

# ARP-rapport hos St1 Norge AS

2022 årlig rapport

## Introduksjon

Rapporten beskriver likestillingsstatus hos St1 Norge AS, og hvordan St1 Norge AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Kjønnsbalanse

I 2022 var kjønnsbalansen 37% kvinner og 63% menn.

## Arbeidsforhold

### Midlertidige ansatte

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

### Deltid

St1 Norge hadde ingen deltidsansatte per 31.12.2022. Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

## Foreldrepermisjon

I 2022 var det 3 kvinner og 6 menn som hadde rett til foreldrepermisjon. Gjennomsnittlige antall uker i foreldrepermisjon var på 19,3 for kvinner og 11,4 for menn.

## Likestillingsredegjørelsen

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med likestilling.

## Prinsipper og standarder for likestilling og ikke-diskriminering hos St1 Norge AS

Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Eksempelvis kan nevnes selskapets etiske retningslinjer (*Code of Conduct*). Våre etiske retningslinjer utgjør, sammen med våre nordiske verdier, de grunnleggende reglene for oss og samarbeidspartnerne våre. Disse reviderte retningslinjene er inspirert av og følger de ti prinsippene i FNs Global Compact, og her ligger et spesifikt fokus på likestilling og ikke-diskriminering. I våre etiske retningslinjer slås det fast at virksomheten vår er basert på likhet, og at vi behandler hverandre på en profesjonell og rettferdig måte. Alle som jobber på arbeidsplassen vår, er ansvarlig for lik behandling av alle, og dette kommuniseres tydelig fra ledelsen. Vi har nulltoleranse for diskriminering, og trakassering og mobbing tolereres ikke på arbeidsplassen eller i noen andre sammenhenger i selskapet.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av bl.a. kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vårt arbeid for likestilling er også forankret i selskapets organisasjonskultur. Målbildet for den organisasjonskulturen vi jobber aktivt for å utvikle, er oppsummert i selskapets retningslinjer for Kultur for Vekst (*Culture for Growth*). Respekt, åpenhet og likeverd er viktige prinsipper hos St1 Norge AS.

## Praktisk arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Flere ulike prosesser og verktøy er viktige i det praktiske arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i selskapet. Av eksempler kan nevnes:

### Rekruttering

I eksterne rekrutteringsprosesser samarbeider selskapet med profesjonelle rekrutteringsbyråer. I slike prosesser skal rekrutteringsbyrået bekjenne seg til våre etiske retningslinjer, og vi legger vekt på likestilling og ikke-diskriminering i dialogen med våre samarbeidspartnere. Det er viktig for organisasjonen at det ikke diskrimineres på grunnlag av bl.a. kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene når det gjelder rekruttering. I organisasjonen tar vi inn alle de beste kvalifiserte søkere på intervju uavhengig av overnevnte grunnlag, og at alle kvalifiserte søkere vurderes på likt grunnlag ut ifra kvalifikasjoner og personlig egnethet for stillingen. En risikofaktor ved dette arbeidet var i 2021 at vi ikke hadde et system for å kartlegge kjønnsbalanse i rekrutteringen. I 2022 startet vi derfor med en kartlegging av kjønnsbalanse blant søkere og antall kvinner og menn som gikk videre til intervju i alle rekrutteringsprosesser.

I interne rekrutteringsprosesser er selskapet likeledes bevisst på disse forholdene. Vi anerkjenner at kvalitet i prosess og beslutninger med hensyn til internrekruttering er avgjørende for likestilling og ikke-diskriminering knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet. Vi etterstreber at alle skal ha lik mulighet for utvikling og avansement, og alle ledige stillinger i selskapet skal lyses ut internt på vårt intranett. De interne utlysningene ligger på intranettet til organisasjonen slik at alle skal ha muligheten til å søke på ledige stillinger internt. I mål- og utviklingssamtaler med sin leder kan alle ansatte i organisasjonen diskutere sine behov, ønsker og mål i forhold til utvikling, kompetanseheving og avansement. Et mål for 2023 er å få implementert bedre systemer for dokumentasjon av sistnevnte.

I løpet av 2022 var det totalt 23,7% kvinnelige søkere på våre eksterne utlysninger. Dersom vi ser på kjønnsbalansen over kandidater som gikk videre til intervju var det 32% kvinner på intervju, og 68% menn til intervju. Av åtte utlyste stillinger ble to kvinner ansatt.

Det er 37% kvinner i bedriften i gjennomsnitt. Vi har som mål å ha en god kjønnsbalanse på alle nivåer i bedriften. På kontoret på Skøyen er det en kjønnsbalanse på 54,3% menn og 45,7% kvinner, men hos selskapets terminaler er det en tydelig overvekt av mannlige ansatte (92,3%). Dette grunnes i få eller ingen kvinnelige søkere til disse stillingene. I organisasjonen er det den best egnede søkeren som får stillingen, men alle søkere er likestilt i rekrutteringsprosessen. Det er derfor ikke et hovedfokus på kjønnsbalanse i rekrutteringen, men på å finne den best egnede for stillingen. Et mål for 2023 er å prøve å rekruttere kvinner inn på terminalene ved å for eksempel å ønske oss kvinnelige lærlinger til de lokasjonene våre som skal ha nye lærlinger.

Kjennskap til og forpliktelsene som følger av våre etiske retningslinjer og vår ønskede organisasjonskultur, er en integrert del av introduksjonsprogrammet for nyansatte i organisasjonen. Dette er et tiltak for å legge til rette for god kultur allerede i onboardingprosessen. I løpet av Q1 2023 har vi som mål å lansere Manager's Handbook som vil være med på å sikre konsekventhet og likebehandling i oppfølgingen fra ledere på flere områder.

### Lønn og arbeidsmiljø (balanse jobb/fritid):

Lønnskartlegging: Lønnskartleggingen er et verktøy vi bruker for å sikre at det ikke skal være lønnsforskjeller basert på kjønn i organisasjonen.

Arbeidet med lønnskartlegging er gjort for første gang i 2021 på grunnlag av en ny lovgivning. Vi har brukt STYRK kodene som et hovedgrunnlag i kartleggingen, samt gjort en ekstra vurdering av ansvarsnivå for hver enkelt ansatt, etter beste evne, for å få til en så korrekt kartlegging som mulig. Sammen la dette grunnlaget for lønnskartleggingen for 2021. Bonusser og individuelle tillegg er inkludert i lønnskartleggingen, det gir derfor lønnsforskjeller innenfor samme nivå. Neste lønnskartlegging blir for 2023.

Ut ifra rapporten gjort for 2021 kan vi vise til at organisasjonen ikke setter lønnsgrunnlaget basert på kjønn. Lønnsgrunnlaget til ansatte i organisasjonen vurderes ut ifra individuelle avgjørelser basert på for eksempel ansvarsgrad, faglig bakgrunn, kompleksitet eller individuelle prestasjoner.

**Lønns- og bonusoppgjør:** Lønns- og bonusoppgjøret foregår normalt årlig, henholdsvis om høsten og våren, og følger en omfattende prosess. Alle ansatte i organisasjonen gjennomgår en mål- og utviklingssamtale i forkant av bonusoppgjøret med sin leder hvor medarbeider og leder sammen

diskuterer måloppnåelse for fjoråret, og setter mål for det nye året. Videre setter lederen til den ansatte en foreslått Personal Evaluation Factor (PEF) med en score mellom 0-1, som deretter diskuteres i avdelingsledermøte, og endelig godkjenning gjøres av ledergruppen og HR i et omfattende kalibreringsmøte der alle individuelle PEFer gjennomgås. Videre kalkuleres de individuelle bonusene ut ifra konsernets resultat for bonusåret, måloppnåelse for Business unit og PEF. Fravær over 30 dager, utenom ferie, spiller også en rolle for kalkulering av individuell bonus. Prosessene i seg selv og analysene som gjøres gjennom dem, er viktige i arbeidet for å sikre rettferdighet, likebehandling og ikke-diskriminering med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår.

**Foreldrepermisjon:** Som fremvist i rapporten for 2021 strekker St1 Norge seg for å innvilge alle ansattes ønsker i forhold til foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn. Alle ansatte i organisasjonen har de samme rettighetene uansett hvilken type familiesammensetning man har eller om det er ved biologiske barn eller ved adopsjon. Mål for 2022 var å få sammenstilt og lansert personalhåndbok i 2022 hvor blant annet dette skulle være dokumentert. Dette ble fullført i september 2022.

**St1 klubben:** Klubbens formål er ved samarbeid og kameratskap å fremme idrett, friluftsliv, kulturelle og sosiale aktiviteter for ansatte og deres familier ved/i Oslo-området i St1 Norge AS. Det er et styre som har ansvaret for St1 klubben, noe som sikrer at alle blir inkludert. Høsten 2021 ble det blant annet ordnet med privat trener to ganger i uken for ansatte, i tillegg til andre sosiale initiativ. Målet er å ha et variert tilbud som fanger forskjellige interesser blant ansatte i organisasjonen. Terminalene får velferdsmidlene direkte til terminal på grunn av lokalisasjon.

## Utvikling, kompetansehevende tiltak og tilrettelegging:

**St1s årlige medarbeiderundersøkelse:** I medarbeiderundersøkelsen kartlegges de ansattes opplevelse av en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljøet og deres arbeidssituasjon, herunder opplevelse av utviklingsmuligheter, arbeidsmengde og forhold knyttet til trakassering. Det gjøres analyser av resultatene på overordnet nivå for å kartlegge eventuelle sammenhenger knyttet til variabler slik som kjønn og alder. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen analyseres, og tiltak iverksettes og følges opp på alle nivåer i selskapet basert på resultatene i undersøkelsen.

**Medarbeidersamtaler:** I selskapets systematiske mål- og utviklingsprosess for ansatte inngår medarbeidersamtaler mellom ansatte og leder minimum to ganger årlig. I disse samtalene kartlegges og diskuteres forhold knyttet til den ansattes utviklingsønsker og -behov, og opplevelse av egen arbeidssituasjon (arbeidsmengde, -miljø og -tid). Det er et uttalt mål for selskapet at alle ansatte har en arbeidshverdag som er bærekraftig i lengden, i alle aldre og livsfaser. Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv er en viktig del av dette. Identifisering av behov for tiltak og oppfølging skjer på individnivå i relasjonen mellom ansatte og leder, og på mer overordnet nivå analyseres mønstre, behov og tiltak av ledelsen i selskapet.

**Kompetansehevende tiltak:** St1 Norge er opptatt av medarbeidernes profesjonelle- og personlige utvikling. Det er stor velvilje og en innarbeidet kultur for å gi de ansatte støtte til kurs og videreutdanninger. Det kan finnes en risiko at forskjellige avdelinger ikke vurderer behov for videreutdanning på samme måte. Dette har vi et mål om å følge opp og forbedre retningslinjene for dette. Godkjenning av støtte til videre utdanning gjøres i samarbeid mellom HR og leder. Vi har som mål for 2023 å vurdere om vi skal ta i bruk interaktiv trening i mangfold og inkludering for ansatte og ledere.

**Samarbeidet med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalget:** Dette samarbeidet er en integrert del av arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Selskapet er bundet av flere tariffavtaler som spesifiserer forhold knyttet til likestilling og likebehandling på ulike områder. Arbeidsmiljøforhold diskuteres og følges opp i jevnlig møter i arbeidsmiljøutvalget.

**Organisasjonsplanlegging:** Ledelsen foretar jevnlig analyser og tiltak for å sikre at organisasjonen til enhver tid er best mulig tilpasset selskapets strategi og organisatoriske kontekst. I dette arbeidet inngår blant annet undersøkelser, analyser og tiltak knyttet til utvikling av medarbeidere og etterfølgerplanlegging. Det legges vekt på at dette arbeidet gjøres grundig, profesjonelt og på saklig grunnlag, og vi er bevisste på at prosessen i seg selv er et verktøy i arbeidet for likestilling i selskapet. Ved organisatoriske endringer blir forslaget først presentert og diskutert med tillitsvalgte før implementering

av endring. Det er planlagt en betydelig innsats for å sikre økt bevissthet, forståelse for og eierskap til de etiske retningslinjene og ønsket organisasjonskultur blant alle medarbeidere i selskapet i tiden som kommer. Et tiltak som er satt i gang er samarbeidet med Equality Check i forhold til likestillingsrapportering.

**Tilpasning:** Vi har et mål om å ha god tilgjengelighet i kontorlokalene for mennesker med redusert funksjonsevne. I 2021 ble lokalene oppusset og tilpasset dagens behov, og det er en god tilgjengelighet i lokalet for eksempel for rullestolbrukere. Herunder ligger også muligheten for tilpasset arbeidsverktøy for ansatte etter egne behov. Ved behov kontaktes bedriftshelsetjenesten hvor en fysioterapeut for eksempel kan komme og utrede dersom man har tilpasningsbehov på arbeidsplassen. Vi hadde sist besøk av ergoterapeut i november 2022 ved kontoret med felles gjennomgang, og de som ønsket fikk egen time med veiledning og vurdering av individuelle behov. På kontorlokalet på Skøyen er det både treningsrom, garderober og stillerom for de som ønsker å benytte seg av dette.

**Varsling om kritikkverdige forhold, herunder brudd på selskapets etiske retningslinjer:** Selskapet har intern prosedyre for varsling som ansatte minnes om med jevne mellomrom, og som ligger lett tilgjengelig på intranett. Arbeidstaker melder fra til leder, verneombud, tillitsvalgt, Bedriftshelsetjeneste eller HR. Varslingen kan skje anonymt. Saken behandles i ledergruppen så fort som mulig og innen rimelig tid. Det gis skriftlig tilbakemelding til varsleren og eventuelle tiltak iverksettes. I tillegg har St1 et eksternt varslingssystem: St1s SpeakUp-system er en del av en global servicetelefon der man konfidensielt kan melde fra om bekymringer og rapportere kritikkverdige forhold som måtte forekomme i St1s verdikjede. I tilfelle problemet må rapporteres anonymt, gir SpeakUp®-systemet alle ansatte, kontraktører, partnere og andre berørte individer en mulighet til å varsle uten frykt for tiltale eller gjengjeldelse. SpeakUp®-systemet overholder EUs varslingsdirektiv.