



KONGSBERG

Likestillingsredegjørelse 2024 Kongsberg Gruppen ASA

(morselskap)

kongsberg.com

I henhold til likestillings- og diskrimineringslovens paragraf 26 skal vi redegjøre for vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne rapporten beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling, mangfold og inkludering i KOG ASA, og hvordan vi har arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten i henhold til loven.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av året var det 59 ansatte i selskapet, fordelt på 26 kvinner og 33 menn. Det tilsvarer en kvinneandel på 44 %.

Nedenfor følger en oversikt som viser andel midlertidige ansatte, antall uker foreldrepermisjon og andel ansatte i deltidsstillinger, både frivillig og ufrivillig:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldre permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
26	33	0	0	0	10	1	1	0	0

Midlertidig ansatte og ufrivillig deltid

Det har ikke vært noen midlertidig ansatt i løpet av året.

Alle som jobber deltid, har et ønske om å gjøre det. Vi kartlegger behovet eller ønsket om deltid gjennom den årlige medarbeider- og utviklingssamtalen samt gjennom dialog med nærmeste leder.

Lønn

I KOG ASA skal vi sikre lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn. Ambisjonen er nedfelt i våre globale retningslinjer for kompensasjon, som setter et mål om lik lønn for kvinner og menn i like stillinger, og med sammenlignbar kompetanse og erfaring.

Vi har et etablert globalt karrieresystem. Systemet inneholder mange ulike karrierestrømmer, og hver strøm vil ha mellom 1-12 ulike nivå. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Alle ansatte er innplassert i én strøm og på ett spesifikt nivå. På denne måten kan man sammenligne lønn i direkte sammenlignbare stillinger, og vi kan iverksette tiltak der ulikheter er uforsvarlige.

Nedenfor følger en sammenstilling av lønnsforskjeller på ulike grupperinger av karrierenivå:

Gruppering på karrierenivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn
Funksjonær/ driftspersonell	N/A	N/A	
Administrasjon/ nyutdannede	10	7	99 %
Mellomledere/ erfarne fagfolk	10	11	93 %
Ledere/ toppledelse	6	14	94 %

I stillingskategori “Mellomledere/ erfarne fagfolk” var kvinners lønn i prosent av menns lønn i fjor 87%. Vi har gjennom 2024 jobbet med å minske dette gapet, og er godt på vei ved at gapet er redusert med 6%. Vi jobber kontinuerlig med kvalitetssikring på innplassering av stillinger, tiltak blir satt i gang ved stillingsendringer og når nye stillinger opprettes.

Dette er en rapport som gjelder for Kongsberg Gruppen ASA (KOG ASA). KOG ASA er morselskapet i KONGSBERG. Rapporten gjelder kun for morselskapet, de øvrige selskapene utarbeider sine egne rapporter som godkjennes i de respektive selskapene.



Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I KOG ASA ser vi på mangfold som en styrke. Gjennom en inkluderende kultur hvor våre ansatte opplever å bli behandlet med respekt, likeverd og følelse av tilhørighet, jobber vi målrettet for at individenes ulikheter verdsettes og ledes til å skape et godt arbeidsmiljø og verdier for bedriften.

Vi jobber med å bygge en Inkluderende kultur og adferd hvor fokus på holdninger, adferd og ledelse av ulikheter er en inkludert del av våre kultur- og ledelsesprogrammer. Gjennom vår posisjon bidrar vi med aktiviteter og ressurser i samfunnet rundt oss for å hindre utenforskap. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Våre etiske retningslinjer er tydelige på at vi ikke tolererer noen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi møter som representanter for Kongsberg Gruppen.

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av våre prosesser, prosedyrer og standarder, og er forankret i Kongsberg Gruppens konsernstrategi. Det er også en del av ESG områdene i våre bærekrafts mål, vi har KPI'er som settes i fellesskap for hele konsernet. Disse KPI'ene fokuserer på blant annet kjønnsbalanse og utenforskap, og er inkludert i ulike prosesser knyttet til rekruttering, lønn og utvikling av ledere og talenter. KPI'ene gjennomgås hvert kvartal i konsernledelse og styret.

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

Vi arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i vårt Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Alle ansatte i KOG ASA skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Våre HMS-mål er:

Våre HMS-mål er:

- medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø
- sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten
- vi skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU ble etablert med nye medlemmer siste halvdel av 2023 og har hatt samme deltakere gjennom hele 2024. Det ble i løpet av 2024 besluttet å øke med ett verneombud, dette med bakgrunn i at vi har to lokasjoner og det er hensiktsmessig å ha et verneombud per lokasjon. AMU har i 2024 bestått av to verneombud og ett varamedlem fra arbeidstakers side, to medlemmer og ett varamedlem fra arbeidsgivers side. Bedriftshelsetjenesten Avonova deltar med en representant på alle møtene. Møter er holdt kvartalsvis gjennom 2024.

Gjennom året 2024 har AMU besluttet ulike tiltak for ansatte i KOG ASA, dette er blant annet innføring av Jobbstrekken, gjennomføre støyreducerende tiltak, tilby influensavaksine. I tillegg har vi tatt opp på møtene gjennom 2024; status sykefravær, rapportering rundt arbeidsrelatert sykdom, seniorpolitikk, informasjon om medarbeidersamtalen, medarbeiderundersøkelse og informasjon om nytt Oslokontor som åpnes våren 2025. HMS- kurs via bedriftshelsetjenesten ble startet for 4 av AMU-medlemmene i januar 2024, og er delvis gjennomført.

I 2024 har vi fullført risikovurdering av alle våre sentrale HR-prosesser.



Rekruttering

Rekrutteringsprosessen er sentral i arbeidet for en mangfoldig arbeidsstokk. Vi jobber etter etablerte rutiner i KOG ASA som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Det er utarbeidet intervjuguider for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
- Vi deltar alltid minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- Vi tilstreber et nøytralt språk (mtp. kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening, i tilrettelagt arbeid, for å hjelpe de tilbake i arbeidslivet. Vi har gjennom 2024 hatt et samarbeid med IDEA Kompetanse der en person har hatt arbeidstrening.

Førstegangsintervju gjennomføres i dag av rekrutterende leder alene. Dette er identifisert som en mulig risikodriver, og ledere oppfordres derfor til å ha med en annen sidestilt leder i førstegangsintervjuet.

Vi vurderer også ulike kompetansetiltak for å øke kunnskap og bevissthet rundt hvordan vi kan skape en inkluderende intervjusituasjon, og rundt ubeviste fordommer i forhold til ulike diskrimineringsgrunnlag, hvordan man stiller spørsmål, og så videre.

Lønns- og arbeidsvilkår

KOG ASA har etablerte og dokumenterte lønnsprosesser. Lønnsfastsettelse skal være nøytral og skje på bakgrunn av saklige kriterier. Vi skal tilby konkurransedyktig, men ikke markedsledende, godtgjørelse som sikrer at ansatte verdsettes og godtgjøres på grunnlag av en omfattende vurdering av ansvarsområder, atferd og resultater.

KOG ASA har etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste
- Vårt karrieresystem er kjønnsnøytralt

Det er identifisert iboende risiko for diskriminering ved fastsettelse av individuell bonus som følge av skjønnsutøvelse. Det er etablert kontroller som medfører at restrisikoen vurderes som lav.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter,

KOG ASA er opptatt av å gi alle like utviklingsmuligheter. Dette gjøres blant annet gjennom en rekke felles motivasjons- og kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider, utviklingssamtaler med et lengre perspektiv. KOG ASA har søkelys på internrekruttering, og har i 2024 gjort avtale om et midlertidig stillingsbytte internt for en periode på to år. Alle nyansatte ledere var internt rekruttert.

Våre etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Alle ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevende tiltak
- Alle medarbeidere har mulighet for støtte til viderevidereutdanning

Noen av utviklingstiltakene er tilgjengelige for alle, og noen er basert på utvelgelse og prioritering. Utvelgelseskriteriene er i utgangspunktet saklige og nøytrale. Det er identifisert iboende risiko for diskriminering gjennom skjønnsutøvelse ved vurderingen av kriteriene. Det er imidlertid etablert kontroller som medfører at restrisikoen vurderes som lav.

I medarbeiderundersøkelsen ble det avdekket at de ansatte opplever at vi ikke har nok fokus på karriere- og utviklingsmuligheter. Dette er noe vi vil jobbe med for å synliggjøre mulighetene til de ansatte.

Tilrettelegging

Alle medarbeidere i KOG ASA skal ha det trygt og godt på jobb. Derfor ønske vi å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske/psykiske belastninger. Tilrettelegging gjelder for alle arbeidstakere, og er et ledd i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet for å hindre eller redusere belastning.

For å bidra til å sikre tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering har vi gjennomført følgende:

- Ergonomiske tilpasninger; alle ansatte har hev-senk pulter og medarbeidere har mulighet til å velge stoltyper. Det er i tillegg mulig å bestille nødvendig utstyr og hjelpemidler ved behov. Alle ansatte fikk tilbud om ergonomigjennomgang gjennomført av bedriftshelsetjenesten, etter beslutning i AMU.
- Kantinen på Kongsberg legger godt til rette for forskjellige matrestriksjoner, kulturer og allergier
- Gode tilbud for våre medarbeidere for å ivareta medarbeidernes fysiske og psykiske helse (arbeidsplassbesøk av fysioterapeut og hvilerom)



- Fokus på psykisk helse. På verdensdagen for psykisk helse inviterte vi Fontenehuset Kongsberg til å holde foredrag.
- Jobbstrekken 2 ganger i uken, både på Kongsberg og Oslo. Hensikten med tiltaket er å forebygge belastningsskader som stive skuldre, musearm, vond rygg og nakke. Vi ser også at dette blir en fin sosial arena for de ansatte.
- Støyreducerende tiltak ved lunsjområdet i Kongsberg. Det ble meldt inn av flere ansatte med nedsatt funksjonsevne/hørselsutfordringer at det var utfordring med akustikken i lunsjområdet på Kongsberg. AMU fikk igangsatt støyreducerende tiltak i form av å legge teppe, bytte til stoffstoler og henge opp gardiner. Støy er kraftig redusert i forhold til det som var utgangspunktet.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I 2024 viste medarbeiderundersøkelsen at de fleste opplevde å ha en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi legger til rette for en fleksibel arbeidshverdag der det er mulig. Vi har kjernetid for alle medarbeidere, som innebærer at man må være tilgjengelig 9-15.

Våre etablerte rutiner som bidrar til å sikre mulighet for å kombinere familieliv og arbeid:

- Mulighet for å jobbe i redusert stilling i perioder
- Avtale om hjemmekontor sikrer fleksibilitet og gjør balansen mellom arbeid og familieliv lettere for mange medarbeidere
- Tilbud om standard utstyrspakke til hjemmekontor for alle medarbeidere som inngår avtale om hybrid arbeid
- Kjønnsnøytral ordning for foreldrepermisjon
- Gode ordninger for velferdspermisjon og sykt barn
- Helseforsikring for alle ansatte
- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) behandles som om de var i aktiv stilling i forbindelse med lønnsoppgjøret
- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) får dekket full lønn, også utover begrensingen i Folketrygdloven

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling

I KOG ASA kartlegger vi risiko gjennom følgende metoder:

- Saker som meldes til AMU
- Medarbeiderundersøkelse
- Medarbeider- og utviklingssamtaler
- Kartlegging av lønn og betingelser
- Varslingsportal i samarbeid med uavhengig tredjepart
- Vernerunder
- Samtaler med medarbeidere
- Nyansattsamtaler med leder og HR
- Oppfølging i prøvetid
- Sluttsamtaler
- Nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Synlig og tilgjengelig HR-avdeling
- IRO-kartlegging i forbindelse med bærekrafts rapportering

I vår risikovurdering av disse prosessene framkommer det at KOG ASA tilbyr alle lovpålagte tiltak og i tillegg, har prosesser og tiltak som går utover lovens minimumskrav. På systemnivå er det ikke identifisert risiko for diskriminering eller hindre for likestilling som følge av våre tiltak på området. Det er imidlertid en iboende risiko for at tiltakene i seg selv kan være en risikodriver for diskriminering på andre områder. Vi har imidlertid ikke avdekket risiko for usaklig forskjellsbehandling i andre prosesser som følge av tiltakene.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I KOG ASA aksepterer vi ikke trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold av noen art. Ingen skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb, eller i jobbsammenheng.

- Kartlegging via medarbeiderundersøkelser
- Opplæring av medarbeidere og ledere i å bygge opp en “speak up” - kultur. Avklare hvordan ledere skal håndtere etiske bekymringer når de tas opp, inkludere rettigheter for varslere og hvordan bekymringsmeldinger skal administreres

Videre planer med arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Det er ikke avdekket risiko for diskriminering eller hindre for likestilling på systemnivå i de sentrale HR-prosessene innenfor rekruttering, mulighet til å kombinere familieliv og arbeidsliv, lønns- og arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter.

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i KOG ASA’ sin utøvende personalpolitikk. I 2025 vil vi tilstrebe at arbeidet blir enda mer strukturerte og vi vil jobbe mer systematisk i henhold til 4-stegsmodellen. Vi involvere AMU i arbeidet med undersøkelsen av om det finnes risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling samt analysere årsakene til årsakene til eventuelle identifiserte risikoer.

Vi vil fortsatt jobbe med på helsefremmede tiltak, og har ett tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Vi vil også ha fokus på intern mobilitet og stillingsbytte. Vi vil følge opp med ledere i forhold til inngåelse av avtaler for hybrid arbeid.



KONGSBERG