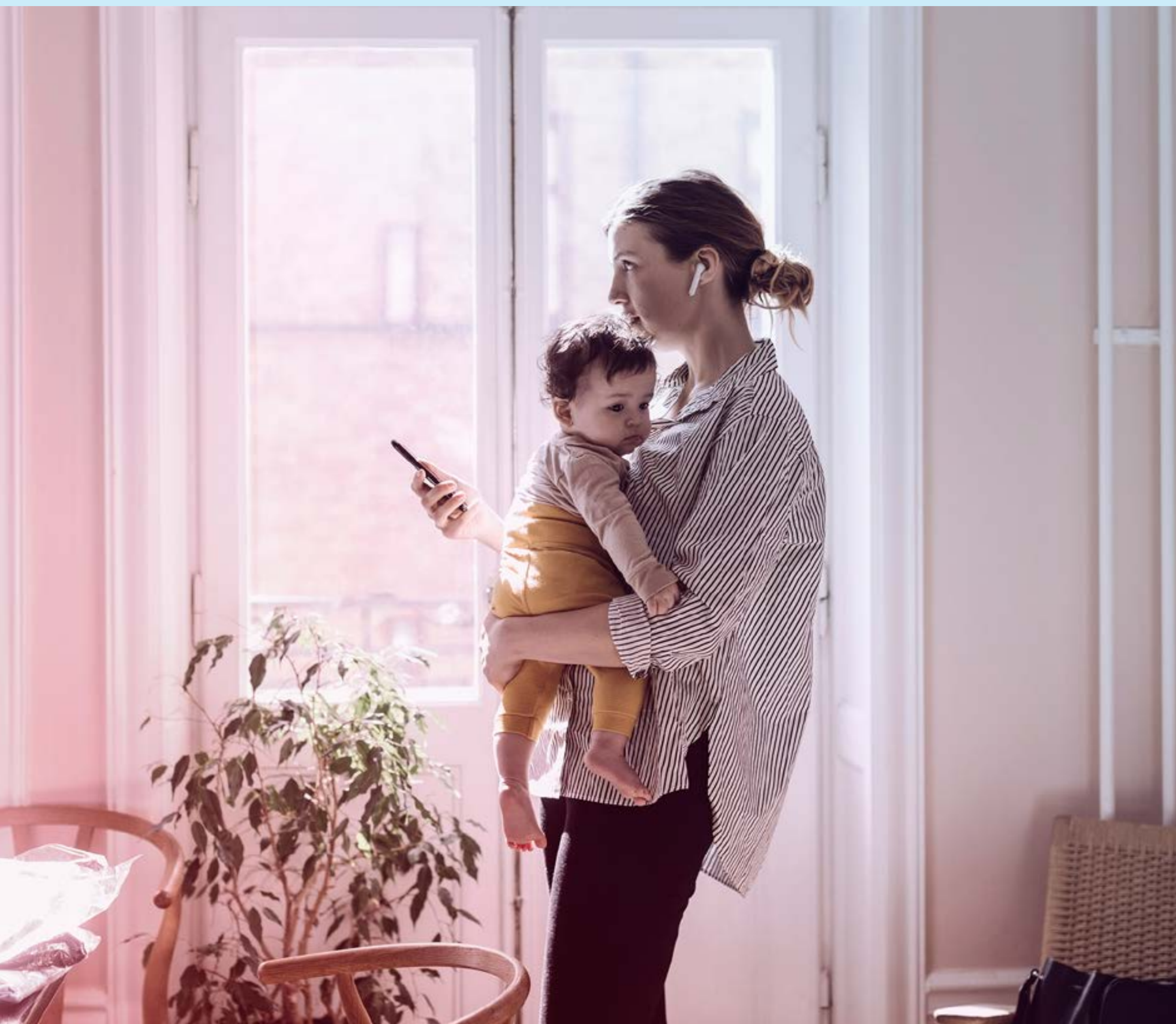


Likestillingredegjørelse

2025



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.

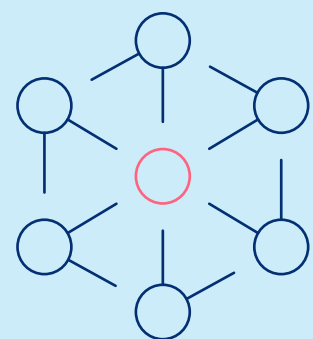
Del 1:

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 kjønnsforskjellene 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
48	60

Midlertidig ansatte

Kvinner	Menn
0	1

Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)

Kvinner	Menn
23	11



Deltidsarbeid

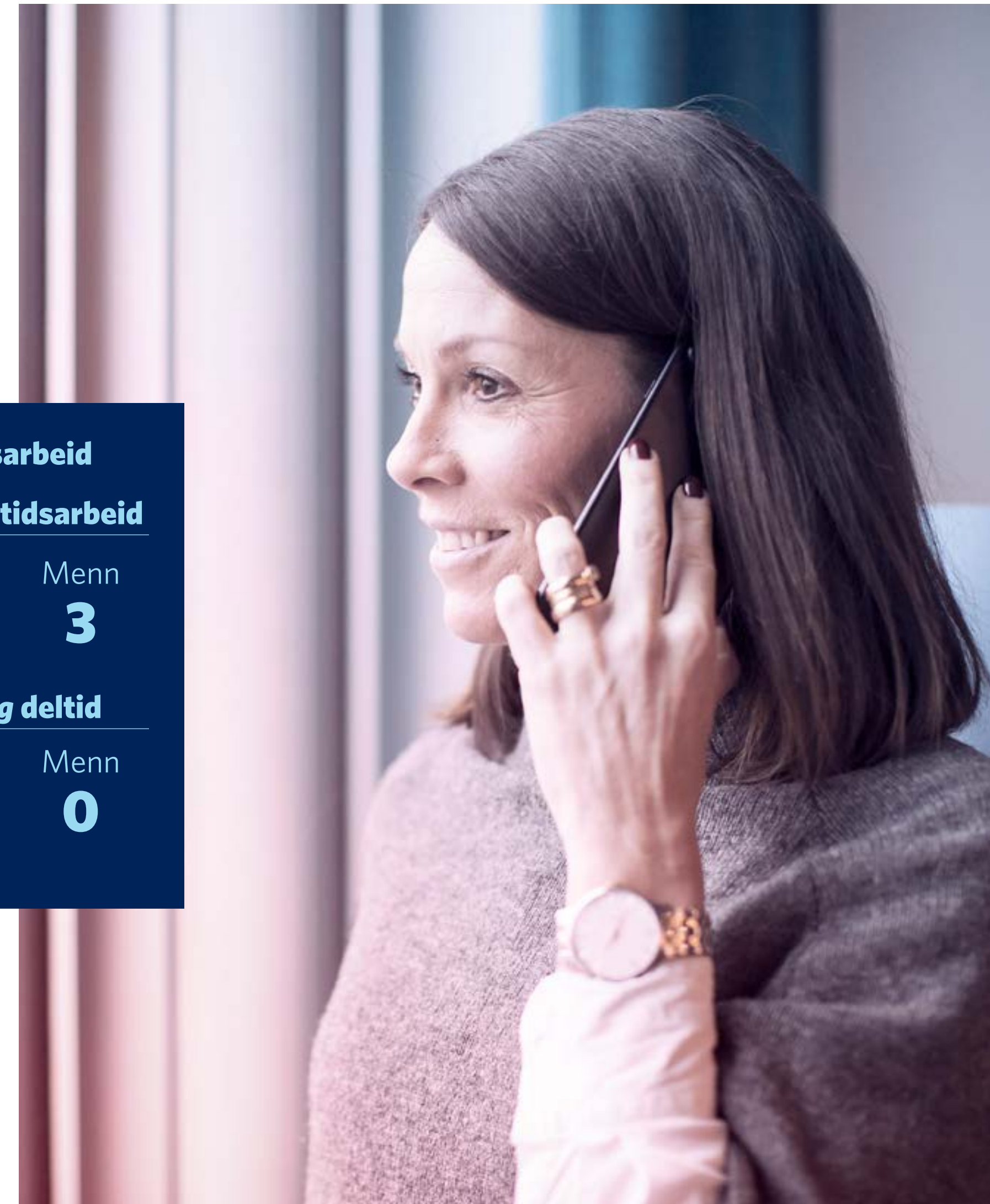
Faktisk deltidsarbeid

Kvinner	Menn
0	3

Ufrivillig deltid

Kvinner	Menn
0	0

Studenter på deltid er ikke med i tallene.



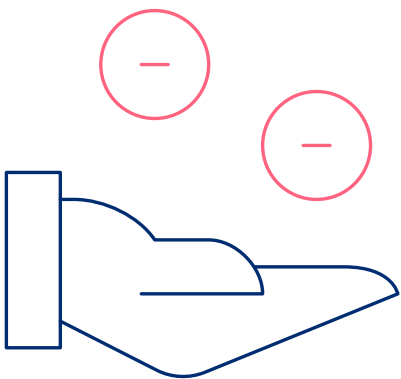
Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i alle utbetalte kontantytelser, fastlønn, bonuser, overtid og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2024. Fastlønn, naturalytelser og kontantytelser er avregnet tilsvarende 12 måneders ansettelse, mens bonus og overtid er faktisk utbetaling i 2024. 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.

- 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.



Söderberg & Partners – Lønnsanalyse									
	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **				Lønnsforskjeller **				
	Gjennomsnittsalder		Antall ansatte		Kvinnens 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	48	48	60	91 %	96 %	58 %	284 %	103 %
Førstelinje	39	39	13	4	102 %	101 %	-	62 %	120 %
Midtposisjon	44	42	17	26	86 %	94 %	56 %	250 %	97 %
Seniorstilling	50	60	10	17	94 %	98 %	75 %	-	98 %
Mellomledere/spesialister	49	40	6	5	82 %	91 %	45 %	-	99 %

* Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon.

Våre grupper i selskapet er inndelt som følger:

Førstelinje

- Forvaltere
- Kunderådgivere (kundesenter),
- Ansatte i fellesfunksjoner m.m.

Midtposisjon

- Forsikringsmeglere
- Senior forvaltere
- Forsikringsrådgivere (inkl.senior)
- Kundeansvarlig / KAM'er
- Ansatte i fellesfunksjoner m.m.

Seniorstilling

- Senior Forsikringsmeglere
- Fagansvarlige
- Regnskapsansvarlige
- Senior ansatte i fellesfunksjoner m.m

Mellomledere/ spesialister

- Ledere m/personalansvar
- Høyt kvalifiserte spesialistroller

Toppledere

- Ledere i ledergruppen Norge

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



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 rekrutterende 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, handikaptoaletter, 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 matvaremerkingen tydelig og akseptabel.
- Vi stiller spørsmål om mobbing og trakassering minst fire ganger årlig til alle ansatte. Lav score utløser varsel direkte til toppledelsen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har i år gjort en grundigere analyse av de ulike lønnsselementene for å avdekke hvor lønnsforskjellene er. Vi ser at totalt sett i selskapet ligger kvinner noe lavere enn menn. Utviklingen fra tidligere år er at forskjellene nå er lavere. Dog ser vi forskjeller som stammer fra variable lønnsselementer som bonus og overtid. Vi ser variasjoner i lønnsforskjellene blandt de ulike lønnsgruppene. Når vi ser på avtalt fastlønn ser vi ikke de største forskjellene, men at det i stor grad er i de variable lønnsselementene som overtid og bonus, at vi finner større avvik som påvirker totalbildet.
- Det er en høyere andel menn i selskapet, men kjønnsbalansen er stabil i forhold til i fjor.
- Det er flere menn enn kvinner blant mellomledere og i toppledelsen, balansen mellom kvinner og menn er tilsvarende som i fjor.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak:

- Vi ser positivt på at utviklingen av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir lavere. Vi vil jobbe videre med disse funnene og analysere videre der vi i 2024 ser de største forskjellene.
- Status er fortsatt at vi har flere menn og en høyere snittalder for menn i seniorstillinger. Vi blir fortsatt påvirket av historiske kjønnsmønstre i bransjen.
- Vi ser at de største lønnsforskjellene ikke stammer fra fastlønn, men fra variable lønnsselementer som overtid og bonus. Vi må analysere videre årsaker til dette, men har avdekket at vi har en større andel kvinner i fleksibel



arbeidstidsordning, noe som forklarer økt bruk av overtid for kvinner. I tillegg har vi flere mannlige ansatte i særlig selvstendig stilling, som kan forklare økt utbetaling av bonus.

- Ved lønnsfastsettelse er HR involvert for å sikre

avstemming med relevante grupper og nivåer.

- Vi jobber for å jevne ut kjønnsbalansen i alle grupper. Likevel er det utfordrende i noen posisjoner der det er få søkere av ønsket kjønn.

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 viser lønnsforskjeller i de ulike gruppene. De er delvis historisk betinget og påvirkes av bla. av enkeltgruppers bevegelige lønns-elementer 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