



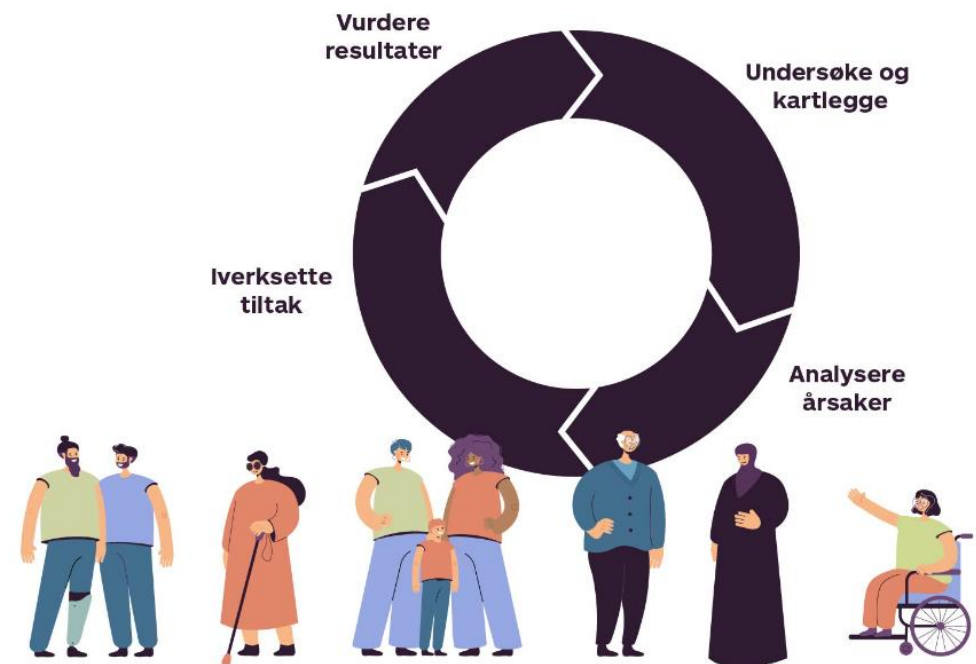
Likestillingsredegjørelse

Introduksjon

ABK-Qviller AS 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. Vi har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. ABK-Qviller As erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle, og mener at alt arbeid har lik verdi og skal respekteres for sine individuelle evner.

Vårt arbeid for likestilling omfatter hele personalområdet – fra rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter til tilrettelegging, balanse mellom arbeid og familieliv, samt forebygging av trakassering, seksuell trakassering og vold. Vi tar hensyn til mangfoldet blant ansatte og jobber for like muligheter for alle.

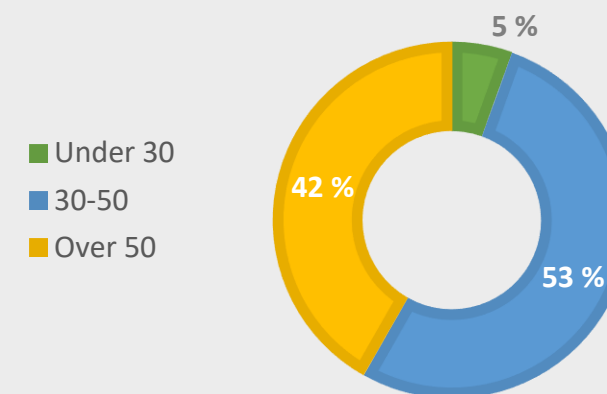
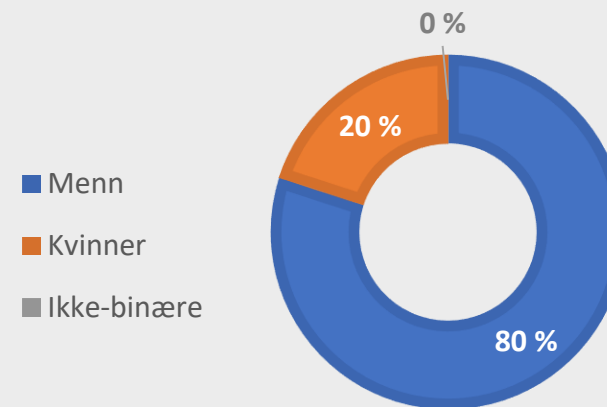
Firestegsmetoden for oppfølging og tiltak i likestillingsarbeidet:



Del 1: Kjønnbalanse og likestilling

ABK-Qviller AS har årlig rapportert på kjønnsforskjeller på konsernnivå. Med de nye kravene om redegjørelse og aktivitetsplikt har vi samlet informasjon og tiltak for en oppdatert og grundigere redegjørelse. Diagrammet viser utviklingen av kjønns-fordelingen mellom menn, kvinner og ikke-binære i perioden 2025 i hele vår bedrift.

De to siste årene har ansattssammensetningen holdt seg relativt stabil med størst økning fra 2024-2025. Andelen menn og kvinner har økt, men kjønnsfordelingen har også holdt seg relativt stabil på rundt 20 %. Andelen kvinner i vår bransje har generelt vært liten, men vi har aktivt jobbet med dette gjennom oppfordring i rekruttering. Dette gjelder både i administrasjonen og i tekniske stillinger.



Rapportering av kjønnsfordeling

Tabellene sammenligner det siste rapporteringsåret 2025 med tidligere år. I 2022 startet vi redegjørelse av kjønnsbalansen i virksomheten, og det er redegjort for lønnsforskjeller som vist på neste side. Dette er gjort i samarbeid med de ansatte gjennom arbeidsmiljøutvalget (AMU).

På konsernnivå rapporterer vi årlig på kjønns- og aldersbalanse i heltid- og deltidsstillinger. Her forekommer også foreldrepermisjon per kjønn. Gjennomsnittlig uker permisjon ble først kartlagt for 2023. Vi hadde ingen ufrivillige deltidsansatte i de rapporterte periodene. Vi har alltid et ønske om at våre ansatte skal jobbe fulltid, og deltidsansettelser er kun brukt når arbeidstaker selv ønsker dette.

Selskapet har også et multikulturelt mangfold med 18 ansatte som har direkte eller indirekte bakgrunn fra ulike kulturer.

Kjønnsfordeling	2023	2024	2025
Foreldrepermisjon menn, andel	40 %	80 %	83 %
Foreldrepermisjon kvinner, andel	60 %	20 %	17 %
Gj.snitt uker i foreldreperm, menn	17	12	14,5
Gj.snitt uker i foreldreperm, kvinner	34	20	41
Nye ansatte menn	90 %	64 %	84 %
Nye ansatte kvinner	10 %	36 %	16 %
Ansatte menn som slutter	67 %	92 %	70 %
Ansatte kvinner som slutter	33 %	8 %	30 %
Deltidsansatte menn	62 %	75 %	77%
Deltidsansatte kvinner	38 %	25 %	33%
Midlertidig ansatte menn, andel	100 %	100 %	33 %
Midlertidig ansatte kvinne, andel	0 %	0 %	66 %

Prosentene angir kjønnsfordelingen innen hver enkelt kategori. For eksempel utgjorde menn 100 % av de midlertidig ansatte i perioden og ikke at 100% av ansatte menn var midlertidig ansatte.

Status kjønn og stillingstyper

Tabellen viser antall kvinner og menn kategorisert i forskjellige typer stillinger basert på arbeidsoppgaver, ansvar og lederoppgaver. I tabellen fremgår gjennomsnittlig ansiennitet per gruppe, samt lønnsnivå i forhold til gjennomsnittet for gruppen. Stillingstypene er laget i forhold til stillingstittel, ansvar, avdeling og lønnskoder. I følge tabellen ser vi at det er en ubalanse i kjønnene blant ledere og ansiennitet samt i noen av stillingstypene som består av 100 % menn og 100 % kvinner. Her kan lønnsforskjeller mellom kvinner og menn relateres til at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens lederstillinger. Fra tidligere år har vi endret litt på rapporteringsmåten av stillingstype da organisasjonsstrukturen ikke er helt forenelig med tidligere oppsett og fordeling. Dette er gjort for å gjøre rapportering enklere og mer presis.

Stillingstype	Kvinner		Menn		Lønn i forhold til gj.snitt	
	Ansiennitet**	Antall	Ansiennitet**	Antall	K	M
Prosjekt.ing., fagsjefer	13 år	*	7 år	37	99 %	100 %
Salgskoordinatorer og salgssingenører	8 år	6	7 år	6	95 %	105 %
Region – og distriktsansvarlige	2 år	*	16 år	*	91 %	100 %
Avdeling- og distriktsledere	9 år	*	16 år	7	91 %	105 %
Logistikkmedarbeidere	-	-	7 år	17	-	100 %
Support- og serviceteknikere	-	-	7 år	29	-	100 %
Kontormedarbeidere	6 år	15	7 år	*	100 %	101 %

*Da deler av disse gruppene inneholder under 5 personer har vi valgt å ikke vise dette i redegjørelsen av hensyn til personvern. De faktiske tallene er redegjort for, men vil ikke bli publisert.

** Gjennomsnitt

Del 2: ABK-Qviller AS arbeid for likestilling og mot diskriminering

Våre verdier og policyer

Vi verdsetter mangfold, likestilling og likeverd blant våre ansatte. Menn og kvinner i alle aldre har samme arbeids- og utviklingsmuligheter, og vi har **nulltoleranse** for diskriminering. Vi tilhører en tradisjonelt mannsdominert bransje, men ønsker å få flere kvalifiserte kvinner og aldersgrupper til vår bedrift. For å forankre disse prinsippene som en standard i vår virksomhet og arbeidsmiljø, har vi integrert likestilling og anti-diskriminering inn i en rekke policyer på forskjellige områder. Likestillingsarbeidet er en integrert del av våre strategier.

Disse policyene legger vekt på integrering av likestillingsarbeid og anti-diskriminering i alle prosesser, interaksjoner med kunder, leverandører og kolleger.

- FNs bærekraftsmål om likestilling mellom kjønn og muligheter
- Policy på forebygging og reaksjon på seksuell utnyttelse og overgrep
- Arbeidsmiljøpolicy
- Arbeids- og personalreglement
- Code of Conduct

Diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

Strukturen i likestillingsarbeidet

AMU har faste møter med ledelsen, HR og tillitsvalgte hvert kvartal. Alle disse er involvert i likestillingsarbeidet. Utover disse møtene, møtes HR og ledelsen kontinuerlig. Her vurderes eventuelle risikoer eller problemer fra intern- eller ekstern varsling. De skal løpende vurdere våre retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser, men prioriterer tett dialog mellom ansatte og nærmeste leder. Dialogen er basert på gjensidig tillit, og eventuelle episoder med verbal, fysisk eller seksuell trakassering i jobbsammenheng til å bli fulgt opp av leder. Som en sikkerhetsventil, dersom den ansatte ikke opplever tilstrekkelig tillit til nærmeste leder, kan verneombud kontaktes, eventuelt varsles skriftlig.

Dersom det forekommer avvik fra dette skal saken tas opp med nærmeste leder, og i tillegg ved behov skal sende varsel som vil bli behandlet etter gjeldende rutiner. Verneombud og tillitsvalgt består av en kvinne og en mann, med en mann og kvinne som varamedlemmer.

Retningslinjer og policyer som inkluderer uttalelser om likestilling og diskriminering oppdateres i henhold til nasjonale lover og regler. ABK-Qviller utarbeider handlingsplaner med eksisterende og nye tiltak, som inkluderer definerte tidsfrister og ansvarlige slik at det sikres at iverksatte tiltak følges opp og gjennomføres. Vi støtter oss også på konsernets arbeid på disse områdene, og informasjon om NIBE industriers verdier, forretningsprinsipper og arbeidsmetoder er tilgjengelig på deres nettsider.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Ansvarlig	Status
Arbeidsmiljø	Mannsdominert industri.	Satt årlig KPI med mål om minst 20% kvinner i ansatt sammensetningen.	Oppfordre til et godt miljø blant kvinnene på jobb.	HR-, og KS leder	Utført, Kontinuerlig
Arbeidsmiljø	Finne ut om ansatte trives på jobb.	Gjennom en anonym undersøkelse om tilfredshet på jobb, ble ingen hendelser relatert til trakassering eller ubehag relatert til kjønn rapportert.	Finne mulige negative aspekter ved arbeidsmiljøet for å kunne gjøre forbedringer.	HR-, og KS leder	Årlig
Ansettelse	Informere om likestilling og forventninger til ansattes ferdsel.	Brukerhåndbok til nyansatte som inneholder informasjon om likestilling og anti-diskriminering.	Å informere nyansatte og nulltoleranse for diskriminering og likestilling.	HR-, og KS leder	Utført
Arbeidsmiljø	Opprettholde oppdaterte policyer på arbeidsmiljøet	Årlig revisjon av policyer som inneholder informasjon om likestilling, trakassering og anti-diskriminering samt fremgangsmåte for varsling.	Holde bedriften oppdatert.	KS og kvalitetsrådgiver	Utført, Årlig
Tilrettelegging av arbeid- og familieliv	Legge til rette for ansattes livstilsituasjoner.	Vi søker å være fleksible når det gjelder tilpasning av arbeids- og familieliv for foreldre med små barn eller de med spesielle behov for tilrettelegging. Dette avtales direkte med nærmeste leder.	At ansatte føler seg ivaretatt og støttet i arbeidslivet.	Nærmeste leder	Kontinuerlig
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegging av lønn for menn og kvinner.	Lage oversikt over kjønn, stillingstyper, lederstillinger og ansiennitet.	Kartlegge om og hvor det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.	HR leder / Regnskap	Årlig
Rekruttering	Få kvinner som søker på ledige tekniske stillinger.	Alle stillingsannonser oppfordrer for å søke på stillingene uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Vi benytter profesjonelle rekrutteringskrav til vårt rekrutteringsbyrå.	Få flere kvinnelige søkere på ledige tekniske stillinger.	HR leder / rekrutteringsansvarlig	Utført, kontinuerlig
Moving Forward Faster	Ønske om å sette fokus på likestillingstiltak i bedrifter opp mot 2030-målene.	Skrevet under på og rapporterer på likestillingsinsentiver til UN Global Compact.	Økende representasjon av de forskjellige kjønnene.	KS og bærekraftsrådgiver	Årlig
Bærekraftsrapport	Rapportere på ESG-områder gjennom bærekraftsrapport.	Info om likestilling og sosial bærekraft er også inkludert i vår bærekraftsrapport med egen landingsside på våre nettsider.	Åpenhet om arbeidsplass og oppfølging av likestillingsmål og tiltak.	KS og bærekraftsrådgiver	Årlig
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og en kombinasjon av disse grunnlagene.					

Tiltak for 2026

I 2025 ble ingen hendelser relatert til likestilling eller diskriminering rapportert og denne trenden håper vi fortsetter for 2026. Vi kommer til å fortsette å jobbe aktivt for å skape en hyggelig og trygg arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller individuelle behov. Vi legger vekt på å etablere åpen og trygg kommunikasjon med ledere, verneombud og tillitsvalgte, og kontinuerlig arbeider for å styrke og opprettholde dette. I 2026 vil vi ha et større fokus på mental helse.



Daniel M. Kristensen

Daniel M. Kristensen
Adm. direktør

Ingunn Sæterbø

Ingunn Sæterbø
CFO

Leif Stefan Nordenfors

Leif Stefan Nordenfors
Styreleder

Maria Hägg

Maria Hägg
Styremedlem



Din partner for
energismarte løsninger

abk*
QVILLER

