



KONGSBERG

Kongsberg Defence & Aerospace AS

Likestillingsredegjørelse 2023

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn 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 FAKTISK LIKESTILLINGSSTITUASJON

Likestilling og diskriminering

Selskapet har en personalpolitikk som skal sikre like muligheter og rettigheter samt hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion, livssyn og kjønn. Videre har selskapet som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Ved utgangen av 2023 var 24,8% av de ansatte kvinner, mot 24,6% i 2022. Av rekrutterte nye medarbeidere i 2023 var 25,5% kvinner (25,2% i 2022). Det er to kvinnelige styremedlemmer og tre kvinnelige varamedlemmer i selskapets styre. Arbeidet med å fremme likestilling fortsatte i 2023. Styret vurderer at selskapet er i god overensstemmelse med gjeldende regelverk på området.

I den grad det er mulig søker selskapet å tilpasse arbeidsforholdene, slik at også personer med nedsatt funksjonsevne kan ta arbeid i bedriften.

Hovedaktiviteten i selskapets er knyttet til leveranser hvor det kreves spesiell sikkerhetsklarering av medarbeiderne.

Nedenfor følger en sammenstilling av lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå:

- Stillingsnivå er basert på 6 stillingsnivå under øverste leder i KDA AS.
- Stillinger på samme stillingsnivå kan være forskjellige i omfang og ansvar og vil dermed kunne bli avlønnet ulikt, men ut fra et forsvarlig rasjonale.
- Selskapet er i gang med implementering av et felles karrieresystem. Systemet inneholder 17 karrierestrømmer, og hver karrierestrøm vil ha mellom 1-12 ulike nivå. Prosessen med å innplassere ansatte i karrieresystemet er i slutfasen, der ansatte blir innplassert i én karrierestrøm og på et spesifikt nivå basert på jobbinnhold og ansvar. På denne måten sammenlignes lønn på tilsvarende stillinger, og vi kan iverksette tiltak der det er skjevheter mellom kjønnene.
- For fagarbeidere i produksjonstillinger benyttes Fellesforbundets lønnstabell som er lik for alle, uavhengig av kjønn.

Stillingsnivå	Snitt grunnlønn kvinner ift menn	Snitt «Total kompensasjons utbetaling»** kvinner ift menn	Andel kvinner	Andel menn
Senior Management	IA*	IA*	IA*	IA*
Experienced Manager / Expert	100,5%	95,4%	13,4%	86,6%
Manager / Specialist	97,3%	93,8%	19,0%	81,0%
Professional (i.e. project managers, team managers, senior engineers)	100,5%	95,1%	25,2%	74,8%
Vocational (i.e. technicians, engineers)	100,5%	96,7%	31,7%	68,3%
Procedural (i.e. coordinators, administrators)	105,9%	121,4%	65,5%	34,5%

* Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Utvalget er her mindre enn fem av hvert kjønn.

** «Total kompensasjons utbetaling» består av «kontante ytelser», «uregelmessige tillegg», «overtidsgodtgjørelse» og «skattepliktige naturalytelser».

Ufrivillig deltid

I utgangspunktet er alle stillinger i KDA heltidsstillinger, og det har i 2023 vært lavt omfang av reduserte stillinger. Alle utlyste stillinger er som utgangspunkt fulltidsstillinger, lavere stillingsprosjenter innvilges basert på ansattes søknad om redusert stilling, som i hovedsak er relatert til perioder som småbarnsforeldre, sykemeldte som har en gradvis tilbakegang til jobb, seniorpolitikk der det er ønske om redusert stillingsprosent. Ansatte i deltidstillinger er basert på søknad om redusert stillingsprosent, og dette bidrar til å sikre at ansatte har deltidstilling basert på eget initiativ og ønske, og at ingen ansatte står i deltidstilling ufrivillig.

Kjønnsbalanse 2023

- Selskapet jobber aktivt og målrettet med å tiltrekke seg flere kvinner.
- Antall deltidstillinger har for kvinner en svak nedgang i forhold til 2022, og en svak økning for menn.
- Antall uker foreldrepermisjon har hatt en nedgang for både kvinner og menn fra 2022.
- I antall ansatte har selskapet hatt 11,6% økning kvinner og 10,4% økning menn.

Nedenfor følger en statistikk som viser andel midlertidige ansatte, andel ansatte i deltidstillinger, og antall uker foreldrepermisjon:

Midlertidige ansatte		Ansatte i deltidstillinger		Foreldrepermisjon	
I prosent av totalt antall ansatte				Antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0,3%	1,0%	1,3%	1,3%	472	786

DEL 2 VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

I KDA AS ser vi på mangfold som en styrke. Gjennom en inkluderende kultur hvor våre ansatte opplever å bli behandlet med respekt, likeverd og føler at de hører til, jobber vi målrettet for at individenes ulikheter verdsettes og ledes til å skape et godt arbeidsmiljø og verdier for bedriften.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i KONGSBERG Corporate People Strategy, og er en del av selskapets bærekraftsmål.
- KPI'er settes hvert år av konsernet og gjelder for hele KONGSBERG Gruppen.
- KPI'er er inkludert i ulike prosesser knyttet til rekruttering, lønn og utvikling av talenter.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Gjennom bedriftens posisjon bidra med aktiviteter og ressurser i samfunnet rundt oss og hindre utenforskap.

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

- Kvartalsvis KPI-rapportering til People Committee, People review, konsernledelse og styret på kjønnsfordeling, rekruttering, antall kvinnelige ledere, etterfølgerkandidater, talentutvikling, studenter.
- Tilrettelegger for fleksible arbeidsforhold (bl.a. hjemmekontoravtale, fleksitid, kjernetid, redusert arbeidstid etter avtale mht ansattes ønsker).
- Likelønn er tema i lønnsmøter og i årlige lønnsforhandlinger med fagforeningene.
- Analyserer og iverksetter tiltak på lønnskjevheter ved innføring av nytt karrieresystem.
- Økt samarbeid med utdanningsinstitusjoner og studentprosjekter for å øke interesse for teknologifag og yrkesfag med spesielt fokus på jenter. Samarbeidet inkluderer avtaler med utdanningsinstitusjoner, presentasjoner/stands/o.l. hos utdanningsinstitusjonene.
- Gjennomført selskapets Sommerjobbprogram med 70 studenter, derav 25,7% kvinner.
- Flere rekrutteringskampanjer i sosiale medier (Employer Branding) der det har vært fokus på kjønnsbalanse i videoer, reportasjer, annonser, mm.
- Gjennomført Teknologiseminar for alle 10-klassinger i Kongsberg og Mosse-regionen for å øke interessen for teknologifag. Seminarene er en del av selskapets teknologidugnad for å synliggjøre at yrkesvalgene passer for alle.
- Gjennomført seniorkurs for bedriftens ansatte over 60 år som en del av selskapets seniortilbud.
- Oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging ifm funksjonsnedsettelse.
- Forbedret vilkårene for ordinært arbeidstøy for begge kjønn.
- Sikre kunnskap blant ansatte om selskapets rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Selskapet samarbeider tett med NAV og deres tiltaksarrangører for å bidra til å redusere utenforskap ved å tilby arbeidstrening til personer som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet og ikke får jobb på den tradisjonelle måten. Kongsberg Defence & Aerospace AS anser dette som en del av sitt samfunnsoppdrag og benytter arbeidstrening aktivt som en del av sin rekruttering. Som et stort selskap med et bredt utvalg av muligheter, så er KDA en døråpner og et springbrett tilbake til arbeidslivet for mange. De siste årene har selskapet tilbudt et rekordhøyt antall personer muligheten til å kartlegge sin arbeidsevne gjennom arbeidstrening. Flere av disse har fått fast eller midlertidig ansettelse i bedriften, i tillegg til lærlingekontrakt.
- Økt inntak av lærlinger med fokus på å øke andelen kvinnelige lærlinger. 77 lærlinger i 2023, hvorav 20,8% kvinner.
- Selskapet har markert Pride for å markere viktigheten av mangfold.

I KDA har vi tatt innover oss formålet og hensikten med likestillings- og diskrimineringsloven og vi har de siste årene jobbet aktivt med temaene i loven og gjennomført en rekke tiltak. Resultatet av dette arbeidet fremkommer av denne rapporten. Arbeidet med å ytterligere sikre likestilling, mangfold og ikke-diskriminering fortsetter i 2024, og vi vil blant annet innføre og etterleve den foreskrevne firestegs

arbeidsmetoden som er beskrevet i lovens § 26 a-d i løpet av det inneværende året.

Redegjørelsen etter åpenhetsloven vil for øvrig bli tilgjengeliggjort på Kongsberg Gruppen sin hjemmeside, www.kongsberg.com.

Kongsberg, 08.mars 2023
Styret for Kongsberg Defence & Aerospace AS