

ARP-rapport

GSGroup Holding AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av GSGroup Holding AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos GSGroup Holding AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppleidelse/Direktørnivå: Konsernsjef, daglig leder, økonomidirektør, salgsdirektør, HR-direktør, markedsdirektør, kommunikasjonsdirektør, IT-direktør, Partner, Country Manager, etc.

Mellomledere: Avdelingsledere og spesialister

Ekspertisenivå: IT-utvikling, konsulenter etc

Salg, finans: Salg, marked og økonomiarbeidere

Kundeservice: Kundesenteret og øvrige ansatte

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

23.7% Kvinner

76.3% Menn



Etter stillingsgrupper

Toppleidelse/Direktørnivå

40% Kvinner

60% Menn



Mellomledere

0% Kvinner

100% Menn



Ekspertisenivå

13.5% Kvinner

86.5% Menn

Salg, finans

50% Kvinner

50% Menn

Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100% betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppledelse/Direktørnivå	107%	120%	97%	– Ingen data	– Ingen data	105%

Mellomledere

Kun menn representert

Ekspertisenivå	107%	– Ingen data	69%	Kun menn kompenserte	476%	104%
----------------	------	-----------------	-----	----------------------	------	------

Salg, finans	84%	Kun menn kompenserte	64%	– Ingen data	– Ingen data	 82%
--------------	-----	----------------------	-----	-----------------	-----------------	---

“Kun menn kompenserte” betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

“Ingen data” betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står “Ingen data” i feltet for “Overtid” betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Overordnet lønnsforskjell

Kvinnerns andel av menns lønn er 100%



Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som mottok ulike lønnsarter (bonus, overtid, osv.). 100% betyr at alle ansatte av det kjønn (enten alle kvinner eller alle menn) mottok den lønnsarten.

 Kvinner  Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	 7%	 9%	 7%	 11%	 0%	 18%	 100%	 100%
Toppleidelse/Direktørnivå	 50%	 67%	 0%	 0%	 0%	 0%	 100%	 100%
Mellomledere	-	 0%	-	 0%	-	 0%	-	 100%
Ekspertisenivå	 0%	 0%	 20%	 16%	 0%	 25%	 100%	 100%

Salg, finans



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Det er ingen midlertidige ansatte i virksomheten.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Det er ingen deltidsansatte i virksomheten.

Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall kvinner og menn som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

 Kvinner  Menn

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker (gjennomsnitt)

Totalt for
virksomheten

Kvinner (1)
Menn (0)



Kvinner – 19.2 uker (100%)

Toppledelse/Direktørnivå

Kvinner (1)
Menn (0)



Kvinner – 19.2 uker (100%)

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Om GSGroup GSGroup er en ledende europeisk leverandør av tjenester og systemer for mobile datafangstløsninger. Konsernets merkevareportefølje består i dag blant annet av merkevarene Handyman, Smartday, Guard Systems, Spotguard, Paikannin, MyFleet og Lommy.

Likestilling er forankret i GSGroup's styre og ledergruppe Selskapet praktiserer full likestilling mellom kjønnene både ved ansettelse og ellers. I selskapets ledergrupper var det i 2024 overvekt av menn. Styret og ledergruppen jobber for å få flere kvinner inn i ledende stillinger samt i selskapet generelt, og jobber med AMU for å definere hvilke tiltak som vil være mest effektfulle for å øke likestillingen i selskapet.

I selskapets Code of Conduct er følgende nedfelt knyttet til mennesker og miljø: *"We will treat everyone with fairness, respect and dignity. We will not tolerate any harassment (including but not limited to sexual harassment), discrimination or intimidation of colleagues or others affected by our business operations. We will provide a safe working environment for all our personnel, with focus on employees' health and safety. To that end, GSGroup expects everyone to follow all applicable HSE laws wherever they work. We respect, support and acknowledge the fundamental principles of human- and labour rights as defined in the Universal Declaration of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and international legal standards against slavery and child labour. We are committed to ensuring that these standards are adhered to in connection with all of our business operations.*

GSGroup shall act responsibly, with the ambition of reducing any direct and indirect negative influence on the external environment. We shall adhere to relevant international and local laws and standards, seeking to minimise our environmental impact."

Kulturelt mangfold Selskapet har et bredt kulturelt mangfold med sammensetning av ansatte med ulike bakgrunn og etnisitet. **Gjennomføring av lønnskartlegging** Selskapet har kartlagt lønn på individnivå og på tvers av relevante grupperinger. Grupperingene er forankret i AMU, og AMU har tatt del i kartleggingsarbeidet ved å bidra til å definere hvilke ansatte som tilhører hvilke grupperinger.

Kjønnsbalanse GSGroup opererer generelt i en mannsdominert industri og marked, noe som også slår ut i statistikken over kjønnsbalanse i selskapet. **Foreldrepermisjon** Vi ser at det generelt er jevnt uttak av foreldrepermisjon blant både kvinner og menn.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Ut ifra resultatene på kjønnsbalansen ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering /

hindre for likestilling: Kjønnsbalanse Vår største risikofaktor er lav kvinneandel på ulike nivåer, og særlig i lederroller. **Legning** Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering. **Kjønns mangfold** Selskapet opererer med juridisk kjønn for lønnsstatistikk da dette er lovpålagt. Vi erkjenner at denne praksisen kan fremstå som lite inkluderende for enkelte kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk. Vi har ingen indikasjon på at dette er en utpreget risikofaktor per i dag. **Lønn** Vi har flest menn i de høyest betalte yrkene, blant annet i ledelsen. Det er forskjeller blant kjønnene internt i samme lønnsgruppe. Mye av forskjellene kan forklares med forskjell i ansiennitet eller ansvarsnivå. Ved å få flere kvinner inn i ledende posisjoner er det nærliggende å anta at disse forskjellene vil utjevne seg og dette er derfor et fokusområde for selskapet. **Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid** De som jobber deltid hos oss er ansatte som jobber deltid etter eget ønske eksempelvis pga. at arbeidet er å anse som en sidegeskjeft ved høy alder. Selskapet jobber hovedsakelig med hele stillingsbrøker, og ser ingen tendens til at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko for diskriminering hos oss. **Foreldrepermisjon** Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på, noe selskapet er fornøyd med. Selskapet har ikke tall på hvor mange som eventuelt har blitt foreldre som ikke har gjort krav på foreldrepermisjonen sin. **Ansatte med nedsatt funksjonsevne** Våre kontorlokaler er tilpasset for rullestolbrukere. **Arbeidsmiljø** Vi fører statistikk over varslingsaker, og det er ingen varslingsaker knyttet til seksuell trakassering i virksomheten. Selskapet har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. **Balanse mellom arbeid og fritid** Selskapet er opptatt av at de ansatte skal ha en bærekraftig karriere, og vi strekker oss langt for å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid og hjemmekontor.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse Selskapets lave kvinneandel på enkelte nivåer skyldes både lav kvinneandel som rekrutteres og færre kvinner som avanserer.

Et tiltak som har fungert for å tiltrekke oss flere kvinner i kandidattilfanget vårt til stillinger, var å oppfordre samarbeidende rekrutterere til å være på utkikk etter kvinner i særdeleshet.

Årsaker: rekruttering

- Selskapet jobber i en mannsdominert bransje med maskulin kultur som tradisjonelt sett har slitt med å tiltrekke seg kvinner.
- Selskapet jobber i utkanten av storbyen og er avhengig av å rekruttere fra andre steder for å bedre kjønnsbalansen i kandidattilfanget vårt.

Vi har satt følgende mål

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder: kjønnsbalanse og alder.

Tiltaksliste:

- Utvikling av rekrutteringsprosessen
- Arbeidskultur som fremmer mangfold og likestilling

Vår plan for å gjennomføre arbeidet**Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå**