

## Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt for 2023

### MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

Sodvin Holding SA

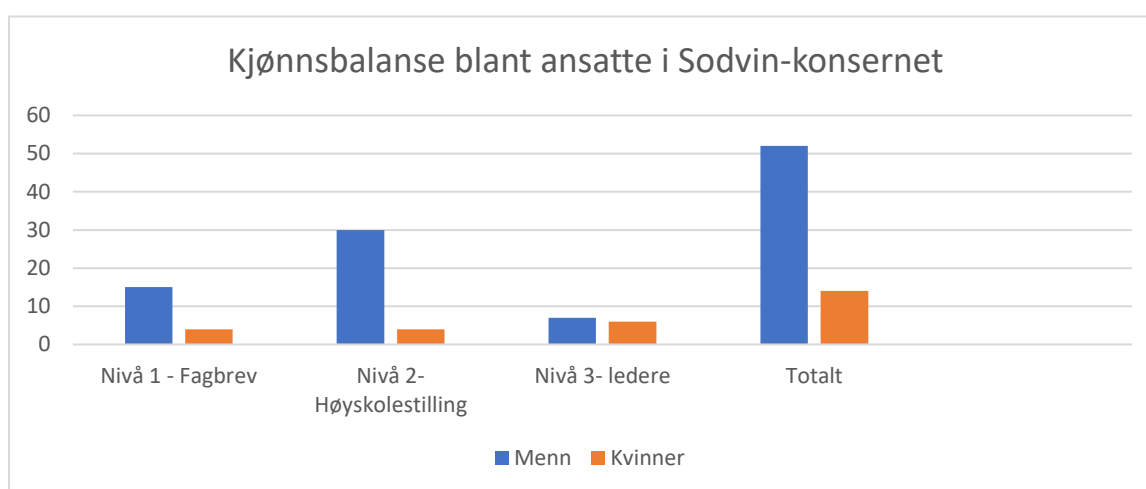


## DEL I – TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I SODVIN

### Kjønnsbalanse blant ansatte i Sodvin-konsernet

I 2023 hadde Sodvin-konsernet totalt 66 ansatte ved årets slutt. Kvinneandelen utgjorde i overkant av 20%. Øverste ledergruppe bestod av seks ansatte; en kvinne og fem menn. Konsernet opererer i en mannsdominert bransje (IT, telekom og energi), og det er den naturlige forklaringen på en høy overvekt av mannlige ansatte i konsernet og ledergruppen. Snittalderen i konsernet uavhengig av kjønn er 43 år.

Grafen under viser fordeling på kjønn basert på konsernets klassifisering av ansatte i tre stillingsgrupper; *fagbrev, høyskole og ledere*. Stillingsgruppen “ledere” består av ansatte i ledergruppen og mellomledere.

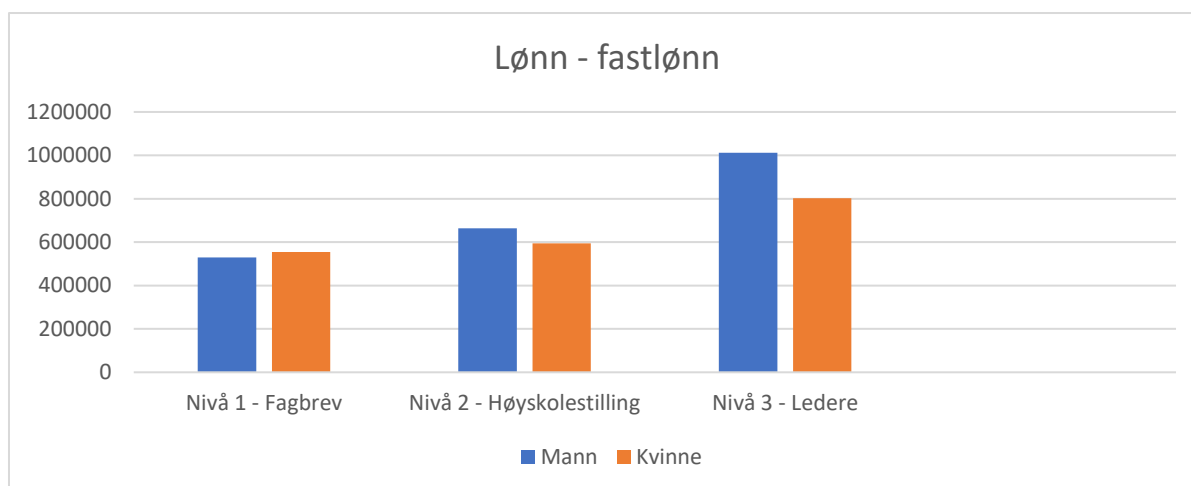


### Lønnssystem i Sodvin

Lønnssystemet ble opprinnelig utarbeidet av konsernets ledelse og HR, i samråd med hovedtillitsvalgt. HR og hovedtillitsvalgt forbereder all lønnsdata i forkant av den årlige lønnsforhandlingen. Arbeidsgruppen bestående av konsernleder, hovedtillitsvalgt og HR-ansvarlig er ansvarlig for alle drøftinger og forhandlinger som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Prinsipper for lønnssystemet er beskrevet i personalhåndboken. Ansatte kan alltid henvende seg til sin nærmeste leder, direktør for forretningsområdet eller HR for å få innsyn i lønnssystemet.

### Lønn – fastlønn

Innenfor kategoriene fagbrev og høyskole er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ubetydelig. Blant ansatte med lederansvar er lønnen høyere hos mennene enn kvinnene. Det ble gjort tiltak i 2023 for å utjevne lønnsforskjeller, og arbeidet vil fortsette i årene som kommer. Sodvin er tariffbedrift, og har som målsetning å følge P55 i forbindelse med lønnsfastsettelse for sine ansatte. Det hentes årlig inn oppdaterte tall fra SSB ifm. lønnsforhandlinger.



### Lønn- overtidbetalt fordelt på kjønn

37 mannlige ansatte i konsernet tok ut totalt 1744 overtidstimer i 2023, mens 9 kvinner tok ut totalt 164 overtidstimer. Flertallet av overtidstimerne ble benyttet ifm. installasjon, oppgraderinger og service for kunder som må utføres utenfor normal arbeidstid.

### Bonusordning

Fem ansatte mottok bonus i 2023, alle ansatt i salgs- og konsulentstillinger. Bonusordning var en ordning enkelte ansatte har hatt med seg fra tidligere arbeidsgiver, som senere ble en del av Sodvin-konsernet. Totalt utbetalt i bonus utgjorde ca. 1% av de totale lønnskostnadene for hele konsernet dette året. Grunnet det lave antall som mottar bonus har vi valgt å anonymisere beløp. Ordning avvikes første halvdel av 2024.

### Ufrivillig deltid og midlertidige ansatte

Konsernet hadde ingen ansatte i ufrivillig deltidarbeid eller midlertidige stilling i 2023. I 2023 hadde konsernet tre ansatte (alle menn) som jobbet i redusert stilling etter eget ønske. Konsernet hadde en innleid sommervikar i fiber/telekomavdelingen sommeren 2023. Vedkommende fikk lønn etter tariffavtale, og mottok pensjonssparing på lik linje med øvrige ansatte.

### Foreldrepermisjon

I 2023 hadde konsernet to mannlige ansatte som var ute i foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok de ut foreldrepermisjon 12 uker.

### Fagorganiserte

I 2023 var ca. 40 av de ansatte fagorganiserte.



## DEL II - SODVINS ARBEID FOR LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

### Prinsipper, prosedyrer og standard i Sodvin for likestilling, og hvordan hindre diskriminering

Konsernet har gjennom interne retningslinjer forpliktet seg til å sikre at Sodvin opererer i samsvar med de til enhver tid gjeldende regler og lover som omhandler mangfold, inkludering og likestilling. Det forventes at alle som opptrer på vegne av konsernet viser ansvarlighet overfor medarbeidere/ kollegaer, forretningsforbindelser og samfunnet som helhet. Det er nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Dette er forankret i konsernets etiske retningslinjer.

I tillegg er konsernet omfattet av tariffavtaler som gjelder for alle ansatte. Tariffavtalene sørger for at de ansatte har ordninger som gjør at konsernet oppleves attraktivt for begge kjønn og personer i alle livsfaser. Ansatte i Sodvin har god oversikt over styrende retningslinjer og regelverk i det interne HRM- systemet.

### Slik jobber Sodvinkonsernet med å sikre likestilling og hindre diskriminering

Arbeidet med likestilling og hindre diskriminering er godt forankret i konsernets styre- og ledergruppe. I det daglige er det HR-avdelingen i konsernet som følger opp arbeidet ved å ha tett dialog med ledergruppen, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Tett dialog på tvers av konsernets lokasjoner og avdelinger sikrer god oversikt over bedriftens arbeidsforhold.

### Av tiltak for å sikre likestilling og hindre diskriminering kan det nevnes;

#### **Samarbeidsutvalget (SAMU)**

Likestilling og diskriminering er et naturlig tema i SAMU, hvor verneombud, hovedtillitsvalgt, representanter fra ledelsen, HR og bedriftshelsetjenesten møtes årlig.

#### **Jevnlige arbeidsmøter mellom hovedtillitsvalgt og HR-ansvarlig**

Hovedtillitsvalgt og HR-ansvarlig møtes jevnlig for å diskutere dagsaktuelle saker i konsernet bla.; mangfold, inkludering og likestilling. I forkant av den årlige lønnsjusteringen bidrar partene aktivt med å oppdatere tall, statistikk og relevant informasjon for å sikre at alle ansatte blir vurdert likt uavhengig av kjønn, alder, etnisitet etc.

#### **Arbeidsreglement og varslingsrutiner**

Arbeidsreglement, varslingsrutiner for mobbing, trakassering, og seksuell trakassering finnes lett tilgjengelig for alle ansatte i konsernets HRM- system. I 2023 etablerte konsernet også et digitalt verktøy hvor ansatte anonymt kan melde ifra om uønskede hendelser. Konsernet har ikke hatt noen rapporterte hendelser på disse områdene i 2023.

#### **Adferdsplakaten – «code of conduct»**

Konsernet utarbeidet i 2022 en adferdsplakat som skal være med på å bidra til et godt og velfungerende arbeidsmiljø. Sodvins adferdsplakat henger synlig på alle våre lokasjoner, samt at den skal gjennomgås i den halvårlige medarbeidersamtalen mellom leder og ansatt.

Levereglene omhandler bla. å vise respekt og omsorg for hverandre, heie på hverandre, bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø hvor det er rom for alle.

### **Lærlinger og arbeidstrening**

I 2023 hadde konsernet to lærlinger i telekom-avdelingen og en lærling i IKT-avdelingen. Samt en person på arbeidstrening. To av lærlingene har vært tilknyttet Kyrksæterøra-kontoret, mens lærling i IKT-faget har vært ansatt ved Sarpsborg-kontoret.

### **«Verdt å vite som leder i Sodvin»**

Alle ledere med personalansvar har gjennom 2023 deltatt på felles samlinger hvor HR-ansvarlig har presentert relevante og dagsaktuelle temaer innenfor ledelse, HR og HMS. Mangfold, inkludering og likestilling har vært naturlige temaer på disse samlingene.

## **Arbeidsmiljø**

### **Medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser**

I 2023 gjennomførte rundt 90% av Sodvins medarbeidere to medarbeidersamtaler med nærmeste leder. En utviklingssamtale og en prestasjonsbasert samtale. Samtalene fokuserer på hvordan den ansatte har det, trivsel i bedriften, samt individuelle utviklingsmål og prestasjon.

Gjennom hele 2023 har konsernet gjennomført månedlige pulsmålinger av ansatte hvor ansatte besvarer 7 korte spørsmål per måned. Resultatene fra undersøkelsene blir innen kort tid oversendt nærmeste leder, direktør for forretningsområdet, daglig leder og konsernets leder.

### **Allmøter**

Ansatte har etterlyst økt dialog fra ledergruppen rundt bedriftens daglige drift. Allmøtene avholdes minst annen hver måned, hvor ulike forretningsområder presenterer innhold fra sitt arbeid. Møtene anses som «uformelle» og ansatte kan fritt stille spørsmål og komme med innspill. Det gjøres opptak av allmøtene slik at ansatte kan se møtene på nytt i etterkant.

### **Sosiale sammenkomster**

Det har vært avholdt lokale sosiale sammenkomster for ansatte, bla. påskelunsj med quiz på tvers av lokasjoner, fredagslotteri og bowling. Sommerfest, julebord og julelunsj er avholdt på alle lokasjoner. Julebord ble arrangert lokalt på Kyrksæterøra, og felles julebord for Oslo og Sarpsborg. Konsernet har et E-sportlag med deltakere fra alle lokasjoner. Ellers har vi hatt noen få mindre, lokale tiltak. Det er en sosial gruppe på hver lokasjon som har ansvaret for at det avholdes jevnlig arrangementer.

### Tilrettelegging, og balanse arbeid – familieliv

Temaer som tilrettelegging i arbeidshverdagen, og balanse arbeid – familieliv blir belyst og diskutert ifm. medarbeidersamtaler eller i tett dialog mellom medarbeider og leder. Det er stor forståelse blant selskapets ledere at både kvinnelige og mannlige ansatte tar aktivt del i livet på hjemmebane.

### Kompetanseheving og rekruttering

Kompetansehevingen anses som et viktig ledd i å styrke inkludering og likestilling i konsernet. I 2023 var konsernet vært gjennom flere omstillingsprosesser, det har naturlig medført at ansatte har fått endrede oppgaver og ansvar. Det har igjen medført et økt behov for kompetanseheving gjennom intern opplæring, sertifiseringer og kursing. Kompetansehevingen har vært gitt uavhengig av kjønn, alder, ansvar og rolle.

Konsernet hadde færre enn 10 stillingsutlysninger i 2023. Alle stillingsutlysninger i Sodvin er kjønnsnøytrale. Potensielle kandidater kalles inn uavhengig av etnisitet, kjønn, alder etc. Fremover skal konsernet ha ytterligere fokus på mangfold, inkludering og likestilling i stillingsannonserne for å tiltrekke seg enda flere kandidater, spesielt kvinner.

## BESKRIVELSE AV TILTAK SOM PLANLEGGES I 2024

Sodvin vil fremover jobbe videre med mangfold, inkludering og likestilling ved å ha økt fokus på:

- fortsette **månedlige pulsmålinger** av ansatte (medarbeiderundersøkelser). HR vil månedlig ta kontakt med alle ledere med personalansvar for å sikre at tilbakemeldingene man får ifm. pulsmålingene blir behandlet, og eventuelle nødvendige tiltak iverksettes
- fortsette **halvårlig medarbeidersamtale** mellom medarbeider og leder som inkluderer tema om mangfold, inkludering og likestilling
- fortsette **opplæring av ledere** i god personalbehandling
- mangfold i **rekruttering**; jobbe for å øke andelen kvinner som vil jobbe i Sodvin
- intern **kompetanseheving** ved å tilby sertifiseringer, og videreutdanning
- fortsette arbeidet med å ha **lærlinger og bistå med arbeidsutprøving via NAV**. Målet er å få på plass en IT-lærling ved Oslo-kontoret høsten 2024
- årlig **SAMU- møte**, og en tydelig plan for HMS- året 2024 for å sikre trygge og gode arbeidsplasser for alle ansatte i Sodvin
- årlige **vernerunder/risikovurdering** av bedriftens lokaler og arbeidsplasser
- Ledergruppen og personalavdelingen skal kontinuerlig oppfordre bedriftens ansatte til å **rapportere avvik og kritikkverdige forhold**.

# Deltakere

## SVEN HENRY BERDAL Norge

**Signert med E-signere**

Sven Henry Berdal  
svein.berdal@orkland.kommune.no

**29-04-2024 11:26:53 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 82.194.196.21

## BERNT OLAF AUNE Norge

**Signert med E-signere**

Bernt Olaf Aune  
bernt.aune@outlook.com

**30-04-2024 05:13:06 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 185.137.5.251

## SOLVEIG LOMUNDAL Norge

**Signert med E-signere**

Solveig Lomundal  
solveig@lomundal.no

**29-04-2024 10:34:18 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 46.227.199.123

## TORBJØRN LERNES Norge

**Signert med E-signere**

Torbjørn Lernes  
torbjorn.lernes@sodvin.no

**30-04-2024 07:34:52 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 46.227.192.254

## ERIK SNEKVIK Norge

**Signert med E-signere**

Erik Snekvik  
erik@snekvik.no

**02-05-2024 06:20:14 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 193.212.109.62

## ÅSE TOREVIK Norge

**Signert med E-signere**

Åse Torevik  
o-torevi@online.no

**29-04-2024 14:17:33 UTC**

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 185.137.4.138



***Signert med E-signere***

---

Rolf Strøm  
rolf.strom@sodvin.no

***29-04-2024 10:47:31 UTC***

---

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 46.227.192.254

***Signert med E-signere***

---

Hege Daaland  
hege.daaland@heim.kommune.no

***05-05-2024 21:28:22 UTC***

---

Dato

Leveransekanal: E-post  
IP-adresse: 185.137.5.80