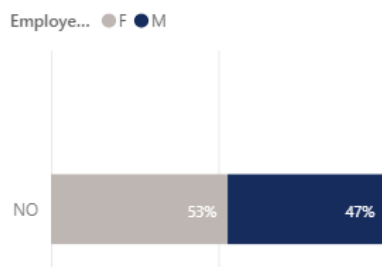


## Mangfold og likestilling

Vi skal være en arbeidsplass hvor ingen opplever noen form for diskriminering. Vi tror at mangfold vil gjøre Flügger til en sterk markedsaktør og det skal ikke forekomme noen form for forskjellsbehandling ved rekruttering, forfremmelser, kompetanseutvikling, ved lønn- og arbeidsvilkår eller avslutning av arbeidsforhold.

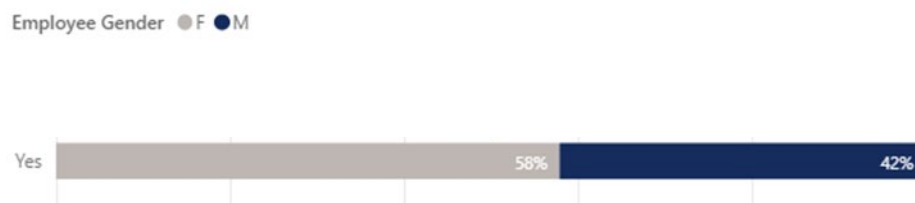
Under vises oversikt over andel kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier, samt lønnsforhold fordelt mellom kjønn. Vi har tatt utgangspunkt i de stillingskategoriene som lar seg sammenligne, med tanke på arbeid av lik verdi, hvor dette hos oss har fordelt seg på butikker og salg. Øvrige ansatte inneholder medarbeidere med ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Ved sammenligning av lønn har vi delt butikker opp i to stillingskategorier; butikksjef og butikkselger.

Oversikt over andel kvinner og menn hos alle medarbeidere



Avdeling	Kvinner	Menn
Butikker	80	64
Salg	1	8
Øvrige ansatte	4	9

Oversikt over andel kvinner og menn i lederroller



Avdeling	Kvinner	Menn
Mellomleder (butikksjef + ass. butikksjef)	22	12
Andre lederroller (inkl fagleder)	3	5

Oversikt over kvinner og menn i deltidsstilling av totalt 168 medarbeidere

Avdeling	Kvinner	Menn
Alle medarbeidere	34	38

Gjennom en arbeidsmiljøundersøkelse i januar 2021 kartla vi at 74,6 % jobber ufrivillig deltid. Av de som jobber frivillig deltid er 62,5 % kvinner og 37,5 % menn. For å få bemanningssituasjonen til å gå opp i hver enkelt butikk, også ved fravær, er vi avhengig av deltidsstillinger. Vi har lavsessong store deler av høst og vinterhalvåret hvor vi har et lavere behov for årsverk enn i høysesong. Vi er derfor avhengig av deltidsstillinger for å ha en fleksibel driftssituasjon, men vurderer til enhver tid muligheten for å øke stillingsprosenten der det er mulig.

Oversikt over kvinner og menn med midlertidig ansettelse

## Gender Share Contract Type

Employee Gender ● F ● M



Lønnsforhold fordelt mellom kjønn

Det må være minimum 5 medarbeidere av hvert kjønn for å kunne publisere lønnsforholdene offentlig. Ledelsen og salgsavdelingen er derfor ekskludert fra oversikten under. Butikkselger følger lønnsansiennitet iht. overenskomst. Beregningen viser lønnsforhold totalt inkludert ulike tillegg, bonus og overtid.

	Kvinner	Menn
Alle medarbeidere	354 550	381 468
Mellomledere (butikksjef)	487 982	520 216
Butikkselger	315 297	278 642

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon

Kvinner	19,3
Menn	7,6

## Arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Vi har siste finansår samarbeidet med Hovedverneombud og tillitsvalgte fra begge fagforeningene når vi har arbeidet med å undersøke, analysere og iverksette tiltak rundt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet vil også være endel av agendaen i AMU møtene som gjennomføres 2 ganger pr år. I tillegg vil vi ha en oppfølging på de månedelige ledermøtene.

I Code of Conduct har vi beskrevet hvordan vi ønsker at våre medarbeidere skal ha respekt for individet og at vi skal fremme forskjellighet og likestilling. I Flügger har vi tatt et aktivt standpunkt til at vi utelukkende ser på kompetanse og kvalifikasjoner når vi vurderer kandidaters egnethet i rekrutteringssituasjoner. Forhold som kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning eller handicap betraktes som irrelevante når vi vurderer om en kandidat er egnet til rollen, noe vi også har nedfelt i personalhåndboken. Trakkasering og seksuell

trakkasering, samt våre varslingsrutiner, er nedfelt i HMS håndboken som er tilgjengelig via vårt HMS system. Rutinene rundt trakassering og seksuell trakassering ble oppdatert i HMS håndboken i 2018.

Vi har også de siste årene jobbet aktivt med å øke kunnskap og skape gode holdninger rundt trakassering og seksuell trakassering, gjennom opplæring på alle ledernivåer. Det kan være en røff sjargong i bransjen og vi har ønsket å skape en bevissthet rundt hvordan vi kommuniserer internt og også hvordan vi møter kunder som har en røff sjargong. Dette for å bygge god kunnskap hos våre ledere om hvordan de skal jobbe med og forebygge trakassering, samt håndtere eventuelle varslingsaker som kommer direkte til dem. Vi ønsker at terskelen for å si ifra om kritikkverdige forhold skal være lav og våre medarbeidere får regelmessig informasjon om hvordan de skal forholde seg til kritikkverdige forhold og våre varslingsprosesser gjennom e-læringskurs. Vi har årlig sendt ut informasjon til medarbeidere om hvordan våre medarbeidere skal forholde seg til trakassering/seksuell trakassering i hverdagen ovenfor kunder, leverandører og kolleger. Vår varslingskanal er lett tilgjengelig gjennom våre hjemmesider, HMS system og intranett hvor det er mulig å varsle anonymt, for at terskelen skal være så lav som mulig. Vi har sett at arbeidet vårt med å skape kunnskap rundt trakassering/seksuell trakassering har skapt resultater ved at flere har meldt i fra om opplevelser når vi har hatt informasjonskampanjer.

Hvert år gjennomfører vi medarbeiderundersøkelse og ble i år sertifisert som Great Place to Work. Av resultatene fra februar 2021 sier 82 % at de opplever en god balanse mellom jobb og privatliv. Alle med mulighet for hjemmekontor har tilbud om dette, for å skape fleksibilitet mellom jobb- og familieliv. Vi har også to lederstillinger med personalansvar som strekker seg over hele landet. Her har vi valgt å dele østlandsområdet i 2 for å sikre at begge roller kan sikre en god balanse med tanke på reise kombinert med familieliv. Dette for å legge til rette for at stillingen skal være attraktiv for ansatte med barn.

En av hovedutfordringene vi avdekket ved undersøkelsen er manglende kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering og vi vil ha fokus på å bygge kompetansen det kommende året. Dette er viktig for å sikre at alle ledere har god kunnskap og riktig kompetanse til å håndtere de ulike prosessene, som ved rekruttering, forfremmelse, utviklingstiltak, lønnsfastsettelse osv., for å unngå diskriminering og sikre likestilling. Samtidig ønsker vi å bygge en god kultur med gode holdninger som inkluderer og ser verdien av mangfold.

Vi har som utgangspunkt en godt balansert likestilling i organisasjonen. Et unntak er salgsavdelingen som i dag kun har en kvinnelig medarbeider. Hvis vi ser dette opp mot bransjen, er dette en bransje som er sterkt dominert av menn, og dette preger også rekrutteringsprosessene hvor svært få kvinner søker. Vi har stort fokus på balanse mellom kjønnene og vi har derfor særlig fokus på dette ved rekruttering til disse stillingene.

Vi avdekket også under undersøkelsen at vi kan ha et større fokus i våre rekrutteringsprosesser på mangfold gjennom tydeligere stillingsannonser og også god kunnskap hos ledere ved rekruttering for å bygge gode holdninger. Ved å se nærmere på ordbruk i stillingsannonsene håper vi å nå bedre ut til bredden av kandidater. Dette vil derfor bli et fokusområde neste år sammen med kunnskap rundt likestilling/ikke-diskriminering.

Vi har satt opp følgende tiltak for neste år

Område	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Frist/ Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist	Langsiktig resultat
<b>Likestilling</b>	Skape bedre kjønnsbalanse i rollene Store Manager og Sales Representativ ved rekruttering	Det er flere kvinnelige butikksjefer enn mannlige, men avviket er ikke stort.  På salg er det overvekt av mannlige medarbeidere.	Minst 25 % kvinner i salgsavdelingen  50 % fordeling mellom kvinner og menn i butikksjef stillinger.  Ha minst en representant fra hvert kjønn med i sluttrunden av intervjuer.	Løpende kontinuerlig	Leder/HR	Andelen mannlige butikksjefer er 50 %.  Andelen kvinnelige selgere er 25 %.
<b>Rekruttering</b>	Tilpasse annonsene og bli bevisst ordvalg og bildebruk. Øke fokus på mangfold i annonsene.  Utvikle en god intervjuguide som ivaretar alle aspekter rundt likestilling/diskriminering i rekrutteringsprosesser med en introduksjonstekst som informerer ledere om hvordan de skal forholde seg i disse situasjonene.	Skjev likestilling innenfor to stillingskategorier.  Ingen informasjon i dag i våre stillingsannonser om likestilling/mangfold.	Øke kvinne-/mannsandel i enkelte stillingskategorier.  Øke vårt fokus på likestilling og diskriminering i våre annonser for å øke mangfoldet.  Kunnskap om likestilling og diskriminering i rekrutteringsprosesser, får å unngå diskriminering.	Finansårets 1. kvartal	HR	Økt mangfold i organisasjonen
<b>Mangfoldighetspolitikk</b>	Utarbeide retningslinjer for hvordan Flügger forholder seg til mangfold.	Vi mangler en konkret policy om hvordan vi som selskap og ledere skal forholde seg til mangfold i de ulike prosessene.	Skape kunnskap, bevissthet og målrettet ledelse for å bygge økt mangfold i Flügger.	Finansårets 2. kvartal	HR konsern	En kultur som ser verdien av mangfold.
<b>Kunnskap</b>	Kurs/workshop hvor vi bygger kunnskap rundt likestilling og diskriminering.	Manglende kunnskap om kravene i loven og hvordan vi skal jobbe aktivt med området, samt hvilken verdi dette gir oss som selskap.	Kunnskap og stor bevissthet rundt hvordan vi jobber med mangfold i ulike prosesser.  Skape gode holdninger til likestilling/ikke-diskriminering.	Finansårets 2. og 3. kvartal	Leder/HR	Bevissthet, kunnskap og aktiv ivaretagelse rundt hvordan vi som selskap jobber med mangfold.
<b>Undersøkelse</b>	Lage undersøkelse som kartlegger mobbing, trakassering, kjønnsbasert vold og andre aktuelle områder.	Manglende data til arbeidet med redegjørelse og aktivitetsplikten.	Gode data hvor vi kan måle årlig om vi når de tiltakene vi setter oss.	Finansårets 3. og 4. kvartal	HR	Gode måleverktøy som følger til målrettet arbeid.