

Aktivitet- og redegjørelsesrapport 2025



Orkla House Care Norge AS er en av Europas ledende leverandører av maleverktøy, malepensler, ruller og andre forbruksvarer til maleprosjekter, 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 strategiarbeidet og fremdrift på de ulike strategiske målsetningene, og delvis via due diligence-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 relevant og sammenlignbart 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 2025. 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 forsikringer, firmabil eller bilgodtgjørelse, dekning av elektronisk kommunikasjon og andre skattepliktige naturalgoder

Prosess og involvering

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennomføres årlig av HR, som har ansvar for analyser og vurdering av tiltak.

Metodikk og tilnærming ble diskutert med ansattrepresentanter i forbindelse med fjorårets arbeid, og danner grunnlaget for årets prosess.

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 2025.

Kjønnsfordeling

Per 31. desember 2025 hadde Orkla House Care Norge AS totalt 59 ansatte i Norge, fordelt på 20 kvinner og 39 menn. Kjønnsfordelingen fordelt på stillingsgrupper er som følger:

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Stillingsnivå/gruppe	Kvinner	Menn
Nivå/gruppe 1	1	4
Nivå/gruppe 2	5	8
Nivå/gruppe 3	11	14
Nivå/gruppe 4	3	13

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	104 %	83 %
Gruppe 3 Fagspesialister	90 %	36 %
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 gjennomsnitt 104 % av menns kontante ytelser. Fastlønn og bonusordninger vurderes samlet sett å ligge på et relativt likeverdig nivå. Forskjellen kan blant annet henge sammen med at flere kvinner i denne gruppen er ansatt i gruppe- og seniorroller ved hovedkontoret i Norge, mens flere menn er ansatt i lokale lederroller. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, mottar kvinner i gjennomsnitt 83 % av menns nivå. Dette vurderes blant annet å kunne skyldes at flere menn i denne gruppen har tilleggsgoder som bilgodtgjørelse eller tilsvarende ordninger.

Fagspesialister

Kvinner i denne gruppen mottar i gjennomsnitt 90 % av menns kontante ytelser. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, mottar kvinner i gjennomsnitt 36 % av menns nivå. Gruppen fagspesialister består av et bredt spekter av roller med ulikt ansvar, erfaringsnivå og ansiennitet. Forskjellen i kontante ytelser vurderes i stor grad å henge sammen med at flere menn i gruppen har lengre ansiennitet, mer senior spesialistkompetanse eller har kommet inn i rollen med lengre relevant erfaring. Flere kvinner i gruppen er ansatt i mer junior stillinger eller har kortere erfaring i selskapet.

Forskjellen i skattepliktige naturalytelser vurderes hovedsakelig å være knyttet til rolle- og funksjonsforskjeller. Flere menn er ansatt i funksjoner der tilleggsgoder som bonusordninger og bilgodtgjørelse i større grad inngår i kompensasjonspakken, særlig innen salgsrelaterte roller. De fleste kvinnene i denne gruppen er ansatt i stillinger hvor slike kompensasjonselementer normalt ikke inngår. Samlet sett vurderes forskjellene derfor i stor grad å henge sammen med rolleinnhold, ansiennitet, erfaringsnivå og funksjonsbaserte kompensasjonselementer.

Ytre salg og støttefunksjoner

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

Totalt

Totalt mottar kvinner i gjennomsnitt 91 % av menns kontante ytelser og 79 % av menns skattepliktige naturalytelser.

De samlede forskjellene vurderes i hovedsak å henge sammen med stillings- og funksjonssammensetningen i selskapet. Det er flere menn i salgsrelaterte funksjoner, hvor tilleggsgoder som bonus og firmabil eller bilgodtgjørelse i større grad inngår i kompensasjonspakken. I tillegg er det flere kvinner i mer junior stillinger innen 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 flere menn har lengre erfaring og ansiennitet. Samtidig viser analysene at flere av de observerte forskjellene kan forklares med rolleinnhold, funksjon, senioritet, ansiennitet og historiske eller markedsbaserte kompensasjonselementer, som bonusordninger og bilgodtgjørelse.

Slike kompensasjonselementer er mer vanlig i enkelte funksjoner, særlig innen salgsrelaterte roller, og mindre vanlig i andre stillingskategorier. Dette kan bidra til variasjoner i total kompensasjon mellom ansatte på samme overordnede stillingsnivå, avhengig av hvilken funksjon de har.

Orkla House Care Norge AS arbeider systematisk for å styrke kjønnsbalansen, herunder en høyere kvinneandel i lederroller, og følger opp lønns- og kompensasjonspraksis for å sikre at eventuelle forskjeller er saklig begrunnet og ikke skyldes kjønn.

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 midlertidige ansatte og deltidsarbeid. Generelt er omfanget av midlertidige ansettelser 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 i tråd med regelverket og egne behov. Selskapet vil følge utviklingen over tid for å vurdere om dagens tilrettelegging er tilstrekkelig, og om det er behov for ytterligere tiltak.

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

Orkla House Care Norge AS har etablert retningslinjer og tiltak som skal bidra til å forebygge, redusere og håndtere diskriminering, samt fremme mangfold og inkludering i organisasjonen. Arbeidet omfatter blant annet opplæring og bevisstgjøring, løpende oppfølging, rapportering og aktiv kommunikasjon i interne kanaler. Selskapet benytter også sin nye e-læringsplattform til å tilby kurs og opplæring som støtter opp under arbeidet med mangfold og inkludering.

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. Stillingsannonser utformes med inkluderende

språk og oppfordrer kandidater med ulik bakgrunn, erfaring og kompetanse til å søke. 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 mer likt vurderingsgrunnlag, reduserer risikoen for subjektive vurderinger og skal fremme like muligheter gjennom hele ansettelsesprosessen.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det kan være risiko for skjevheter i hvem som får tilgang til utviklingsmuligheter eller forfremmelse. For å redusere denne risikoen har Orkla House Care Norge AS et strukturert Performance Management-system som legger til rette for regelmessig dialog mellom leder og medarbeider om ambisjoner, kompetanseutvikling, prestasjoner og utviklingsbehov. Dette gir et godt grunnlag for individuelle utviklingsplaner og vurdering av relevante karrieremuligheter.

Som en del av performance-prosessen gjennomføres det også kalibrering på tvers av markeder. Formålet er å bidra til en felles forståelse og mer konsistente vurderinger av medarbeidernes prestasjoner, potensial og utviklingsmuligheter. Dette skal bidra til at beslutninger om utvikling, forfremmelse og talentutvikling bygger på tydelige kriterier og et mest mulig helhetlig vurderingsgrunnlag.

Trakassering og arbeidsmiljø

Det kan være risiko for at trakassering, seksuell trakassering eller annen uønsket atferd forekommer i arbeidsmiljøet.

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 pulsundersøkelser, 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 være risiko for at ansatte ikke opplever tilstrekkelig fleksibilitet til å kombinere arbeid og familieliv. For å redusere denne risikoen legger Orkla House Care Norge AS til rette for fleksible arbeidsordninger, herunder fleksitid, hjemmekontor og permisjonsmuligheter i tråd med gjeldende regelverk. Selskapet har en hjemmekontorordning som gir ansatte mulighet til å arbeide hjemmefra inntil to dager per uke i gjennomsnitt. Ved særskilte individuelle behov kan det vurderes ytterligere tilrettelegging gjennom egne avtaler.

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 i rekrutteringssystemet. 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 variasjoner i kompensasjon mellom kvinner og menn innen enkelte stillingskategorier. Gjennomførte analyser indikerer at de observerte forskjellene i hovedsak kan forklares med forhold som stillingsnivå, rolleinnhold, ansvar, erfaring, ansiennitet og historiske kompensasjonselementer.

En sentral forklaring er at flere menn 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 lønn, rolleinnhold og ansvarsnivå. Dette skal bidra til objektive og konsistente vurderinger uavhengig av kjønn.

Historiske forskjeller i kompensasjonselementer som bonusprogrammer og bilgodtgjørelse har også bidratt til variasjoner i total kompensasjon mellom ansatte. Orkla House Care Norge AS arbeider derfor med å harmonisere kompensasjonspakker og praksis for sammenlignbare roller, med mål om å redusere uønskede forskjeller som skyldes tidligere avtaler eller ulik praksis.

HR og ledere bruker også lønnsoppgjøret aktivt til å vurdere og korrigere eventuelle skjevheter som ikke har en saklig begrunnelse. Ved behov kan det brukes særskilte lønnsrammer for målrettede tiltak.

Kjønnsbalanse i ledergrupper

Selskapet har de siste årene rekruttert flere kvinner inn i organisasjonen, også i enkelte roller og funksjoner som tidligere har hatt en overvekt av menn. Rekrutteringsbeslutninger baseres på kvalifikasjoner, kompetanse og egnethet for rollen. Denne utviklingen vurderes å bidra positivt til kjønnsbalansen over tid.

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 og andre organisasjoner 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 bidra til 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.