

ARP-rapport

St1 Norge AS

2023

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av St1 Norge AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos St1 Norge AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Local top management: Managing Directors and Senior Managers.

Senior management: Reporting to local top management

Senior staff: Employees with high seniority, but with none reporting to them. Or managers who are not directly reporting to Local top management

Staff: Employees in support positions or technical operative positions

Sjekkliste

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter i 2021 og inngått felles konsensus om hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten

38.7% (60) Kvinner

61.3% (95) Menn



Etter nivåer

Local top management

50% Kvinner

50% Menn



Senior management

18.8% Kvinner

81.3% Menn



Senior staff

37.8% Kvinner

62.2% Menn



Staff

41.9% Kvinner

58.1% Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Local top management	99%	86%	130%	– Ingen data	– Ingen data	99%
Senior management	97%	110%	108%	– Ingen data	– Ingen data	100%
Senior staff	104%	112%	104%	21%	8%	99%
Staff	99%	121%	124%	14%	25%	92%

"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.)

Totalt for virksomheten

Kvinnerns andel av menns lønn er 93%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

100% (2) Kvinner

0% (0) Menn



Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

30% (3) Kvinner

70% (7) Menn



Ufrivillig deltid

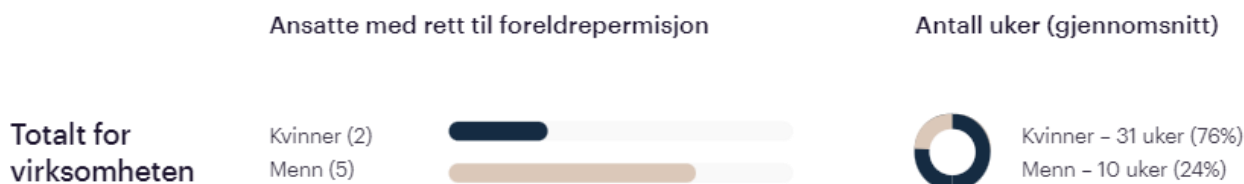
Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

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

● Kvinner ● 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 søkerne på intervju uavhengig av overnevnte grunnlag, og at alle kvalifiserte søkerne 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 var å få implementert bedre systemer for dokumentasjon av sistnevnte. Det ble i midten av året lansert et nytt HR-system hvor vi også utviklet et bedre system for mål -og utviklingssamtaler.

I løpet av 2023 var det totalt 52,9% kvinnelige søkere på våre eksterne utlysninger. Dersom vi ser på kjønnsbalansen over kandidater som gikk videre til intervju var det 45,9% kvinner på intervju, og 54,1% menn til intervju. Av åtte utlyste stillinger ble to kvinner ansatt.

Det er 38,7% 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 55,7% menn og 44,3% kvinner, men hos selskapets terminaler er det en tydelig overvekt av mannlige ansatte (87,5%). 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. Mål for 2023 var å prøve å rekruttere kvinner inn på terminalene ved å for eksempel å ønske oss kvinnelige lærlinger til våre godkjente lærebedrifter. Dette kan vi nå rapportere at vi lykkes med ved at vår nye lærling er kvinne. Vi har som videre mål å fortsette å prøve å rekruttere inn kvinner ved ledige stillinger eller lærlingsplasser ved terminalene for å danne en jevnere kjønnsbalanse.

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 lanserte vi «Manager's Handbook» som er med på å sikre 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 ble gjort for første gang i 2021 på grunnlag av en ny lovgivning. Vi har brukt STYRK kodene som en veiledning i kartleggingen, samt har HR Manager gjort en ekstra vurdering av ansvarsnivå for hver enkelt ansatt, etter beste evne, for å få til en så korrekt kartlegging som mulig. Sammen legger dette grunnlaget for lønnskartleggingen for 2023. Bonus, andre goder, uregelmessige tillegg og overtid er inkludert i lønnskartleggingen, det gir derfor lønnsforskjeller innenfor samme nivå. Dersom vi ser på kategorien «Overtid» under lønnsgruppen «staff» kan vi se et eksempel på at dette kan gi en lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Dette kan eksempelvis forklares ut ifra vaktordning på terminalene hvor det er få kvinnelige ansatte. Neste lønnskartlegging blir for 2025.

Ut ifra rapporten gjort for 2023 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 2023 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 personelhåndbok hvor blant annet dette skulle være dokumentert. Dette ble fullført i september 2022. I 2023 har vi også lansert en ny side med informasjon angående velferdspermisjoner og hvilke rettigheter de ansatte har med tanke på permisjon.

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. I 2023 har klubben arrangert mange forskjellige aktiviteter for ansatte, blant annet har det vært populært med sirkeltrening med egen PT hver tirsdag, 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 lokasjon.

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. I 2023 med det nye HR-systemet har vi fått inn en funksjon i forberedelsen til medarbeidersamtalen hvor de ansatte kan svare på tre spørsmål angående opplevelse av arbeidsmengde, trivsel og arbeidsmiljø. Dette er et verktøy vi ser på som nyttig for å kunne ta ut rapport på selskaps-nivå i fremtiden.

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 videreutdanning. 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 på dette. Godkjenning av støtte til videre utdanning gjøres i samarbeid mellom HR og leder. Vi hadde som mål for 2023 å vurdere om vi skulle ta i bruk interaktiv trening i mangfold og inkludering for ansatte og ledere. Vi vurderte markedet på dette i løpet av første halvår i 2023, men vi fant ingen tilbyder på markedet som vi syntes hadde en god måte å gjennomføre dette på. Mål for 2024 er å vurdere om vi skal få en foredragsholder til å komme og snakke rundt tematikken likestilling.

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 analyse 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. Ergoterapeut bestilles ved forespørsler fra HR. På kontorlokalet på Skøyen er det både treningsrom, garderobes 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.