



Likestillingsredegjørelse Byggmax Norge

BYGGMAX AB (NUF)
2024

Likestillingsredegjørelse Byggmax

I Byggmax Group er vi stolte av å være et verdidrevet selskap med en sterk bedriftskultur, der verdiene våre veileder oss i det daglige arbeidet og i beslutningene vi tar.

Den sterke bedriftskulturen og det sterke verdigrunnlaget er en forutsetning for å kunne bruke og utvikle selskapets forretningsmodell. Vi har en flat organisasjonsstruktur som er preget av en tydelig gründerånd og en effektiv og kostnadsbevisst måte å jobbe på. Med korte beslutningsveier skaper vi handlingsrom og gjør det enklere for medarbeidere og ledere å ta ansvar og raske beslutninger.

I denne rapporten skal vi fortelle mer om arbeidet vårt.

Tilstand for kjønnslikestilling

Vi har kategorisert de ulike tjenestenivåene i grupper, der alle i samme gruppe har like oppgaver og er like mye verdt. På nivåene har vi tilsvarende kompetansekrav til ansatte, og ansvaret er likt innenfor grupperingene.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	62	320	0%	98,0%	101,0%	77,4%	0	0
Nivå / gruppe 1	0	4	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
Nivå / gruppe 2	8	30	0	100,4%	125,1%	60,6%	0	0
Nivå / gruppe 3	54	286	0	95,7%	0	0	0	0

Gruppe 1 - har for få medarbeidere til å rapporteres om.

Gruppe 2 - har kvinner noe høyere fastlønn og betydelig høyere tillegg, som er basert på butikkens omsetning, og årsaken til det høyere tillegget er at kvinneandelen har høyere ansvar enn andelen menn. Kvinnene har lavere bonus, noe som skyldes litt dårligere resultater. Bonusen er helt resultatstyrt ut fra de samme kriteriene uavhengig av arbeidssted og kjønn.

Gruppe 3 - har kvinnene litt lavere fastlønn enn mennene.

Oppsummering: Vi ser ikke noen urimelige lønnsforskjeller, men at forskjellene som eksisterer, skyldes ulike nivåer av erfaring, ansvar og resultater.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen av ufrivillig deltid ble gjennomført i form av en anonym spørreundersøkelse som ble sendt til alle som har jobbet deltid i 2024. De fikk fire alternativer å velge mellom:

- i. Jeg ønsker å jobbe redusert
- ii. Familiesituasjon
- iii. Jeg ønsker å jobbe mer
- iv. Flere årsaker

Kjønns-balanse Antall kvinner og menn		Midlertidig ansatte Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Foreldre-permisjon Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Faktisk deltid Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Ufrivillig deltid Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
62	320	43	200	18	8	53	257	71%	46%
16,23%	83,77%	17,70%	82,30%	69,23%	30,77%	17,10%	82,90%		

Oppsummering:

Andelen kvinner har økt med 1 % i 2024 sammenlignet med 2023. Andelen midlertidige ansatte er uendret fra året før. Foreldrepermisjon tas i hovedsak av kvinner i 2024.

Vi jobber i en bransje som historisk har vært – og fortsatt er – mannsdominert. Dette gjenspeiles i kjønnsfordelingen, men vi anerkjenner betydningen av økt likestilling og jobber med tiltak for å fremme en mer balansert fordeling der det er mulig.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Retningslinjer for likestilling og mot diskriminering

- Vårt arbeid for likestilling er en integrert del av virksomhetens ulike strategier. Som en del av onboarding-prosessen for nye medarbeidere gjennomføres intern opplæring for å sikre en felles forståelse av Byggmax' nulltoleranse mot diskriminering. Alle våre medarbeidere skal ha kjennskap til en opplæring og har lest gjennom Byggmax likestillingsredegjørelse gjennom vår opplæringsportal.
- Vår likestillingsstrategi er publisert på vår nettside.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for å forhindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, samt et tilhørende varslingsystem. Disse retningslinjene er godt forankret i organisasjonen, og er videreført i 2024.
- Våre føringer for rekruttering av ledere og medarbeidere er tydelige på at vi rekrutterer basert på kompetanse og potensial, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunner.
- Likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av vår personalpolitikk. I 2024 har vi forsterket dette arbeidet ved å sikre at alle medarbeidere, både nye og eksisterende, får en innføring i vårt fokus.

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

- Landsjef og regionledere har jevnlig dette temaet på agendaen sin og er tydelige mot resten av lederne i organisasjonen på at mangfold er et prioritert område innenfor Byggmax. Landssjefen er alltid delaktig i rekrutteringen av ledere, hensyntar likestilling i prosessen og sikrer at vår politikk følges
- HR Igangsetter to ganger pr år en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge arbeidsmiljøet for medarbeiderne fra et bredt perspektiv. Denne gjennomgås med landsjefene, regionlederne, ledere på stedet samt medarbeidere.
- Som en del av oppfølgingen av undersøkelsesresultatene, gjennomgås resultatene på lokalt nivå i organisasjonen. Dette gjøres for å identifisere eventuelle avvik eller områder for forbedring både når det gjelder arbeidsmiljø og likestilling. Gjennom denne gjennomgangen kan ledere og ansatte sammen diskutere funnene, utveksle perspektiver og foreslå konkrete tiltak for å adressere eventuelle bekymringer eller forbedringsområder. Dette bidrar til å skape et mer åpent og transparent arbeidsmiljø, samtidig som det legger til rette for en kontinuerlig forbedringsprosess for både arbeidsmiljø og likestilling.
- I Byggmax har vi klare retningslinjer og policyer for å skape en jevn kjønnsfordeling. Det er også fastsatt i retningslinjer og instruksjoner til ledere ved rekruttering at man skal jobbe mot en jevn kjønnsbalanse. I praksis betyr det at mellom to likeverdige kandidater vil kjønnsfordelingen være av betydelig vekt ved valg av kandidat. Det største interne fokuset på dette har vært ved rekruttering av lokale ledere, da en bedre kjønnsbalanse der gir en positiv effekt på rekruttering av butikkmedarbeidere.
- Vi samarbeider med NAV og Kirkens Bymisjon for rekruttering til butikkene. Gjennom disse samarbeidene har vi gjentatte ganger hatt muligheten til å støtte personer som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidsmarkedet. Vi har flere eksempler hvor denne typen rekruttering har ført til fast ansettelse og lang karriere i selskapet.
- Vi har en varslingsfunksjon hvor alle i organisasjonen kan melde fra om uregelmessigheter. De tilfellene som meldes inn håndteres av HR for undersøkelse.

Beskrive arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR startet den årlige medarbeiderundersøkelsen om høsten, med spørsmål om blant annet arbeidsforhold, lederskap og diskriminering.
- I medarbeiderundersøkelsen stilles det spørsmål om man har blitt utsatt for krenkende særbehandling eller mobbing på jobb i løpet av de siste 12 månedene. Spørsmålene tar opp forhold knyttet til kjønn, transidentitet, religion, seksuell legning, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.
- HR presenterer undersøkelsen for Norges ledergruppe, som deretter velger ut områder å jobbe videre med.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

Medarbeiderundersøkelsen viste at ansatte hadde opplevd å bli utsatt for krenkende særbehandling. Det er en lignende indikasjon når det gjelder sjargongen på noen arbeidsplasser, der medarbeiderne føler at det er rom for forbedring. Dette er en risiko da det kan ekskludere – og i verste fall diskriminere – medarbeidere. Vi er klar over at det er en større risiko for at kvinnelige medarbeidere i større grad enn mannlige utsettes for krenkende særbehandling av kunder og leverandører.

Vi ser også at det er færre kvinnelige medarbeidere, både i ledende stillinger og blant de ansatte. Dette kan utgjøre en risiko hvis vi ikke speiler samfunnet og våre kundegrupper for øvrig.

Det finnes områder der arbeidsbelastningen fortsatt må gjennomgås, og det er også et forbedringspotensial i medarbeidernes restitusjon og stressnivå. Vi ser imidlertid at det har skjedd en positiv utvikling også i disse områdene.

Gitt at kvinner ofte har en større arbeidsbelastning hjemme kan dette bety at flere kvinner avslutter sitt arbeidsforhold hos oss hvis vi ikke kan gi dem en balanse.

Eksempler på beskrivelse av tiltak

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

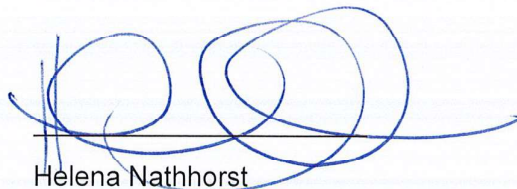
- Vi har lagt fokus på tydelig og inkluderende kommunikasjon på arbeidsplassen. Det har vært viktig for oss å tilpasse språket etter situasjon og målgruppe, enten det er med kolleger, kunder eller leverandører. Vi har også snakket om å finne en god balanse mellom profesjonalitet og en uformell tone for å skape et godt arbeidsmiljø. I tillegg har vi blitt mer bevisste på hvordan vi bruker humor, og vi oppmuntrer hverandre til å spørre hvis vi er usikre på terminologi. Dette har bidratt til en mer åpen og effektiv arbeidskultur.
- Alle lokale ledere vil fortsette å arbeide med sine team angående spørsmål om diskriminering og språkbruk, og tydeliggjøre Byggmax' ståsted.
- Retningslinjer for medarbeidere og ledere om hvordan vi skal håndtere kunder og/eller leverandører med en holdning som ikke samsvarer med våre verdier, er kommunisert ut for å styrke medarbeidernes mandat.
- Landsjef og regionledere butikkssjefer, fortsetter dialogen og arbeidet med å få flere kvinner inn i organisasjonen generelt og i lederstillinger spesielt. Ved rekruttering, både internt og eksternt, skal det underrepresenterte kjønn, om mulig, være representert blant de endelige kandidatene vi evaluerer.

Dette arbeidet er også en naturlig del av vår onbordingsprosess, og det tas regelmessig opp i lokale samlinger.

Oslo den 10. juni 2025



Karl Sandlund
Adm. direktør



Helena Nathhorst
Finansdirektør