



# Likestillingsredegjørelse Byggmax Norge

BYGGMAX AB (NUF)  
2023

# Likestillingsredegjørelse Byggmax

I Byggmax Group er vi stolte av å være et verdidrevet selskap med en sterk bedriftskultur, der verdiene våre veileder oss i det daglige arbeidet og i beslutningene vi tar.

Den sterke bedriftskulturen og det sterke verdigrunnlaget er en forutsetning for å kunne bruke og utvikle selskapets forretningsmodell. Vi har en flat organisasjonsstruktur som er preget av en tydelig gründerånd og en effektiv og kostnadsbevisst måte å jobbe på. Med korte beslutningsveier skaper vi handlingsrom og gjør det enklere for medarbeidere og ledere å ta ansvar og raske beslutninger.

I denne rapporten skal vi fortelle mer om arbeidet vårt.

## Tilstand for kjønnslikestilling

Vi har kategorisert de ulike tjenestenivåene i grupper, der alle i samme gruppe har like oppgaver og er like mye verdt. På nivåene har vi tilsvarende kompetansekrav til ansatte, og ansvaret er likt innenfor grupperingene.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
<b>Total</b>	63	352	111,6%	101,4,4%	145,5%	88,0%	0	0
<b>Nivå / gruppe 1</b>	0	4	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
<b>Nivå / gruppe 2</b>	9	34	0	100,4%	145,5%	76,0%	0	0
<b>Nivå / gruppe 3</b>	52	312	0	100,4%	0	0	0	0
<b>Nivå / gruppe 4</b>	2	2	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0

Gruppe 1 - har for få medarbeidere til å rapporteres om.

Gruppe 2 - har kvinner noe høyere fastlønn og betydelig høyere tillegg, som er basert på butikkens omsetning, og årsaken til det høyere tillegget er at kvinneandelen har høyere ansvar enn andelen menn. Kvinnene har litt lavere bonus, noe som skyldes litt dårligere resultater. Bonusen er helt resultatstyrt ut fra de samme kriteriene uavhengig av arbeidssted og kjønn.

Gruppe 3 - har kvinnene litt høyere fastlønn enn mennene.

Gruppe 4 - har for få medarbeidere til å rapporteres om.

Oppsummering: Vi ser ikke noen urimelige lønnsforskjeller, men at forskjellene som eksisterer, skyldes ulike nivåer av erfaring, ansvar og resultater.

### Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen av ufrivillig deltid ble gjennomført i form av en anonym spørreundersøkelse som ble sendt til alle som har jobbet deltid i 2023. De fikk fire alternativer å velge mellom:

- i. Jeg ønsker å jobbe redusert
- ii. Familiesituasjon
- iii. Jeg ønsker å jobbe mer
- iv. Flere årsaker

<b>Kjønnsbalanse</b> Antall kvinner og menn		<b>Midlertidig ansatte</b> Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		<b>Foreldrepermisjon</b> Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		<b>Faktisk deltid</b> Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		<b>Ufrivillig deltid</b> Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
63	352	38	188	8	11	47	253	63%	79%
15,18%	84,82%	16,81%	83,19%	42,11%	57,89%	15,67%	84,33%		

### Oppsummering:

Vi har ingen stor endring i antall kvinner og menn i 2023 sammenlignet med 2022. Vi har en økning i kvinner på Midlertidig ansatte med 6 % i 2023 sammenlignet med 2022. Den største forskjellen ser vi i uttaket av Foreldrepermisjon, der kvinneandelen har gått ned og mennenes andel har økt, noe som gjør at vi har en jevnere fordeling i 2023 enn i 2022.

### Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt arbeid for likestilling er integrert i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Det er en del av vår onboarding-prosess for nye medarbeidere å gjennomgå intern opplæring, slik at alle har samme forståelse av Byggmax' nulltoleranse mot diskriminering.
- Vi har en egen likestillingsstrategi publisert på vår nettside.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for å forhindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, samt et tilhørende varslingsystem.

- Våre retningslinjer for rekruttering av ledere og medarbeidere er tydelige på at vi rekrutterer basert på kompetanse og potensial, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunner.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er også inkludert i den øvrige personalpolitikken. I tillegg, i 2024, forsterker vi ytterligere denne innsatsen ved å sørge for at samtlige medarbeidere, nye og gamle, får en innføring i virksomhetens arbeid angående dette.

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

- Landsjef og regionledere har jevnlig dette temaet på agendaen sin og er tydelige mot resten av lederne i organisasjonen på at mangfold er et prioritert område innenfor Byggmax.
- HR initierer to ganger i året en medarbeiderundersøkelse for å undersøke arbeidsmiljøet for medarbeiderne fra et bredt perspektiv. Denne gjennomgås med landsjefene, regionlederne, ledere på stedet og medarbeidere.
- Som en del av oppfølgingen av undersøkelsesresultatene, gjennomgås resultatene på lokalt nivå i organisasjonen. Dette gjøres for å identifisere eventuelle avvik eller områder for forbedring både når det gjelder arbeidsmiljø og likestilling. Gjennom denne gjennomgangen kan ledere og ansatte sammen diskutere funnene, utveksle perspektiver og foreslå konkrete tiltak for å adressere eventuelle bekymringer eller forbedringsområder. Dette bidrar til å skape et mer åpent og transparent arbeidsmiljø, samtidig som det legger til rette for en kontinuerlig forbedringsprosess for både arbeidsmiljø og likestilling.
- I Byggmax har vi klare retningslinjer og policyer for å skape en jevn kjønnsfordeling i alle ledd av organisasjonen. Det er også fastsatt i retningslinjer og instruksjoner til ledere ved rekruttering at man skal strebe etter en jevn kjønnsbalanse. I praksis betyr det at mellom to likeverdige kandidater vil kjønnsfordelingen være av betydelig vekt ved valg av kandidat. Det største interne fokuset på dette har vært ved rekruttering av lokale ledere, da en bedre kjønnsbalanse der gir en positiv effekt på rekruttering av butikkmedarbeidere.
- Vi samarbeider med NAV og Kirkens Bymisjon for rekruttering til butikkene. Gjennom disse samarbeidene har vi gjentatte ganger hatt muligheten til å støtte personer som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidsmarkedet. Vi har flere eksempler hvor denne typen rekruttering har ført til fast ansettelse og lang karriere i selskapet.
- Vi har en varslingsfunksjon hvor alle i organisasjonen kan melde fra om uregelmessigheter. De tilfellene som meldes inn håndteres av HR for undersøkelse.

Beskrive arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR startet den årlige medarbeiderundersøkelsen om høsten (i 2023 skjedde dette i november), med spørsmål om blant annet arbeidsforhold, lederskap og diskriminering.
- I medarbeiderundersøkelsen stilles det spørsmål om man har blitt utsatt for krenkende særbehandling eller mobbing på jobb i løpet av de siste 12 månedene. Spørsmålene tar opp forhold knyttet til kjønn, transidentitet, religion, seksuell legning, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.
- HR presenterer undersøkelsen for Norges ledergruppe, som deretter velger ut områder å jobbe videre med.
- Vi ser at arbeidet vi har gjort rundt krenkende særbehandling, har gitt gode resultater og at innsatsen som er gjort, har hatt en positiv effekt.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen viste at en rekke ansatte hadde opplevd å bli utsatt for krenkende særbehandling, selv om vi ser en positiv endring sammenlignet med fjoråret, der betydelig færre medarbeidere opplever at dette skjer i 2023. Det er en lignende indikasjon når det gjelder sjargongen på noen arbeidsplasser, der medarbeiderne føler at det er rom for forbedring.

Dette er en risiko da det kan ekskludere – og i verste fall diskriminere – medarbeidere. Vi er klar over at det er en større risiko for at kvinnelige medarbeidere i større grad enn mannlige utsettes for krenkende særbehandling av kunder og leverandører.

Vi ser også at det er færre kvinnelige medarbeidere, både i ledende stillinger og blant de ansatte. Dette kan utgjøre en risiko hvis vi ikke speiler samfunnet og våre kundegrupper for øvrig.

Det finnes områder der arbeidsbelastningen fortsatt må gjennomgås, og det er også et forbedringspotensial i medarbeidernes restitusjon og stressnivå. Vi ser imidlertid at det har skjedd en positiv utvikling også i disse områdene.

Gitt at kvinner ofte har en større arbeidsbelastning hjemme kan dette bety at flere kvinner avslutter sitt arbeidsforhold hos oss hvis vi ikke kan gi dem en balanse.

### **Eksempler på beskrivelse av tiltak**

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- I 2024 blir det satt i gang en bred innsats for å øke forståelsen innen området hvor regionledere og lokale ledere blir utdannet.
- Alle lokale ledere vil fortsette å arbeide med sine team angående spørsmål om diskriminering og språkbruk, og tydeliggjøre Byggmax' ståsted. Dette vil bli fulgt opp av respektive regionleder i løpet av året.
- Nye retningslinjer for medarbeidere og ledere om hvordan vi skal håndtere kunder og/eller leverandører med en holdning som ikke samsvarer med våre verdier, vil bli kommunisert ut for å styrke medarbeidernes mandat.
- Landsjef og regionledere butikksjefer, fortsetter dialogen og arbeidet med å få flere kvinner inn i organisasjonen generelt og i lederstillinger spesielt. Ved rekruttering, både internt og eksternt, skal det underrepresenterte kjønn, om mulig, være representert blant de endelige kandidatene vi evaluerer.

Dette arbeidet er også en naturlig del av vår onbordingsprosess, og det tas regelmessig opp i lokale samlinger.

Ved avvik som ikke samsvarer med Byggmax sine verdier, tas dette direkte opp med hensikt om å forbedre situasjonen.

Oslo den 10. juni 2024

---

Karl Sandlund

Daglig leder

---

Helena Nathhorst

Finansdirektør