistkompetanse innen sitt felt og med operativt ansvar.
Gruppe 4	Ytre salg og ufaglærte støttefunksjoner	ytre salg og roller som ikke krever akademisk bakgrunn

For å sikre anonymisering og ivareta personvernet følger vi anbefalingene i aktivitets- og redegjørelsesplikten slik de er beskrevet av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Dette innebærer at resultatene fra kartleggingen kun oppgis dersom det er fem eller flere ansatte av hvert kjønn i den enkelte stillingskategori. På bakgrunn av dette er det besluttet å ikke inkludere lønnsanalyser og statistikker for gruppe 1 (ledergruppen) og gruppe 4 (ytre salg og støttefunksjoner), da det i denne kategorien er færre enn fem ansatte av hvert kjønn.

Definisjon av lønnselementer

Lønnskartleggingen i denne rapporten følger anbefalingene fra Bufdir for definisjon og inndeling av lønnselementer. Analysen inkluderer følgende to hovedkategorier:

Kontante ytelser: Dette omfatter alle skattepliktige lønnsutbetalinger i penger, herunder avtalt fastlønn (månedslønn), faste kontante tillegg (f.eks. funksjonstillegg, særskilte ansvarstillegg) og bonusutbetalinger som er utbetalt i rapporteringsåret 2024. Denne kategorien inkluderer ikke overtidsgodtgjørelse, feriepenger eller andre variable ytelser som ikke er utbetalt i rapporteringsåret.

Skattepliktige naturalytelser: Dette inkluderer ytelser som ikke kategoriseres som lønn, men som har en økonomisk verdi og er skattepliktige, for eksempel firmabil eller bilgodtgjørelse, dekning av elektronisk kommunikasjon og andre skattepliktige naturalgoder.

Prosess og involvering

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten blir årlig gjennomgått med tillitsvalgte og ledelsen.

Prosesen er utført av HR som har en sentral rolle i analysene og vurderingen av tiltak. I tillegg har metodikk og funn vært forelagt og diskutert med ett utvalg av ansattrepresentanter som har gitt sine innspill og støttet metodikken som er benyttet i arbeidet.

Kartlegging av status

Dette kapitlet presenterer hovedfunnene fra analysene av kjønnsbalanse, lønn, arbeidsformer, permisjonsbruk og mangfold i Orkla House Care Norge AS per 31. desember 2024.

Kjønnsfordeling

Per 31. desember 2024 hadde Orkla House Care Norge AS totalt 58 ansatte i Norge, fordelt på 19 kvinner og 39 menn. Kjønnsfordelingen fordelt på stillingsgrupper er som følger:

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Likelønn

I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten har Orkla House Care Norge AS gjennomført en analyse av lønnsforholdene mellom kvinner og menn. Analysen bygger på kontant utbetalte ytelser og sum skattepliktige naturalytelser, i tråd med anbefalingene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Dette gir en samlet vurdering av total kompensasjon mellom kjønnene.

Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn, oppgitt som prosentandel, for de stillingskategoriene der anonymiseringskravene (minimum fem ansatte av hvert kjønn) er oppfylt:

Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent

	Kontante ytelser Sum kontante ytelser	Naturalytelser Sum skattepliktige naturalytelser
Gruppe 1 Ledergruppen	For få antall	For få antall
Gruppe 2 Ledere	112%	84%
Gruppe 3 Fagspesialister	82%	23%
Gruppe 4 Ytre salg og støttefunksjoner	For få antall	For få antall

Ledergruppen

For denne gruppen rapporteres det ikke lønnsdata, da det er færre enn fem ansatte av hvert kjønn. Dette følger anonymiseringskravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Ledere

Kvinner i denne gruppen mottar i snitt 112% av menns kontante ytelser. Fastlønnen og bonusordninger er omtrent på likeverdig nivå, men flere kvinner er ansatt i grupperoller ved hovedkontoret i Norge og flere menn er ansatt i lokale leder roller. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, ligger kvinners nivå på 84 % av menns. Dette kan blant annet skyldes at mennene i snitt har flere tilleggsgoder.

Fagspesialister

Kvinner i denne gruppen mottar i snitt 82% av menns kontante ytelser. Fastlønnen er noe høyere på 84% mens bonusutbetalinger er vesentlig lavere på 23%. Dette skyldes at mange av mennene faller inn under salgsposisjoner som har bonusordninger, mens de fleste av kvinnene er ansatt i stillinger uten bonus ordninger. Høy grad av variasjon mellom erfaringsnivå som er noe av skylden for differansen i fastlønn, flere menn har lang ansiennitet i selskapet eller har kommet inn med lang erfaring vs flere kvinner som har kommet inn i ung alder med lavere erfaringsnivå. Det er oppsummert flere kvinner i junior stillinger enn menn, og flere menn i funksjoner som i tråd med markedspraksis har tilleggsgoder som bonus og bil.

Ytre Salg og støttefunksjoner

For denne gruppen rapporteres det ikke lønnsdata, da det er færre en fem ansatte av hvert kjønn. Dette følger anonymiseringskravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Totalt

Totalt mottar kvinner i gjennomsnitt 91 % av menns kontante ytelser og 58 % av menns skattepliktige naturalytelser.

Forskjellene skyldes hovedsakelig i at det er flere menn i salgsfunksjonen hvor det er flere tilleggsgoder som bonus og firmabil/bilgodtgjørelse, i tillegg er det flere kvinner på stillinger på junior nivå i gruppe 3.

Oppsummering lønnsanalyse

Orkla House Care Norge AS har gjennomført analyser av lønnsnivåer for å avdekke eventuelle systematiske forskjeller mellom kvinner og menn.

Analysene viser at det er flere menn enn kvinner i selskapet, og at det er flere menn med lenger erfaring enn kvinner. Orkla House Care Norge AS jobber systematisk for en høyere kvinneandel i lederroller. Flere av de observerte forskjellene kan også spores tilbake til marketstandarder for bonusordninger og bilgodtgjørelse for enkelte funksjoner, mens de ikke er standard for andre stillingskategorier. Dette har skapt ulikheter mellom ansatte på samme nivå, avhengig av hvilken funksjon de jobber i.

Selskapet arbeider nå aktivt med å harmonisere kompensasjonspakkene for sammenlignbare roller. Målet er å bevege seg bort fra en praksis der ansatte i tilsvarende stillinger har ulike kompensasjonselementer, som bilordninger eller bonus, basert på historiske forhold. Samtidig erkjenner vi at enkelte forskjeller vil kunne vedvare en periode, som følge av allerede inngåtte avtaler. Ambisjonen er likevel å gradvis etablere en mer rettferdig og konsistent kompensasjonspraksis, der innholdet i pakken i størst mulig grad reflekterer den enkeltes ansvar, oppgaver og prestasjoner.

Det kan i tillegg forekomme lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som ikke lar seg forklare med tidligere inngåtte avtaler eller andre saklige forhold. Orkla House Care Norge AS har derfor etablert rutiner for systematisk å identifisere og vurdere slike tilfeller, med mål om å kunne korrigere eventuelle skjevheter. I kapittelet ”Fremtidige tiltak” beskrives hvordan selskapet arbeider kontinuerlig med å overvåke og styrke rettferdigheten i lønnspraksis.

Midlertidig ansatte og deltidsarbeid

Av hensyn til anonymiseringskrav rapporteres det ikke på detaljer knyttet til permisjonsbruk. Generelt er omfanget av midlertidige ansettelses og deltidsarbeid i Orkla House Care Norge AS svært lavt, og det er ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn.

Permisjonsbruk

Av hensyn til anonymiseringskrav rapporteres det ikke på detaljer knyttet til permisjonsbruk. Orkla House Care Norge AS legger til rette for at både kvinner og menn kan benytte sine permisjonsrettigheter på en balansert måte, og selskapet vil følge utviklingen over tid for å sikre at tiltakene som er iverksatt er tilstrekkelige.

Øvrig risiko for diskriminering og hvordan Orkla House Care Norge AS jobber for å motvirke dette

Orkla House Care Norge ASs retningslinjer gjennomføres gjennom ulike tiltak for å sikre at diskriminering forebygges, reduseres og håndteres når det oppdages, samt for å fremme mangfold og inkludering generelt. Dette gjøres gjennom opplæring og bevisstgjøring, aktiv overvåking og rapportering. I 2024 lanserte Orkla House Care Norge AS unconscious bias trening for alle våre medarbeidere. Gjennom ulike aktiviteter og aktiv kommunikasjon i våre interne kanaler har vi fremmet mangfold og inkludering i organisasjonen. Orkla House Care Norge AS har identifisert sentrale områder hvor det kan være risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Disse områdene er valgt ut i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Rekruttering

Det kan være risiko for ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen. For å motvirke dette har Orkla House Care Norge AS etablert en standardisert prosess der HR og leder i samarbeid sikrer at stillingsutlysninger utformes kjønnsnøytralt og inkluderende. Selskapet oppfordrer aktivt kandidater med ulik bakgrunn til å søke. Vi har en tydelig tekst i våre stillingsannonser som oppfordrer folk med ulik bakgrunn, erfaring og kompetanse til å søke. Dette gjør vi for å vise at vi verdsetter mangfold og ulike perspektiver, og fordi vi ønsker å skape en arbeidsplass der alle kan bidra med sine styrker. Ved valg av eksterne rekrutteringsbyråer legges det vekt på at byråene har en bevisst tilnærming til mangfold og inkludering, og at de evner å presentere et bredt spekter av kandidater.

Under intervjuene benyttes strukturerte intervjuguider for å sikre at alle kandidater får samme mulighet til å svare på relevante spørsmål, og for å forhindre at det stilles spørsmål knyttet til forhold som kan være diskriminerende eller irrelevante for stillingen.

Kandidatene evalueres ut fra forhåndsdefinerte kriterier fastsatt i stillingsutlysningen og stillingsbeskrivelsen. Denne tilnærmingen bidrar til et likt vurderingsgrunnlag, reduserer risikoen for subjektive vurderinger og diskriminering, samtidig som den fremmer like muligheter for alle kandidater gjennom hele ansettelsesprosessen.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det kan være risiko for skjevheter i hvem som får utviklingsmuligheter eller forfremmelse. Vi har et strukturert Performance Management-system som sikrer regelmessig dialog med medarbeiderne om deres ambisjoner, kompetanseutvikling og behov. Dette gir et godt grunnlag for å tilrettelegge individuelle utviklingsplaner og karrieremuligheter. Som en del av vårt performance system, gjennomfører vi en «calibration-prosess» på tvers av markeder som bidrar til å skape en felles forståelse og rettferdige vurderinger av medarbeidernes potensial og prestasjoner. Dette sikrer at beslutninger om utvikling, forfremmelse og talentutvikling er konsistente og helhetlige.

Trakassering og arbeidsmiljø

Det er en risiko for at trakassering eller seksuell trakassering kan forekomme.

Orkla House Care Norge AS har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og vold.

Det finnes etablerte varslingskanaler, og prinsippene for håndtering er nedfelt i selskapets Code of Conduct. Både ledere og ansatte forventes å gjøre seg kjent med og etterleve disse. I tillegg bruker vi vår Eleteive-plattform og gjennomfører hyppige pulsuundersøkelser, som gir oss mulighet til å avdekke eventuelle utfordringer og ta tak i slike saker på et tidlig stadium.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Det kan forekomme risiko for at ansatte ikke får tilstrekkelig fleksibilitet til å balansere arbeid og familieliv. Orkla House Care Norge AS legger derfor til rette for fleksible arbeidsordninger, inkludert fleksitid og permisjonsmuligheter ved behov, for eksempel ved sykdom hos barn eller andre familiemedlemmer. Vi tilbyr også en hjemmekontorordning som gir ansatte mulighet til å jobbe hjemmefra inntil to dager per uke i gjennomsnitt. Ved spesielle individuelle behov kan det inngås egne avtaler for ytterligere tilrettelegging.

Fremtidige tiltak

Orkla House Care Norge AS har definert flere fremtidige tiltak for å fremme likestilling, hindre diskriminering og styrke inkludering i organisasjonen. Disse tiltakene er en videreføring av arbeidet som allerede er beskrevet i rapporten, og bygger på analysene og funnene i kartleggingen.

Blant annet arbeider vi med tiltak for å forhindre diskriminering i rekrutteringsprosessen. Vi vurderer muligheten for å anonymisere informasjon som navn, kjønn, etnisitet og alder på alle søkere. Dette tiltaket har som mål å sikre en rettferdig og objektiv vurdering av kandidatene, og dermed redusere risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessen.

Lønn og kompensasjon

Likelønnskartleggingen i Orkla House Care Norge AS viser at kvinner i enkelte stillingskategorier i gjennomsnitt mottar høyere kompensasjon enn menn. Statistiske regresjonsanalyser som inkluderer kjønn, stillingsnivå og alder viser imidlertid at kjønn ikke er en signifikant forklaringsfaktor for de observerte forskjellene. Dette indikerer at forskjellene i stor grad kan tilskrives andre forhold, som nærmere omtales i rapporten.

En sentral forklaring er at menn i større grad enn kvinner innehar stillinger med høyere ansvar, kompleksitet og krav til erfaring, også innenfor samme stillingskategori. Slike stillinger har typisk et høyere lønnsnivå. For å motvirke eventuelle systematiske skjevheter, foretar Orkla House Care Norge AS årlige vurderinger av stillingers størrelse og ansvarsnivå for å sikre objektive og konsistente vurderinger uavhengig av kjønn.

I tillegg har selskapet de siste årene rekruttert flere kvinner inn i seniorroller, som et ledd i arbeidet med å styrke kjønnsbalansen på ledernivå.

Historiske forskjeller i kompensasjonselementer som bonusprogrammer og bilgodtgjørelse har også bidratt til lønnsvariasjon mellom ansatte. Orkla House Care Norge AS arbeider derfor med å standardisere kompensasjonspakkene for å utjevne forskjeller som skyldes tidligere avtaler eller ulik praksis.

Kjønnsbalanse i ledergrupper

Selskapet har et strategisk mål om å styrke kjønnsbalansen i ledergruppen

Inkludering og tilrettelagt arbeidsliv

Som et ledd i å sikre et inkluderende arbeidsmiljø og god tilrettelegging ved behov, har Orkla House Care Norge AS inkludert spørsmål om mangfold og inkludering i sin medarbeiderundersøkelse. Dette gir verdifull innsikt i ansattes egne opplevelser av arbeidsmiljøet, inkludert om de opplever tilstrekkelig tilrettelegging, like muligheter og et inkluderende fellesskap. Resultatene fra undersøkelsen gjør det mulig for selskapet å identifisere områder med forbedringspotensial og iverksette målrettede tiltak dersom det fremkommer behov for justeringer eller ytterligere oppfølging.

Selskapet har som mål å styrke samarbeidet med NAV gjennom ulike arbeidsrettede tiltak, inkludert arbeidstrening. Dette skal gi arbeidstakere som av ulike årsaker har stått utenfor arbeidslivet, mulighet til å tilegne seg relevant erfaring og lettere komme tilbake i arbeid.

Konklusjon

Orkla House Care Norge AS er forpliktet til å fremme likestilling, mangfold og inkludering på alle nivåer i organisasjonen. Selskapet vil fortsette det systematiske arbeidet med kartlegging, analyse og iverksetting av tiltak for å sikre at alle ansatte har like muligheter og rettferdige betingelser, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Arbeidet følges opp gjennom forankring i toppledelsen og kontinuerlig evaluering av fremdriften.