

Ekornes AS

Aktivitets- og redegjørelsesrapport (ARP) 2024

Årsrapport om likestilling, mangfold, inkludering og ikke-diskriminering

Dato: 28. april 2025

Innholdsfortegnelse

1. Innledning
 2. Redegjørelse
 - 2.1 Tilstand for kjønnslikestilling
 - 2.2 Kjønnsfordeling i virksomheten
 - 2.3 Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser
 - 2.4 Rekruttering
 - 2.5 Lønn og arbeidsvilkår
 - 2.6 Arbeidsmiljø og ansattengasjement
 - 2.7 Hendelser knyttet til diskriminering og menneskerettigheter
 - 2.8 Opplæring og utvikling
 - 2.9 Forfremmelser
 - 2.10 Tilrettelegging, balanse mellom arbeid og privatliv
 3. Veien videre
-

1. Innledning

I vår strategi for mennesker og organisasjon, slår vi fast at Ekornes skal være en genuint inkluderende arbeidsplass preget av ekte mangfold – der forskjeller og unike egenskaper blant enkeltpersoner og grupper blir verdsatt. Hos oss skal medarbeiderne trives, vokse og hjelpe hverandre med å realisere sitt fulle potensial. Ekornes skal være et sted der folk ønsker å bli værende, med et arbeidsmiljø som er trygt, rettferdig og støttet av en velfungerende sosial dialog.

Denne ambisjonen er konkretisert i vår strategi gjennom klare mål: Vi skal tiltrekke oss et bredere spekter av talenter, skape utviklingsmuligheter for alle ansatte, og aktivt arbeide for å øke kvinneandelen i lederroller.

Vårt arbeid for å nå disse målene er forankret i et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet, og inngår som en naturlig del av våre interne prosesser. Konsernledelsen, ledergrupper og arbeidsmiljøutvalg tar en aktiv rolle i å drøfte status, risiko og tiltak.

Arbeidet er videre forankret i en samlet risikovurdering, som også danner grunnlaget for lokale vurderinger i våre forretningsområder.

2. Redegjørelse

Ekornes' virksomheter i Norge har tradisjonelt hatt en overvekt av mannlige ansatte, noe som reflekterer arbeidsområder som historisk har vært mannsdominerte, som lager, sjåførvirksomhet, tekniske fag og produksjon. Det finnes likevel variasjoner innad i konsernet, og noen avdelinger har en høyere kvinneandel.

Vi arbeider systematisk for å bedre kjønnsbalansen, og legger vekt på å rekruttere flere kvinner til alle typer stillinger, inkludert dem som tradisjonelt har hatt lav kvinneandel.

2.1 Tilstand for kjønnslikestilling

Under fremstilles kjønnsbalansen i Ekornes' norske virksomheter, basert på ansatte gjennom hele året, inkludert nyansatte og de som har avsluttet sitt arbeidsforhold.

Andel kvinner brutt ned pr selskap og stillingsnivå:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Ekornes AS				Ekornes Beds AS				Total Ekornes i Norge			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	409	586	41%	995	21	49	30%	70	430	635	40%	1 065
Ledelse	4	5	44%	9	-	1	0%	1	4	6	40%	10
Mellomledere	21	31	40%	52	2	6	25%	8	23	37	38%	60
Administrasjon	68	88	44%	156	9	8	53%	17	77	96	45%	173
Produksjon	316	461	41%	777	10	35	22%	45	326	496	40%	822

Ansatte i løpet av 2024 inkludert; sluttede, uendrede og nyansatte.

2.2 Kjønnsfordeling i virksomheten

I 2024 var fordelingen 40 % kvinner og 60% menn på nasjonalt nivå, som er tilsvarende året før.

2.3 Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser

Ekornes arbeider målrettet mot å øke andelen kvinner i ledelse. I den forbindelse er det flere pågående tiltak, blant annet konkretisering av mål i styrende dokumenter. Ekornes skal tilstrebe en balanse med hensyn til kjønn når ledergrupper nedsettes.

Vi fortsetter innsatsen for å øke kvinneandelen i ledelse. Tiltak inkluderer:

- Målfesting av kjønnsbalanse i styrende dokumenter
- Kjønnsbalanserte rekrutteringsprosesser og finalekandidatkrav
- Fokus på bevisstgjøring rundt ubevisste fordommer
- Besteforelderprinsippet ved ansettelsesbeslutninger

Andelen kvinnelige ledere steg til 38,6 % i 2024, fra 37 % året før, mot 30% i 2022, noe som viser en positiv utvikling over tid.

2.4 Rekruttering

Ekornes rekrutterer på en måte som fremmer like muligheter, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, trosretning, seksuell orientering eller kulturell bakgrunn.

Tiltakene våre inkluderer:

- Lik lønn uavhengig av kjønn
- Kjønnsnøytral annonsering og kommunikasjon
- Balanse blant intervjuere
- Opplæring i bevissthet rundt ubevisste fordommer
- Krav om begge kjønn blant finalekandidater ved bruk av rekrutteringsbyråer

Gjennom samarbeid med NAV har vi lyktes med å rekruttere arbeidstakere med mangfoldig bakgrunn. Dette har styrket vår rekrutteringsbase og bidratt til økt mangfold i organisasjonen, med representasjon fra omtrent 40 nasjonaliteter.

2.5 Lønn og Arbeidsvilkår

Ekornes tilbyr konkurransedyktig, men ikke lønnsledende kompensasjon, i tråd med lokale lover og regler. Vi har som ambisjon å sikre 100 % likelønn for likt arbeid.

Lønnsfastsettelse skjer i henhold til tariffavtaler eller lokale avtaler som sikrer likebehandling uavhengig av kjønn, etnisitet eller annen bakgrunn. Lønnsjusteringer er basert på kompetanse, erfaring, innsats og prestasjon.

De lokale lønnsavtalene har følgende hovedelement:

- Ansiennitetsskala
- Regler for akkordlønnede, inkl. forhold knyttet til forhandling av akkorder
- Regler for timelønnede funksjoner
- Regler for begynnerlønn
- Regler for lønn til lærlinger
- Lønn til skoleelever, feriejobber og unge arbeidstakere

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå totalt for begge selskapene:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kontante ytelser	Skattepliktige naturalytelser
Total	91,5 %	60,42 %
Ledere/mellomledere	106,09 %	114,38 %
Administrasjon	83,75 %	32,85 %
Produksjon	94,68 %	81,11 %

Kvinneandel i forhold til menn

Statistikk viser at:

- Kvinner i produksjonsstillinger tjente 94,68 % av menns lønn
- Kvinner i administrasjonen tjente 83,75 % av menns lønn
- For ledere/mellomledere tjente kvinner 106,09 % sammenlignet med menn

Forskjellene innen produksjon mener vi ikke skyldes diskriminering og/eller manglende likestilling. Forskjellen kan forklares ved blant annet mer deltidsstillinger blant kvinner enn menn, mengden variable tillegg (arbeidstid) og overtid (vilje og mulighet til å takke ja) som skaper forskjellene blant ansatte som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene.

I tillegg kan prestasjonslønns-avtalene (akkordlønn) spille inn, da det er ulike avtaler i avdelingene. F.eks. i den avdelingen hvor det er flest kvinner (Søm), finner vi et lavere snitt på prestasjonslønnen. Det ble derfor satt ned et prosjekt i 2024 som skulle se på de ulike prestasjonslønns-avtalene for å sikre at avtalene ikke kan virke diskriminerende på kjønn. Prosjektet har blitt videreført inn i 2025 med formål å se på alle lønnsavtalene til de norske virksomhetene, spesielt akkordlønnsavtalene.

For administrasjonen er kvinneandelen for kontante ytelser 83,75% i forhold til mennene, en økning i forhold til året før. I denne gruppen inngår administrativ ansatte som jobber inn mot produksjonsfasilitetene, og som følger den fastsatte lønnsavtale som nevnt ovenfor. Vi mener derfor å kunne si at ulikhetene ikke skyldes diskriminering.

For medarbeider innenfor hovedkontor samt ledere, er det den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivået.

Den prosentvise kvinneandelen av kontante ytelsene for toppledere/mellomledere i 2024 på 106,09% viser at vårt arbeid over år for å fremme likelønn for ledere har gitt resultater.

2.6 Arbeidsmiljø og ansatt engasjement

Med 2 461 ansatte på 19 lokasjoner jobber Ekornes for et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø, forankret i FNs Global Compact-prinsipper.

HMS-arbeidet omfatter:

- Fokus på null skader
- Integrasjon av HMS i alle aktiviteter

- Ansvar hos alle medarbeidere og ledere
- Overholdelse av relevante lover og regler

Samarbeidet med fagforeninger sikrer åpen dialog. Arbeidet mot diskriminering og trakassering er en integrert del av vår drift. I 2024 ble det registrert ett tilfelle av trakassering, som ble fulgt opp med ledertrening og tiltak.

Ekornes tilstreber å ha tett samarbeid med fagforeninger om alle saker, noe som sikrer konstruktiv dialog og bidrar positivt til driften.

Ekornes sine medarbeidere skal ha en trygg arbeidsplass, som er motiverende og utviklende for den enkelte. Vårt arbeidsmiljø skal tilrettelegge for god helse og trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Ved organisering av arbeidet tar vi hensyn til alder og livssituasjonen til den enkelte ansatte.

Gjennom våre retningslinjer har vi nedfelt at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø, fritt for rus, vold, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og at ledere har et særskilt ansvar i å forhindre dette.

Selskapene gjennomfører jevnlig interne medarbeiderundersøkelser/arbeidsmiljøundersøkelser, målrettet tilbakemelding på arbeidet med miljø og behandling av de ansatte. Undersøkelsene gjennomføres både kvantitativt og kvalitativt av BHT, og selskapene får en direkte tilbakemelding ved mistanke om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Selskapet registrerte ett tilfelle av tilbakemeldinger på slike hendelser i 2024, og har iverksatt ledertrening av 1.linjeledere, tillitsvalgte og verneombud.

Ekornes har også en varslingsordning som skal gjøre det enkelt og trygt å si ifra om kritikkverdige forhold, enten det er brudd på lover, våre etiske retningslinjer eller andre interne retningslinjer. Denne gjør det også mulig å være anonym og er tilgjengelig for både egne ansatte, innleid arbeidskraft og eksterne. Selskapet registrerte null saker gjennom denne kanalen i 2024.

Arbeidet med å forebygge diskriminering er også en integrert del både av partssamarbeidet, vernearbeidet og forbedringsarbeidet i selskapene generelt. Via verneorganisasjonen, tillitsvalgt apparat og via våre HMS- og HR-medarbeidere, ble det registrert ulike personalkonflikter i 2024.

Aksjoner som ble gjort i forbindelse med dette er:

- Kulturprogram ved bistand fra BHT i aktuell avdeling
- Ledertrening av alle førsteljeledere
- Implementering av en ny prosess for Medarbeiderutvikling med fokus på veiledning og tilbakemelding.
- Implementering av en ny People strategi for hele konsernet

2.7 Hendelser med diskriminering og menneskerettighetsbrudd

Ingen hendelser eller klager ble registrert i 2024, og ingen bøter eller kompensasjoner ble utbetalt.

2.8 Opplæring og utvikling

Ekornes prioriterer kontinuerlig kompetanseutvikling:

- Årlig obligatorisk opplæring (sikkerhet, menneskerettigheter, anti-korrupsjon)
- Løpende kompetanseheving i arbeidssituasjonen
- Markering av Pride for å fremme mangfold og inkludering

Den viktigste formen for kompetanseutvikling er læring i arbeidssituasjonen. Kurs, nettbasert opplæring og andre organiserte opplæringsformer benyttes som supplement ved behov.

Den enkelte medarbeider har et særlig ansvar for å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse, mens det er lederens ansvar å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling innen sitt ansvarsområde.

2.9 Forfremmelser

Transparente prosesser for forfremmelser sikrer at risiko for diskriminering motvirkes. KPI-er overvåker kvinneandelen i administrative og ledende roller.

2.10 Tilrettelegging, balanse arbeid og privatliv

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte inkl. lærlinger		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
							Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
Totalt	430,00	635,00	9,00	30,00	27,70	12,89	95,00	38,00	-	-
Ekornes AS	409,00	586,00	9,00	25,00	24,11	12,89	93,00	34,00	-	-
Ekornes Beds AS	21,00	49,00	0,00	5,00	40,87	0,00	2,00	4,00	-	-

Foreldrepermisjon er godt tilrettelagt for begge kjønn, og vi ser en økning i menns permisjonsbruk. Høsten 2024 kartla vi ufrivillig deltid uten å finne alvorlige avvik.

Våre fleksible arbeidstidsordninger legger til rette for arbeidstakere med ulike behov. Produksjonsavdelinger har tilrettelagte "grønne arbeidsplasser" for ansatte med helseutfordringer.

Midlertidig ansatte

Ekornes har som hovedmål å benytte faste ansettelses. Av de totalt 30 midlertidige ansatte i 2024, var 17 lærlinger/opplæringskandidater som har midlertidig ansettelseskontrakt i læreperioden. Midlertidige ansatte utover lærlinger er i hovedsak vikariater ved sykdom og permisjoner, i noen få tilfeller spesialkompetanse for en kortere periode.

Foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeid

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at kvinner i snitt tar ut et større antall uker enn menn i 2024. Vi ser en økning blant menn når det gjelder uttak av foreldrepermisjon. Ekornes legger til rette for at alle har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

Ufrivillig deltid

Ekornes har heltidsstillinger som hovedprinsipp. Vi har høsten 2024 kartlagt omfanget av ufrivillig deltid i konsernet, i samarbeid med våre personalorganisasjoner. Vi er ikke kjent med at det eksisterer ufrivillige deltidsstillinger.

Balanse mellom arbeid og fritid

Selskapene skal legge til rette for ordninger hvor ansatte med nedsatt funksjonsevne kan få likebehandling og individuell tilpasning som bidrar til lavere fraværstall.

Ekornes sine arbeidstidsordninger er iht Arbeidsmiljøloven og sikrer et sunt forhold mellom arbeid og fritid. Det har vært et utfordrende år med høyt sykefravær, dog lavere enn i 2023. Det har blitt satt i gang et internt prosjekt for å redusere sykefraværet/øke nærværet. Dette har i all hovedsak gått på å revitalisere rutiner for oppfølging, samt opplæring i roller og ansvar med hele avdelinger/team, inkludert ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Ekornes har fleksitidsordning for ansatte i administrative stillinger. Slik kan ansatte med økte omsorgsoppgaver eller redusert arbeidsevne tilpasse arbeid og familieliv.

Også for produksjonsansatte er det lagt vekt på individuelle muligheter for å tilrettelegge for personlige behov, være seg familieliv, helseutfordringer eller annet behov.

Ved enkelte avdelinger er det tillaget såkalte «grønne arbeidsplasser» hvor det er fysisk lettere arbeidsoppgaver. Disse arbeidsplassene blir brukt til tilrettelegging for personer som er under opptrening eller som i en begrenset periode har nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne. Enkelte arbeidsplasser er også tilpasset for personer med varig nedsatt funksjonsevne.

Størsteparten av arbeidsstokken bor i nærheten av arbeidsstedet. Ansatte har derfor kort reisevei til arbeid, noe som gir stor grad av fleksibilitet for både arbeidsgiver og ansatte med tanke på ulike behov for tilpassede arbeidstidsordninger.

Med disse tilpasningsmuligheter mener vi at risikoen for diskriminering i forhold til dette punktet er lav, og har derfor ingen nye tiltak.

Likestillingsredegjørelse for 2024 viser at det er en tilfredsstillende fordeling mellom kjønnene når det gjelder foreldrepermisjon, deltid og midlertidighet, og vi har derfor ingen nye aksjoner innenfor disse områdene.

3. Veien videre

Ekornes arbeider systematisk med mangfold, likestilling og sosial bærekraft, og henter inn ny innsikt gjennom arbeidet med CSRD-rapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive). Dette styrker vår evne til å identifisere og følge opp områder som krever tiltak, og gjør at vi kan jobbe enda mer målrettet og strukturert innen det sosiale aspektet av bærekraft.

For å videreutvikle arbeidet med likebehandling og rettferdige arbeidsvilkår, har vi i 2024 igangsatt et samarbeidsprosjekt med de tillitsvalgte om vurdering av nye lønssystemer og modeller. Et viktig fokus i dette arbeidet er å vurdere alternative modeller til dagens akkordbaserte lønssystemer for operatørstillinger, med mål om å sikre bærekraftige, rettferdige og motiverende lønnsbetingelser for alle ansatte.

I 2025 vil vi fortsette å:

- Identifisere eventuelle gap i forhold til vår nye People-strategi og utarbeide tiltaksplaner
- Øke kvinneandelen i ledende posisjoner
- Følge opp systematisk overvåking av lønnsforskjeller og iverksette tiltak der det er nødvendig
- Integrere sosial bærekraft tydeligere i forretningsstrategien, med særlig vekt på rapportering etter CSRD-krav
- Styrke dialogen med tillitsvalgte om fremtidige lønssystemer for å sikre et rettferdig og bærekraftig arbeidsliv

Vi er stolte av den fremgangen vi har oppnådd, men ser også at arbeidet med å fremme mangfold, inkludering og rettferdighet i organisasjonen må fortsette med uforminsket styrke.