

BYGGMAX®

Likestillingsredegjørelse Byggmax Norge

BYGGMAX AB (NUF)
2025

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 | Overtids-godtgjørelser | Sum skattepliktige naturalytelser |
| Total | 41 | 232 | 0% | 96,9% | 104,6% | 67,0% | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 1 | 0 | 4 | N/A | N/A | N/A | N/A | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 2 | 9 | 25 | 0 | 91,8% | 86,1% | 54,6% | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 3 | 32 | 203 | 0 | 102,0% | 123,1% | 0 | 0 | 0 |

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

Gruppe 2 - har mennene høyere fastlønn. Tillegget er basert på butikkens omsetning, og mennene i gruppen har ansvar for butikker med høyere omsetning. Bonusen er helt resultatstyrt ut fra de samme kriteriene uavhengig av arbeidssted og kjønn.

Gruppe 3 - har kvinnene høyere fastlønn og også høyere tillegg.

Oppsummering: vi ser at flere kvinnelige medarbeidere med lang ansiennitet har gått videre til nye stillinger, både internt og eksternt. Dette har ført til at flere av de nåværende lederne er relativt nyansatte i rollen. Som følge av kortere erfaring og noe mindre ansvarsområder i oppstartsfasen, gjenspeiles dette også i lønnsnivået. Lønnsforskjellene må derfor sees i sammenheng med ansiennitet, erfaring og ansvar, og ikke som et uttrykk for systematiske forskjeller basert på kjønn.

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 2025. De fikk fire alternativer å velge mellom:

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

| Kjønnsbalanse Antall kvinner og menn | | Midlertidig ansatte Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig | | Foreldrepermisjon 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 |
| 41 | 232 | 21 | 104 | 15 | 9 | 53 | 257 | 75% | 60% |
| 16,36% | 83,64% | 16,80% | 83,20% | 62,50% | 37,5% | 14,66% | 85,34% | | |

Oppsummering: Vi har samme andel kvinner i 2025 som i 2024. Andelen deltidsansatte kvinner ble redusert i 2025 med 1 %. Foreldrepermisjonen tas hovedsakelig ut av kvinner, men i 2025 økte andelen blant menn med 7 %. Andelen deltidsansatte kvinner ble redusert med 3 %.

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

Arbeidet med likestilling er en integrert del av virksomhetens overordnede 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 medarbeidere skal gjennom opplæring og ha gjort seg kjent med Byggmax' likestillingsredegjørelse via vår opplæringsportal.

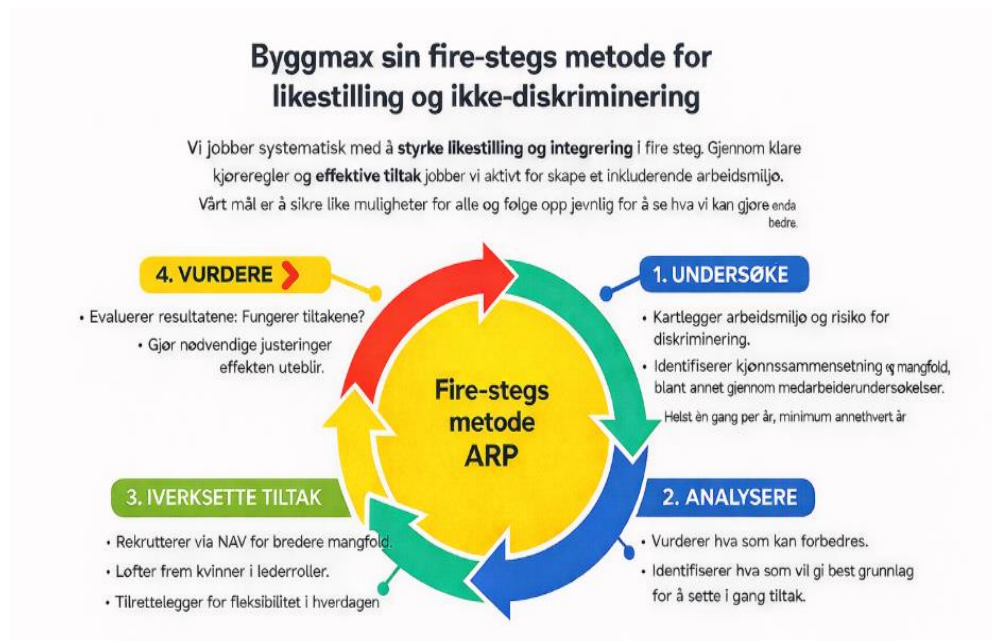
Vår likestillingsstrategi er publisert på våre nettsider.

Vi har etablert retningslinjer for å forebygge diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, samt et tilhørende varslingsystem. Retningslinjene er godt forankret i organisasjonen og videreføres som en del av vårt kontinuerlige arbeid.

Våre føringer for rekruttering av ledere og medarbeidere tydeliggjør at vi ansetter basert på kompetanse og potensial, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

Likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av vår personalpolitikk. Dette arbeidet styrkes ved at alle medarbeidere, både nye og eksisterende, får en tydelig innføring i vårt fokus og våre forventninger.

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



1. UNDERSØKE

- Kartlegger arbeidsmiljø og risiko for diskriminering.
- Identifiserer kjønns sammensetning og mangfold, blant annet gjennom medarbeiderundersøkelser.
- Gjennomføres jevnlig, helst årlig.

2. ANALYSERE

- Vurderer hva som kan forbedres.
- Identifiserer hva som gir best grunnlag for tiltak.

3. IVERKSETTE TILTAK

- Rekrutterer via NAV for bredere mangfold.
- Løfter frem kvinner i lederroller.
- Tilrettelegger for fleksibilitet i arbeidshverdagen.

4. VURDERE

- Evaluerer resultatene: Fungerer tiltakene?
- Gjør nødvendige justeringer dersom effekten uteblir.

Vi jobber systematisk med å styrke likestilling og integrering gjennom konkrete tiltak. Et særlig fokusområde for oss er å øke andelen kvinner i lederroller. Vi jobber aktivt med å synliggjøre og utvikle kvinnelige rollemodeller, da dette er viktig for å skape en mer balansert organisasjon over tid.

Vi har også et tydelig fokus på fleksibilitet i arbeidshverdagen. Der det er mulig, tilrettelegger vi for løsninger som gjør det enklere å kombinere arbeid og privatliv. Dette er et viktig tiltak for å beholde og utvikle ansatte, og særlig for å bidra til økt likestilling.

I rekrutteringsarbeidet samarbeider vi med NAV for å nå et bredere mangfold av kandidater og bidra til at flere kommer ut i arbeid.

- Landsjef og regionledere har jevnlig likestilling og mangfold på agendaen og tydeliggjør forventninger til ledere i organisasjonen. Landssjefen deltar i rekruttering av ledere og sikrer at våre prinsipper følges.
- HR gjennomfører to ganger i året en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge arbeidsmiljø og opplevelse av likestilling. Resultatene gjennomgås med ledelse og ansatte.
- Resultatene følges opp lokalt for å identifisere forbedringsområder. Ledere og medarbeidere diskuterer funn og blir enige om konkrete tiltak.
- Vi har tydelige retningslinjer for å fremme kjønnsbalanse. Ved rekruttering skal det jobbes aktivt for bedre balanse, og mellom to like kvalifiserte kandidater vektlegges kjønnsfordeling.
- Vi samarbeider med NAV for å rekruttere bredere og inkludere flere i arbeidslivet.
- Vi har en varslingsfunksjon der ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold. Saker håndteres av HR.

Kartlegging av diskrimineringsrisiko og likestillingsutfordringer

HR gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse, som blant annet kartlegger forhold knyttet til arbeidsmiljø, ledelse og opplevd diskriminering.

Undersøkelsen inkluderer spørsmål om ansatte har opplevd krenkende særbehandling eller mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Den dekker også forhold relatert til kjønn, kjønnsidentitet, religion, seksuell orientering, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.

Resultatene fra undersøkelsen presenteres av HR for den norske ledergruppen, som deretter identifiserer og prioriterer områder for videre oppfølging og tiltak.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen viste at ansatte hadde opplevd å bli utsatt for krenkende særbehandling. 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 tiltak

Vi har igangsatt flere tiltak for å styrke arbeidet med likestilling og inkludering:

Det er lagt økt vekt på tydelig og inkluderende kommunikasjon på arbeidsplassen. Dette innebærer å tilpasse språk og kommunikasjon etter situasjon og målgruppe, enten det gjelder kolleger, kunder eller leverandører. Det arbeides også med å finne en god balanse mellom profesjonalitet og en uformell tone, for å bidra til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Bevisstheten rundt bruk av humor er styrket, og det oppfordres til å stille spørsmål ved usikkerhet knyttet til begrepsbruk.

Lokale ledere følger opp arbeidet i sine team, med fokus på holdninger, språkbruk og tydeliggjøring av Byggmax verdier i praksis.

Arbeidet med å øke andelen kvinner i organisasjonen, og særlig i lederstillinger, videreføres gjennom dialog mellom landsjef, regionledere og butikksjefer. Ved rekruttering, både internt og eksternt, skal det underrepresenterte kjønn så langt det er mulig være representert blant de endelige kandidatene.

Som et nytt tiltak er det etablert et fire dagers lederkurs, hvor temaer knyttet til likestilling, inkludering og arbeidsmiljø inngår som en del av innholdet. Her er det jobbet praktisk med blant annet:

- Hvordan gi tydelige og inkluderende tilbakemeldinger
- Hvordan håndtere uønskede kommentarer eller adferd i hverdagen
- Bevisst språkbruk i møte med kolleger og kunder
- Enkle refleksjonsoppgaver knyttet til egne holdninger
- Deling av erfaringer og konkrete eksempler fra egen arbeidshverdag

Temaene inngår også som en naturlig del av onboardingprosessen og følges opp jevnlig i lokale møter og samlinger.

Rapporten er godkjent av Selskapets ledelse og styre i kraft av digital signatur:

Oslo den 5. mai 2026.

Karl Sandlund

Adm. direktør

Helena Nathorst

Finansdirektør

Verification

Document ID 09222115557577209659

Document

Likestillingsredegjørelse Byggmax 2025

Main document

6 pages

Initiated on 2026-05-05 08:50:57 CEST (+0200) by

Byggmax HR (BH)

Finalised on 2026-05-05 09:00:43 CEST (+0200)

Initiator

Byggmax HR (BH)

BYGGmax AB

hr@byggmax.se

Signatories

Karl Sandlund (KS)

karl.sandlund@byggmax.se



The name returned by Swedish BankID was "KARL

SANDLUND"

Signed 2026-05-05 08:51:52 CEST (+0200)

Helena Nathhorst (HN)

helena.nathhorst@byggmax.se



The name returned by Swedish BankID was "Helena
Nathhorst"

Signed 2026-05-05 09:00:43 CEST (+0200)

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>

