

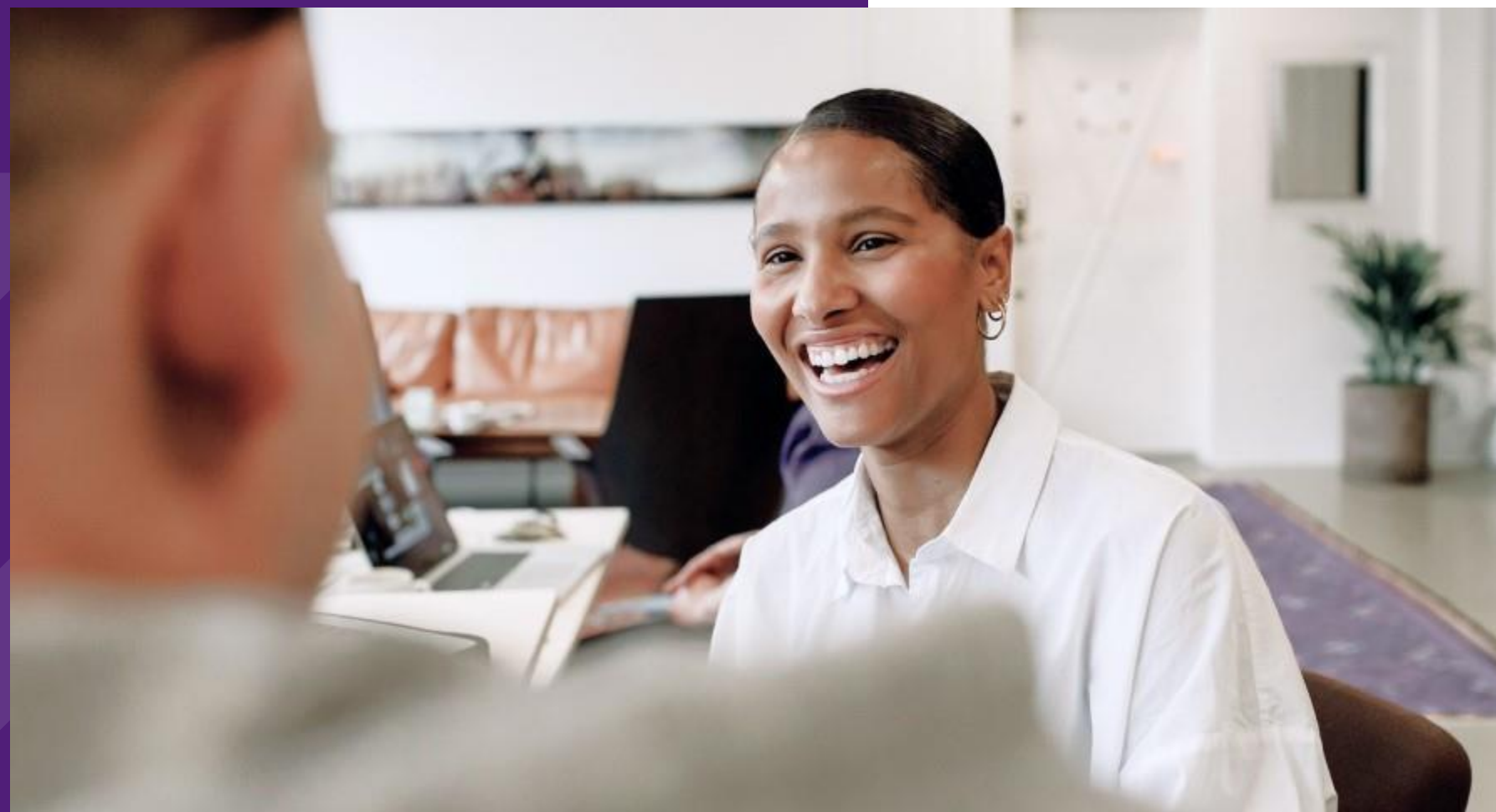
LØNNS- OG LIKESTILLINGSKARTLEGGING 2021

4Service konsernet



Together, we're closing the gender pay gap.

Pihr



Innhold

01 Metode og Prosess

02 Stillingsgrupper

03 Lønnskartlegging og kjønnsfordeling

04 Kartlegging av deltid, midlertidig ansatte og uttak av foreldrepermisjon



Metode & Proses



Bakgrunn

Formålet med denne presentasjonen er å rapportere om og redegjøre for lønnskartleggingen og analysearbeidet som er utført av Selskapet. Lønnskartleggingen er en del av Selskapets generelle arbeid som gjøres for å være proaktiv med tanke på like rettigheter og muligheter, og forebygging av diskriminering etter den norske likestillings- og diskrimineringsloven.



Måle

1. Presentere funn fra lønnskartleggingen.
2. Avdekke, rette opp og forhindre uberettigede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
3. Sørge for at juridiske krav og retningslinjer blir oppfylt.
4. Sørge for at lønnen er den samme og objektiv uavhengig av kjønn.



Grunnlag

Gjennomgangen tar utgangspunkt i lønnen for 2021 og dekker alle ansatte.

De rapporterte lønnene er basert på heltidslønn; lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 %, er rundet opp til tilsvarende nivå.

Lønnsarter inkludert i analysen er avtalt lønn, faste tillegg, faste naturalytelser, bonus og overtidbetaling.



Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

Samtlige stillinger har blitt kartlagt og analysert for å se om det forekommer lønnsforskjeller som har direkte eller indirekte sammenheng med kjønn.

01

Steg 1. Forberedende arbeid

Gjennomføre forberedende arbeid og gjennomgå struktur og stillinger. Gruppere like og likeverdige stillinger.

02

Steg 2. Kartlegging og analyse

Kartlegge og analysere like og likeverdige stillinger ved hjelp av den valgte modellen.

03

Steg 3. Resultater og konklusjon

Følge opp lønnsforskjeller som identifiseres. Utarbeide en liste over uberettigede lønnsforskjeller og tiltakene som kreves for disse, og presentere dem som en del av en handlingsplan.

Stillingsgrupper

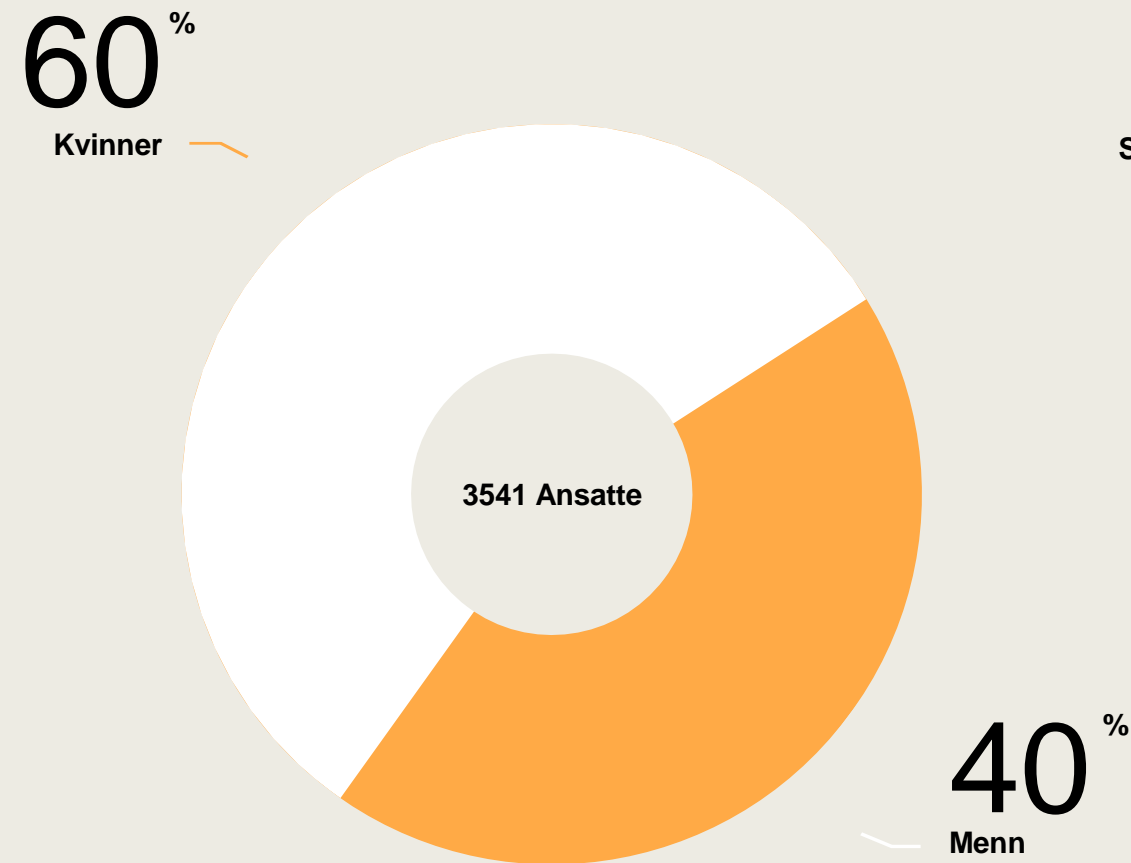
- vurdering innplassering i stillingsnivå/-grupper (likt arbeid og arbeid av lik verdi)

Vekting av kriterier	
Kompetanse	30,0 %
Ansvar	50,0 %
Arbeidsforhold og anstrengelser	20,0 %
Sum	100,0 %

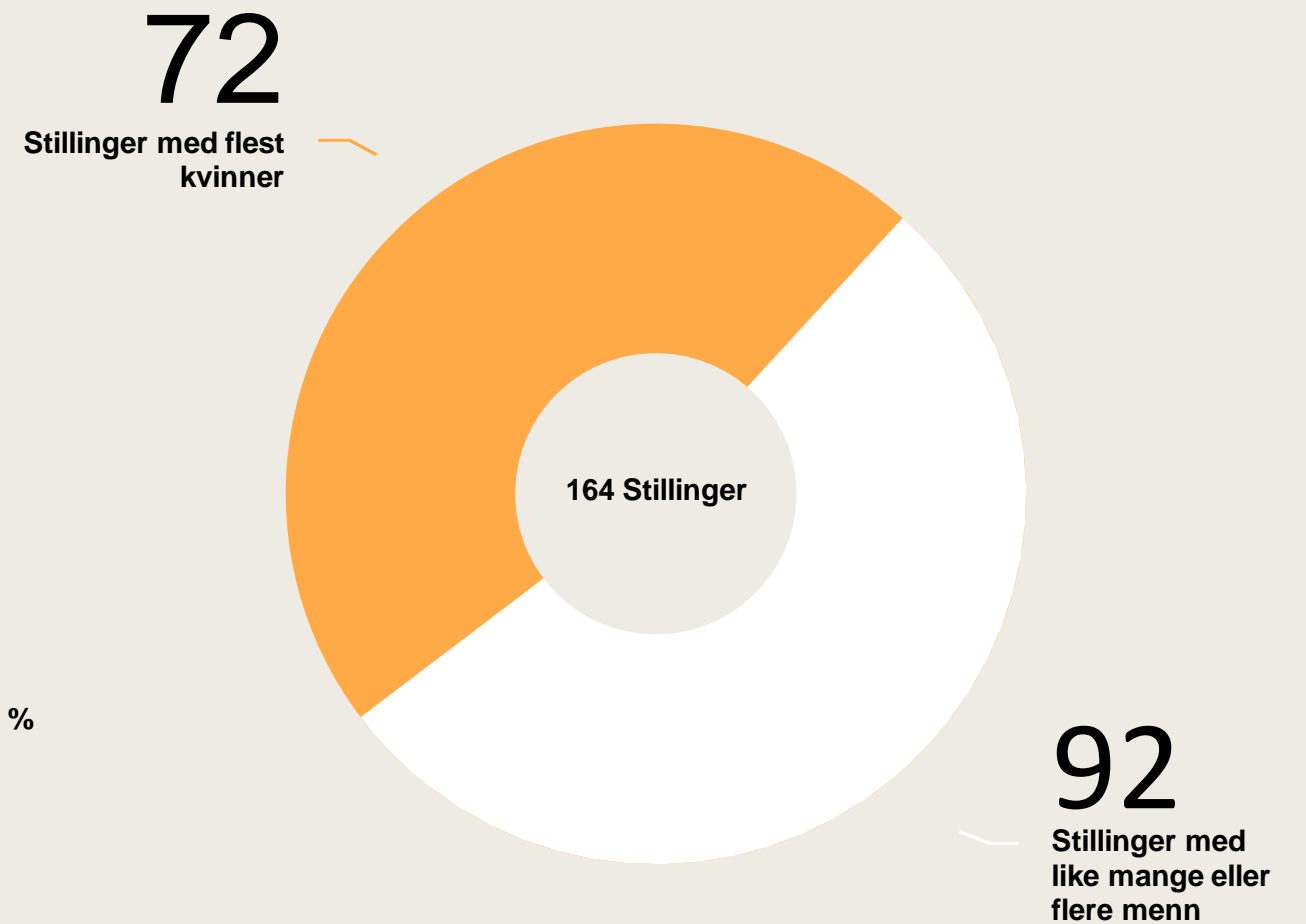
Stillingskode/yrkeskode	Kompetanse	Ansvar	Arbeidsforhold og anstrengelser	Totalskåre	Stillingsnivå	Gruppe (PIHR kode)
Direktør	6	6	5	5,8	1	10
Regionledelse	6	5	5	5,3	2	20
Driftsledelse	5	4	4	4,3	3	30
Leder stab/støtte	5	4	4	4,3	3	35
Stab/støtte	5	3	4	3,8	4	40
Teamleder	4	3	5	3,7	4	45
Medarbeider Camp, FS, Kantine, Catering, renhold	3	3	6	3,6	5	50
Lærling	2	2	5	2,6	6	60
Ung Arbeidstaker	2	1	5	2,1	6	65

SKÅRE: 4Service har benyttet skåre 1-6, hvor 6 tilsvarer høy kompetanse/stort ansvar/høy belastning og en tilsvarer lavt krav til kompetanse/lite ansvar/mindre belastning

Bedriftsstruktur & kjønnsfordeling



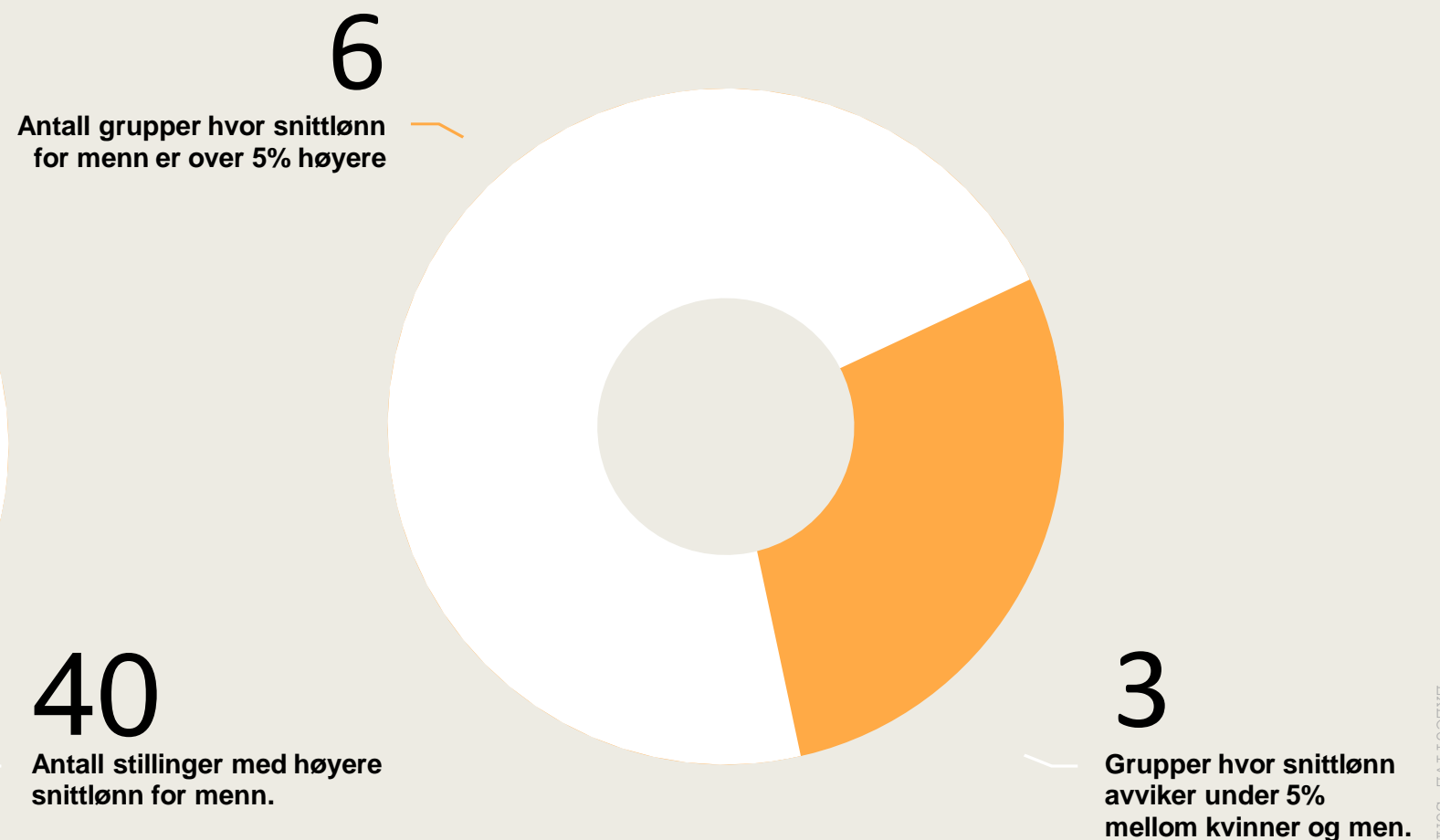
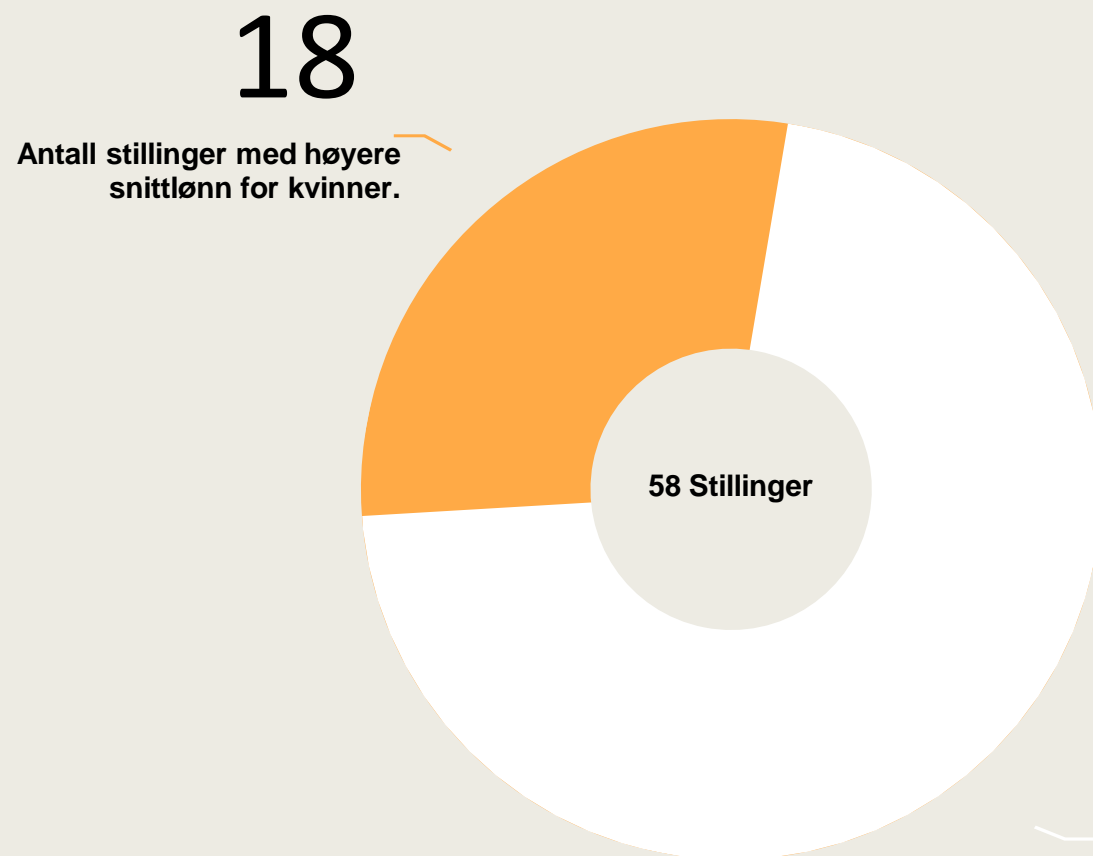
Konsernet består av 3541 ansatte, 60% er kvinner og 40% er menn.



9
Totalt antall stillingsgrupper

58
Stillinger innehas av både kvinner og menn

Overordnet resultat av lønnskartlegging



I 18 stillinger er kvinners lønn i snitt høyere enn menns. I 9 av disse stillingene tjener kvinner i snitt over 4% mer. I 41 stillinger er menns lønn i snitt høyere enn kvinners. I 28 av disse stillingene tjener menn i snitt over 4% mer.

Det er i de høyeste stillingsgruppene/stillingsnivåene forskjellen er størst mellom menn og kvinner. De fleste i disse gruppene er individuelt avlønnnet. I gruppe 50-65 hvor de fleste ansatte lønnes etter tariffavtaler er avviket meget liten mellom menn og kvinner.

58

Stillinger innehas av både kvinner og menn

9

Totalt antall stillingsgrupper