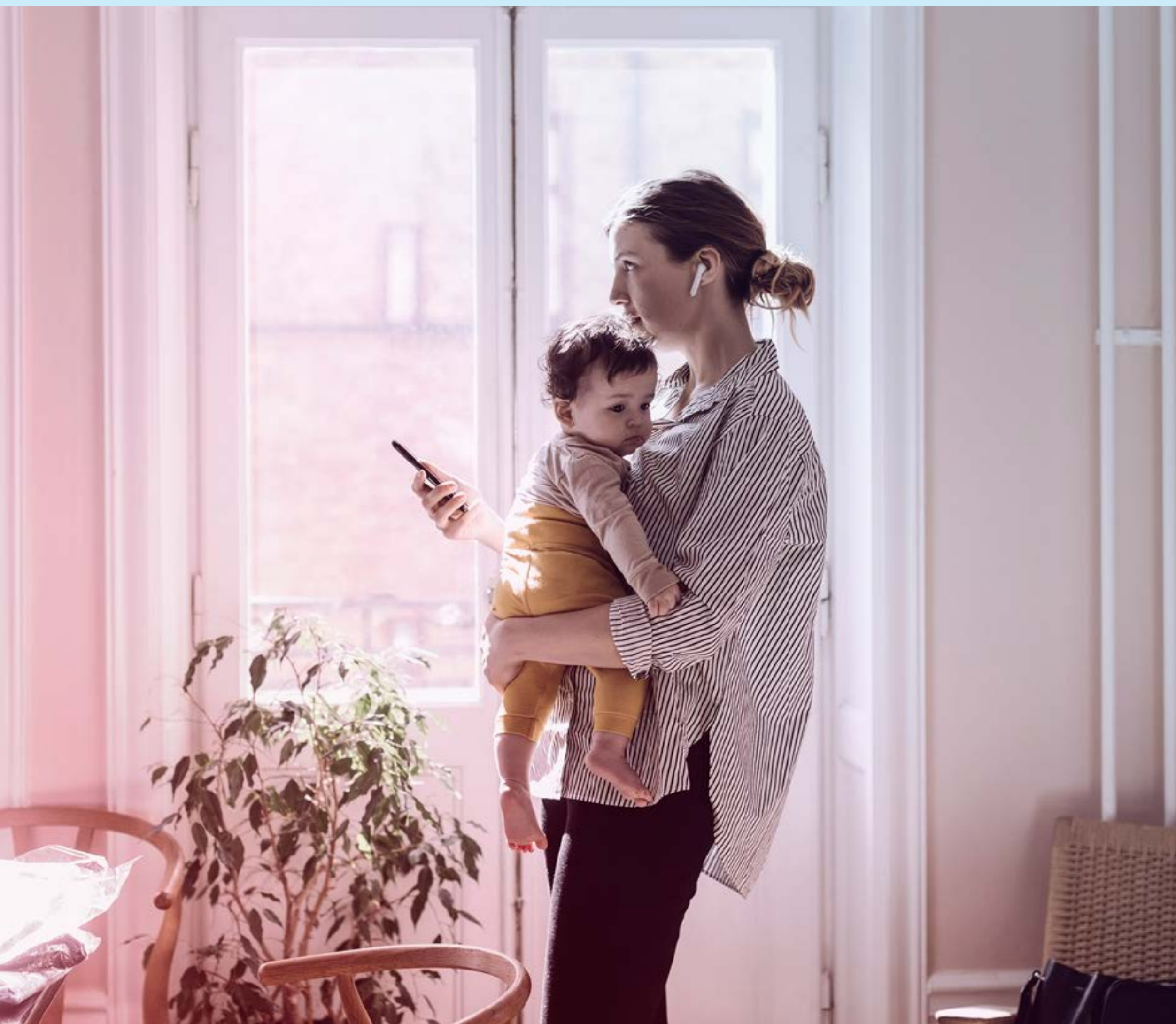


Likestillingredegjørelse

2026



Innledning

I Söderberg & Partners arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

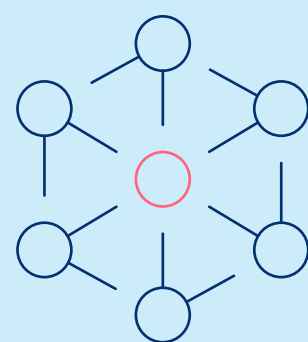
Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

I selskapet har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper, samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Vi har kartlagt lønnsforskjellene innenfor disse områdene

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ansatte i deltidsstillinger
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid
- Lønnsforskjell i ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i selskapet
- Kjønnsfordeling i ulike grupper



Årlig rapportering

Kjønnsbalanse (antall)	
Kvinner	Menn
44	61

Midlertidig ansatte	
Kvinner	Menn
0	0

Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	
Kvinner	Menn
23	11

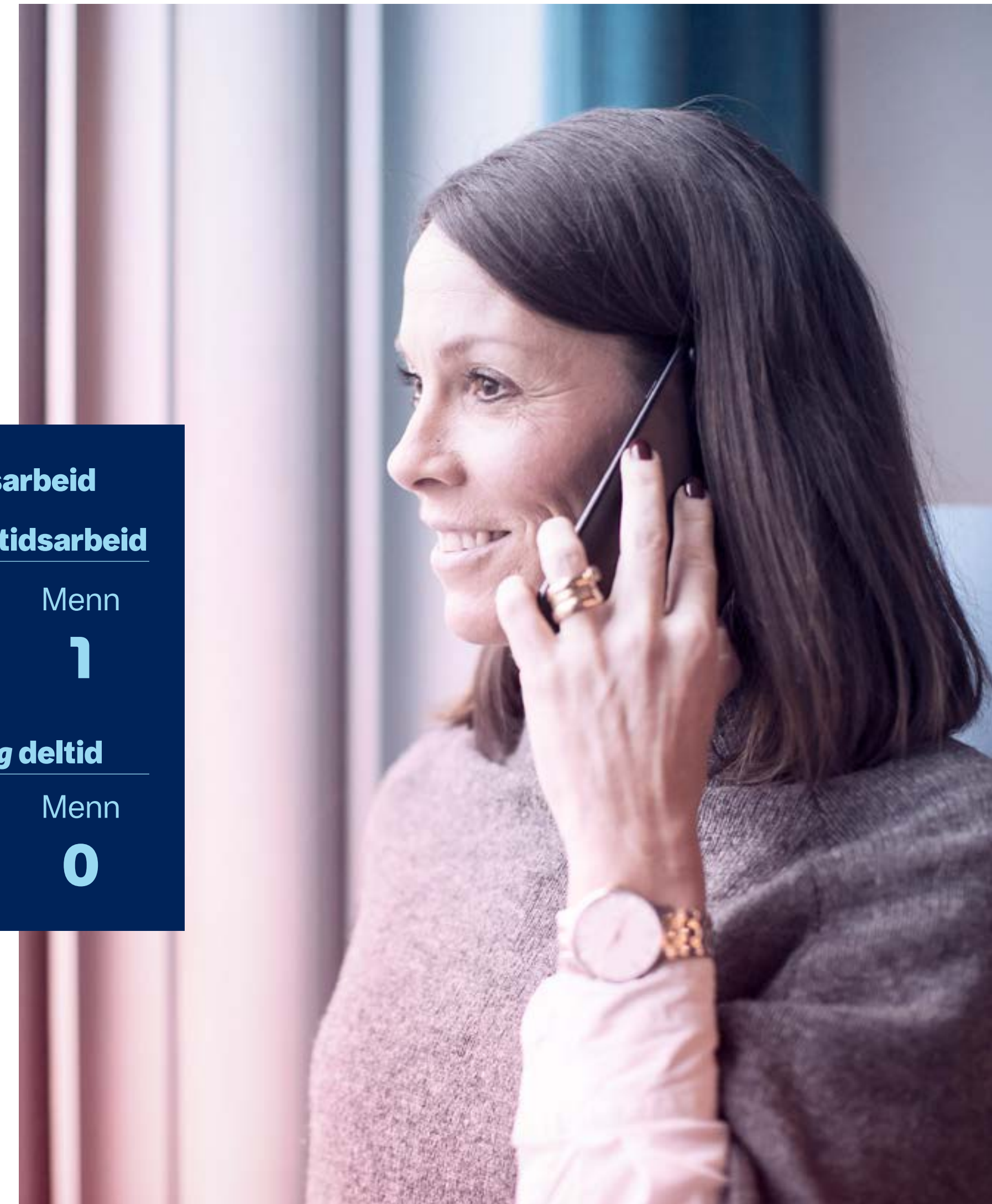


Deltidsarbeid	
Faktisk deltidsarbeid	
Kvinner	Menn
0	1
Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn
0	0

Studenter på deltid er ikke med i tallene.

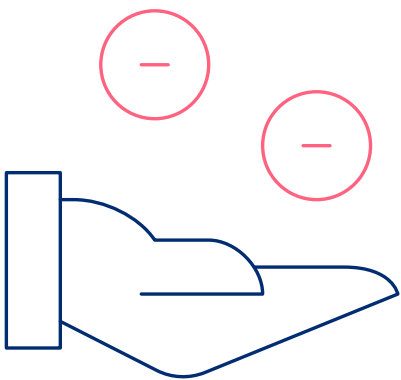
Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

Selskapet tilbyr ikke ufrivillig deltid. All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom.



Tilstand for kjønnsfordeling og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i alle utbetalte kontantytelser, fastlønn, bonuser, overtid og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2025. Fastlønn, naturalytelser og kontantytelser er avregnet tilsvarende 12 måneders ansettelse, mens bonus og overtid er faktisk utbetaling i 2025. Formålet er å identifisere eventuelle systematiske forskjeller og vurdere utvikling over tid.



Söderberg & Partners – Lønnsanalyse									
	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **				Lønnsforskjeller **				
	Gjennomsnittsalder		Antall ansatte		Kvinners andel av menns lønn oppgis i %				
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser
					Kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	44	61	46	47	79 %	81 %	54 %	268 %	75 %
Førstelinje	14	6	41	36	98 %	97 %	-	85 %	99 %
Midtposisjon	17	29	46	43	100 %	95 %	89 %	322 %	101 %
Seniorstilling	7	15	53	61	98 %	101 %	168 %	-	100 %
Mellomledere/ spesialister	6	6	50	43	84 %	91 %	59 %	-	95 %
Toppledere	-	5	-	51	-	-	-	-	-

* Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon, men er med i totalberegningen.

Stillingsgrupper

Ved utforming av stillingsnivåene har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar.

Førstelinje	Midtposisjon	Seniorstilling	Mellomledere/ spesialister	Toppledere
– Forvaltere – Kunderådgivere (kundesenter),	– Forsikringsmeglere – Senior forvaltere – Forsikringsrådgivere (inkl. senior) – Kundeansvarlig / KAM'er	– Senior Forsikringsmeglere – Fagansvarlige – Regnskapsansvarlige	– Ledere m/personalansvar – Høyt kvalifiserte spesialistroller	– Ledere i ledergruppen Norge

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdanning.



Del 2:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt utgangspunkt i arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i vår policy beskrevet i Personalhåndboken:



LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG MANGFOLD

Selskapet praktiserer nulltoleranse mot diskriminering. Vi følger diskrimineringsloven, som forbyr diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Vi arbeider aktivt for å fremme like rettigheter og muligheter. Trakassering, seksuell trakassering og fornærmende diskriminering tolereres ikke. Vi fremmer også kjønnsbalanse i ulike jobber og på alle nivåer.

Ved systematisk likestillingsarbeid og inkluderende arbeidsmiljø er vi være en attraktiv arbeidsgiver og ansetter noen av bransjens mest kompetente medarbeidere. Mangfold er viktig for oss, og vi rekrutterer ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet vårt tilpasses slik at alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder, kan fungere i alle avdelinger og roller. Vi tror at mangfold gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet bidrar til vår suksess.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, og synliggjøres tydelig i våre annonser
- De er like muligheter til forfremmelse og utvikling for de som ønsker det, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Mulig trakassering følges opp i vår månedlige medarbeiderpuls samt i vår Medarbeider- og utviklingssamtale

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

Rekruttering

Ved rekruttering ansetter vi etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst:

Söderberg & Partners er opptatt av mangfold og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke hos oss uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Mangfold

Med vår policy som utgangspunkt motiveres rekrutter-

ende ledere til å rekruttere til større mangfold. Til enkelte stillinger inviteres også NAV og/eller Kirkens Bymisjons bemanningsselskap Unikum, til å presentere passende kandidater.

Lokaler

Våre lokaler er utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-/senk-pulter, handikaptaoletter, stillerom, hvilerom etc.

Hjemmekontor

Det er et ønske om at ansatte jobber på kontorene, men det er også lagt til rette for at man kan jobbe fra hjemmekontor 1-2 dager i uken, etter avtale med leder.

Worklife balance

Selskapet tilbyr to arbeidstidsordninger som gir stor autonomi. Ansatte i særlig uavhengige stillinger har fleksibilitet både med tanke på arbeidstid og oppgaveutførelse. De med fleksibel arbeidstid kan selv bestemme når arbeidsdagen starter eller slutter utenfor kjernetiden, og de kan også opparbeide plusstid til avspasering. Selskapet tilrettelegger for muligheten til å jobbe redusert i perioder våre medarbeidere har behov for dette, eller inn mot pensjonsalder.

Forfremmelse og utvikling

Alle som ønsker det, får mulighet til å utvikle seg og avansere til nye roller. Det er også laget spesifikke karriere-utviklingsprogram i deler av selskapet.



Ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingsmuligheter måles i forbindelse med;

- Medarbeider- og utviklingssamtaler (årlig)
- Løpende medarbeiderpuls (månedlig)
- Sluttsamtaler og sluttundersøkelser

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

- Vi analyserer lønnsforskjellene i selskapet.
- Våre personal- og lederhåndbøker inneholder retningslinjer som støtter dette arbeidet.

- Selskapets kontorlokaler har høy standard og er godt tilrettelagt.
- I områder med organiserte kantiner er matvaremerkningen tydelig og akseptabel.
- Vi stiller spørsmål om mobbing og trakassering minst fire ganger årlig til alle ansatte. Lav score utløser varsel direkte til toppledelsen.

Analyse av kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

Årets lønnsanalyse viser at lønnsgapet i selskapet samlet sett har økt fra 2024 til 2025. Men om vi ser på alle stillingsnivåer separat ser vi positiv forbedring mot likelønn mellom kvinner og menn. Årsaken til dette knytter seg i hovedsak til stillingsgruppen toppledere. Grunnet organisatoriske endringer på konsernnivå inneholder denne gruppen i år kun menn, øvrige kvinnelige ansatte i ledergruppen Norge er ansatt i andre selskaper i konsernet og er dermed ikke med i denne lønnsanalysen. Dette påvirker naturlig totalbildet av lønnsanalysen.

Både når vi ser på utbetalte kontante ytelser og avtalt lønn ser vi at stillingsgruppene førstelinje, midtposisjon og seniorstillinger ligger tett opp mot likelønn. Mens det er noe større lønnsgap hos gruppen mellomledere/spesialister.

I år som i fjor ser vi forskjeller som stammer fra variable lønnselementer som bonus og overtid. I de variable lønnselementene som overtid og bonus ser vi store avvik i prosent, men når vi ser på tallene, gir det ikke så store utslag for totalbildet. Stillingsgruppen de variable lønnselementene påvirker mest er mellomledere/spesialister. Vi ser at over dobbelt så mange menn er ansatt i en særlig selvstendig stilling som ofte har bonus som en større del av sin lønn. Mens flere kvinner er ansatt i fleksibel arbeidstidsordning og vil ha rett på overtidsbetaling.

Totalt sett er det en høyere andel menn i selskapet. Dette gjelder i alle stillingsgrupper for utenom førstelinje, hvor det er overvekt av kvinner, og i gruppen mellomledere/spesialiser, hvor der er like mange av hvert kjønn.



Kjønnsbalansen er stabil i forhold til i fjor. Vi ser at vi fortsatt blir påvirket av historiske kjønnsmønstre i bransjen og jobber for å jevne ut kjønnsbalansen. Dette kan likevel være utfordrende i noen posisjoner der det er få søkere av ønsket kjønn.i bransjen og jobber for å jevne ut kjønnsbalansen. Dette kan likevel være utfordrende i noen posisjoner der det er få søkere av ønsket kjønn.

Stillingsnivå	2024 (%)	2025 (%)	Endring (pp)
Totalt	91 %	79 %	-12
Førstelinje	102 %	98 %	-4
Midtposisjon	86 %	100 %	+14
Seniorstillinger	94 %	98 %	+4
Mellomledere/spesialister	82 %	84 %	+2

Oppfølgingspunkter etter årets lønnsanalyse

- Gjennomføre en nærmere gjennomgang av lønnsnivå i gruppene der lønnsgapet har økt

– Følge med på kriterier og praksis for bonus og variabel lønn for å sikre likebehandling.
- Sikre konsistent og dokumentert lønnsfastsettelse ved nyansettelser og interne forflytninger

– Følge opp kjønnsbalanse på høyere stillingsnivåer.

– Fortsette med årlig lønnsanalyse og oppfølging av lønnsforskjeller.

Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsene?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?	Ansvarlig	Frist / Status
Rekruttering	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke, og vi vurderer ikke kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringsprosessen. Likevel har vi ingen rutiner som hindrer subjektiv utvelgelse fra den enkelte leder.	Vi vurderer nye kartleggingsverktøy som kan gi mer automatisering og objektivitet ved siling av nye kandidater. Dette inkluderer kriterier knyttet til kompetanse og personlige egenskaper. Innholdet i stillingsannonsene våre er kjønnsnøytralt. Det gjelder også bildebruk og ordvalg.	Vår oppfatning er at vi i liten grad diskriminerer, men vil opprettholde fortsatt fokus på at rutiner og policy overholdes	HR og rekrutterings-ansvarlig spesielt.	Årlig
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn	Ingen nye tiltak, bare nye muligheter for begge kjønn.			
Lønns- og arbeidsvilkår	I analysen vises lønnsforskjeller i de ulike gruppene. De er delvis historisk betinget og påvirkes av bl.a. av enkeltgruppers bevegelige lønnselementer, faglig spesialitet og ansiennitet	Årlig oppdatering av lønnsanalysen for å følge opp at utviklingen går i riktig retning HR er tillagt et større ansvar for å sørge for likelønn og lik behandling i diskusjoner om lønnskrav. I årlig lønnsjustering er det rettet særlig fokus mot å utjevne lønnsforskjeller i de ulike lønnsgruppene.	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Ledergruppen Norge, HR og økonomi	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Vi har gode betingelser for WL balance, men enkelte ansatte jobber ut over hva som er sunt.	Tettere oppfølging av ansatte. Oppfølging fra HR hvert halvår mht. overtid, ferie, plusstid og for mye arbeid av de i Særlig uavhengig stilling. Vurdere velferdsordninger for å møte behovene til ansatte i ulike livsfaser.	God WL balanse for alle ansatte.	Ledergruppen Norge og alle øvrige ledere	Årlig
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Måles i Medarbeider-undersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere og HR	Løpende måling og oppfølging
Mangfold	Selskapet må øke kompetansen og sette mål for mangfoldsarbeidet	Mangfold er viktig i konsernet og Norge følger opp med lokale aktiviteter i form av kurs og tilsvarende.	Mangfolds- arbeid som bygger opp under selskapets mål.	HR og ledelsen	Årlig