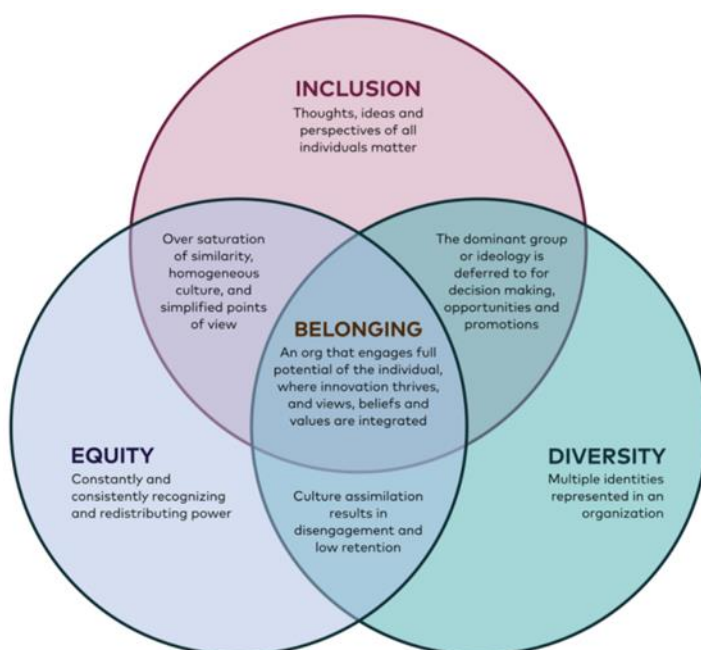


Likestillings- redgjørelse 2021





LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2021 NETS BRANCH NORWAY

I Nets arbeider vi for en inkluderende kultur, hvor alle behandles med respekt og likeverd. Dette gjenspeiles i Nets verdier (A – Accountable, C – Customer Driven og T – Together). Nets er opptatt av arbeid 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 og kombinasjoner av disse. Nets startet i 2021 opp arbeid med å kartlegge status i Nets-konsernet. Arbeidet er derfor i startfasen og vil fortsette i årene fremover. Denne rapporten dekker den norske delen av Nets Denmark A/S – Nets Branch Norway.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand kjønnslikestilling		
Andel kvinner fordelt på ledernivå Norge	2020	2021
Nivå 1	NA	NA
Nivå 2	NA	NA
Nivå 3	33 %	50 %
Nivå 4	25 %	9 %
Nivå 5	25 %	22 %

Nivå 6	0 %	33 %
Nivå 7	NA	0 %
Øvrige nivåer (alle medarbeidere)	34 %	34 %
Gjennomsnittslønn (samtlige ansatte Norge)	2020	2021
Kvinner	57 820 EUR	68 434 EUR
Menn	72 216 EUR	80 370 EUR

Kvinnerns lønn som andel av menns etter stillingsnivå	2020	2021
Nivå 1	NA	NA
Nivå 2	NA	NA
Nivå 3	65 %	48 %
Nivå 4	77 %	87 %
Nivå 5	83 %	97 %
Nivå 6	NA	62 %
Nivå 7	NA	NA
Øvrige nivåer (alle medarbeidere)	82 %	88 %
Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)	2020	2021
Kvinner	1072	641
Menn	1397	1032
Sykefravær	2020	2021
Kvinner	3,7%	6,2%
Menn	1,8%	2,0%
Fravær pga. syke barn (samlet antall dagsverk)	2020	2021
Kvinner	171	69
Menn	300	160
Andel deltid	2020	2021
Kvinner	14 %	6 %
Menn	4 %	2 %
Andel midlertidig ansatt	2020	2021
Kvinner	5 %	2 %
Menn	0,4%	1 %

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Nets er et internasjonalt betalingselskap, og er ett bindeledd mellom forbrukere, bedrifter og finansinstitusjoner over hele Europa. Nets spiller en viktig rolle i utvikling av nye innovative, digitale løsninger med søkelys på sikkerhet og stabilitet. Nets anerkjenner den sosiale, miljømessige og økonomiske påvirkningen vi har som konsern, og anser det som vårt ansvar å sikre en god forretningspraksis gjennom hele verdikjeden i landene vi opererer i.

Nets har underskrevet FN Global Compact, og jobber med implementasjon og gjennomføring av prinsippene i konsernet.

Nets vil skape en inkluderende bedriftskultur for alle nåværende og fremtidige ansatte. Vi vil tiltrekke oss og beholde de beste internasjonale talentene, og derigjennom levere forbedrede resultater.

Nets har som mål å ha et inkluderende arbeidsmiljø, og være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr muligheter for internasjonalt talent uavhengig av alder, funksjonshemming, kjønn, kjønnsidentitet, sivilstatus, graviditet og barsel, rase, religion eller tro, seksuell legning, eller kombinasjoner av disse.

I september 2021 utarbeidet Nets en likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikk, og frem til 2025 har konsernet hatt følgende målsettinger:

1. Tilby muligheter basert på talent, og bryte ned barrierer for inkludering av underrepresenterte grupper.
2. Ikke tillate urettferdig diskriminering basert på alder, funksjonshemming, kjønn, kjønnsidentitet, sivilstand, graviditet og barsel, rase, religion eller livssyn, seksuell legning, eller annet som ikke er relevant for ytelse i rollen.
3. Unngå alle former for ulovlig diskriminering i forhold til lønn og ytelser, ansettelsesvilkår, håndtering av klager, oppsigelse, permittering, permisjoner, ønske om fleksibelt arbeid, utvelgelse vedr. ansettelse, eller forfremmelse, opplæring, eller andre utviklingsmuligheter.
4. Unngå diskriminering, enten det er direkte, indirekte, eller trakassering.
5. Fremme en arbeidsplass som gjør det enkelt for mennesker med ulike bakgrunner å bli akseptert.
6. Sikre at lover og krav om mangfold og inkludering i markedene vi opererer i, blir overholdt.
7. Sikre at våre leverandører og forretningspartnere følger Nets mangfold og inkluderingspolitikk.
8. Sikre at ansatte respekterer og følger prinsippene om mangfold og inkludering.

Nets forventer at alle ansatte gjør seg kjent med likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikken, og bidrar med å gi alle ansatte like muligheter ift. ansettelse, forhindre mobbing, trakassering, eller diskriminering. Ansatte er forpliktet til å delta på opplæring, si fra når de ser eller opplever noen form for atferd som er utenfor retningslinjer og verdier, og ta alle klager på mobbing, trakassering, eller ulovlig diskriminering på alvor.

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

I Nets har vi gode prosesser som involverer tillitsvalgte, både i forbindelse med rekruttering, helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS), og omstilling. Tillitsvalgte er involvert i arbeidet med aktivitets og redegjøringsplikten. Likestilling og likelønn er også prioritert ved de lokale forhandlingene. I Nets blir resultatet fra de årlige medarbeiderundersøkelsene drøftet i både Arbeidsmiljøutvalget og Samarbeidsutvalget, samt presentert for alle ansatte. ANSU har en viktig rolle, og har gjennom flere år lagt vekt på å sikre lik lønn mellom kvinner og menn ved rekrutteringer, forfremmelser, og ved lokale forhandlinger.

Det gjennomføres jevnlig HMS-runder sammen med hovedverneombudet. Pga. COVID-19 har det ikke vært gjennomført HMS-runder i 2020 og 2021. Det er planlagt å gjennomføre HMS-runde våren 2022. Resultatet fra tidligere HMS-runder er at våre kontorlokaler er godt tilrettelagt for funksjonshemmede, og fokuset våren 2022 vil være å knytte gjennomgangen i sterkere grad opp mot aktivitets- og redegjøringsplikten.

Nets gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, og resultatene diskuteres med tillitsvalgte. Det er etablert gode prosesser for involvering av tillitsvalgte.

I 2021 ble det nedsatt en styringsgruppe med ansvar for å utarbeide likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikk. Styringsgruppen ledes av CEO.

AMU og SU har 4 møter i året, og resultatene fra ulike initiativer for å fremme mangfold og inkludering vil bli behandlet.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

I Nets arbeides det kontinuerlig med å sikre likestilling og hindre diskriminering. I februar 2021 etablerte Nets (inkludert Nets Branch Norge) en styringsgruppe med ansvar for å se på likestilling, mangfold og inkludering i selskapet. Styringsgruppen består av 12 personer fra ulike geografiske områder og ulike forretningsområder av virksomheten. Styringsgruppen møtes månedlig, og setter agendaen for Nets' arbeide med likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet er ledet av administrerende direktør og HR-direktør i konsernet. En arbeidsgruppe er etablert for å understøtte arbeidet med spesifikke programmer.

Nets ansatte en medarbeider i 2020 med ansvar for blant annet å utarbeide en likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikk, som ble besluttet september 2021. Medarbeideren rapporterer til HR-direktøren i Nets, og fungerer som prosjektleder for styringsgruppens arbeid.

I 2020 besluttet styringsgruppen at fokusområdet for 2021/2022 skulle være kvinner og nasjonalitet.

Tillitsvalgte involveres i arbeidet, men deltar ikke i styringsgruppen.

Høsten 2021 startet arbeidet med å utarbeide en analyse på likelønn. Resultatet presenteres de tillitsvalgte som skal involveres i analysen. Alle resultatene er, på grunn av omprioriteringer internt i konsernet, enda ikke presentert for tillitsvalgte og vil bli presentert i april 2022.

Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelser som presenteres og drøftes med de tillitsvalgte og med arbeidsmiljøutvalget.

Nets har et godt samarbeid med hovedverneombudet og hovedtillitsvalgte som møtes jevnlig gjennom hele året.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer/hindre, og satte i gang tiltak

Nets har gjennom mange år hatt søkelys på likestilling, mangfold og inkludering, men ikke analysert effekten eller fulgt opp systematisk. Nedsettelse av styringsgruppe har gitt dette arbeidet større fokus og sikret systematisk oppfølging. Overordnet er følgende risikoer og forbedringsområder funnet i dette arbeidet:

- Behov for økt bevisstgjøring hos alle ansatte, herunder ansattes ansvar om hvordan de kan få hjelp og støtte.
- Det er behov for opplæring av alle ansatte og sikre god kunnskap om likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikken, herunder obligatorisk opplæring av alle linjeledere.
- Det er behov for å sikre at målet om likestilling, mangfold og inkludering inkluderes som en del av den obligatoriske ledertreningen
- Nets gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, og spørsmål knyttet til likestilling, mangfold og inkludering må innarbeides på en bedre måte enn i dag for å kunne måles.
- Det er behov for mer kunnskap om temaet, og alle ansatte som slutter vil bli stilt spørsmål knyttet til likestilling, mangfold og inkludering.
- Mangfold og inkludering må inkluderes i Nets konsernets prioriteringer og resultatmålinger for alle ledere.
- Ved rekruttering er det behov for en gjennomgang av hvordan stillingsannonse utformes for å tiltrekke oss kvinner, og sikre økt mangfold.

- Det er behov for en gjennomgang av kontrakter Nets har med våre rekrutteringsbyråer, herunder sette krav knyttet til likestilling, inkludering og mangfold
- Det er behov for en gjennomgang av hvordan Nets markedsfører selskapet, herunder sikre bedre annonsering av Nets som et inkluderende konsern.
- Nets sin markedsføring av ledige stillinger og hvilke virkemidler vi bruker for å tiltrekke oss kvinner og sikre ett økt mangfold, må gjennomgås. (Kvinner i Finans, etc.)
- For å få økt kunnskap om antall søkere og antall nyansatte fordelt på kjønn, iverksette nye rapporteringsrutiner.
- Gjennomgå kjønnsbalansen internt i selskapet med tanke på talent- og prestasjonsvurderinger.
- Sikre søkelys på lønns- og karriereutvikling av kvinner i konsernet, herunder sikre bedre veiledning.
- Likelønnsanalysen viser at kvinner tjener mindre enn menn, og Nets må sette søkelys på at menn og kvinner tjener det samme i samme posisjon.

I 2021 ble det satt søkelys på følgende 4 områder:

1. Likelønns gjennomgang: Ansattes lønn avhenger av mange ting – erfaring, ytelse, bakgrunn og marked – men kjønn bør ikke være en av dem. Vi gjennomførte en like lønns gjennomgang på tvers av konsernet for å identifisere og adressere eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn på tvers av organisasjonen som ikke kan forklares tilfredsstillende på andre grunnlag enn kjønn. Resultatene fra likelønnsanalysen er planlagt presentert april 2022.
2. Mangfold ved rekruttering. Bruk av språk ved annonsering og rekruttering er viktig for å øke antall kvinnelige søkere og styrke mangfoldet i konsernet. En gjennomgang av språk ved annonsering, bruk av digitale kanaler, herunder også språk knyttet til intervju prosessen, vil bli iverksatt.
3. Kvinner i Nets. Målet er å skape et miljø der kvinnelige talenter får like muligheter som menn. Nets vi foreta en gjennomgang og se på målrettede ansettelsestiltak for å rekruttere, beholde og videreutvikle kvinnelige talenter, herunder mentorprogram for kvinner.
4. Organisasjonsutvikling og økt bevisstgjøring av medarbeidere og ledere knyttet til likestilling, mangfold og inkludering gjennom å utarbeide en politikk, med tilhørende opplæring av alle ledere og ansatte.

I samarbeid med tillitsvalgte i Norge har vi i tillegg funnet følgende risikoer og hinder:

- Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er i seg selv diskriminering, og er knyttet til manglende fokus og retningslinjer fra ledelsen side ved lokale lønnsforhandlinger.
- Manglende kunnskap hos ledere i Nets knyttet til muligheten for å fremme lønnskrav ved endring/tiltredelse i ny stilling.

- Manglende kunnskap hos ledere og ansatte knyttet til definisjonen av IPE grad og muligheter til å kunne endre denne.
- Resultatene fra den årlige medarbeiderundersøkelsen blir presentert tillitsvalgte, mens linjelederne føler opp med konkrete tiltak. Det er ønskelig med sterkere involvering og informasjon om konsernovergripende tiltak og nasjonale tiltak da dette kan bidra positivt med tanke på å redusere identifiserte gap.

Resultat av arbeidet

Likelønn: Det er gjennomført en likelønns analyse for alle markeder, geografier og forretningsområder. Overordnet viser analysen at menn og kvinner har tilnærmet lik avlønning, men at kvinner i enkelte posisjoner har lavere lønn enn menn. Lønnsgapet i Norge vil bli fulgt opp som en del av de kommende års lokale forhandlinger. ANSU i Nets Branch Norway har gjennom flere år vært aktive bidragsytere, og sikrer at medarbeidere som rekrutteres får lik lønn for likt arbeid, samt at diskriminering ikke forekommer. Målet for 2022, og fremover, er å starte opp arbeidet med å sikre at lønnsgapet mellom menn og kvinner reduseres.

Mangfold ved rekruttering: Nets arbeider med å sikre søkelys på mangfold ved rekrutteringer, herunder hvordan vi utformer våre stillingsannonser, samt hvilke digitale kanaler vi benytter. Nets ser at vi har en trend hvor søkelyset på mangfold er god ivarettatt og vil fortsette dette arbeidet. Målet for 2022 er å få på plass en overordnet rapportering i konsernet på mangfold ved rekruttering, samt fortsette den gode trenden med å sikre at mangfold ved rekruttering opprettholdes og videreutvikles.

Kvinner i Nets: Nets har arbeidet med utforming av våre stillingsannonser og resultatet er at 39,4 av de som rekrutteres er kvinner. Totalt er det en økning på 1,3%. Målet for 2022 er:

- Øke antall kvinnelige søkere med 5%
- Øke antall kvinnelige nyansatte med 2%
- Øke antall kvinnelige ansatte i konsernet med 2%
- Øke ansatt kvinnelige ledere med 2%

Nets langsiktige mål er å ha en 50% kjønnsfordeling mellom kvinner og menn på alle nivåer i organisasjonen.

Organisasjonsutvikling: Likestillings-, mangfolds- og inkluderingspolitikken ble lansert september 2021, og opplæring ble gitt til alle ledere. Kurs ble utarbeidet for alle medarbeidere, og alle ledere har gjennomført kurset.

Nets gjennomførte en medarbeiderundersøkelse i september 2021, og på spørsmål knyttet til inkludering og mangfold viser resultatene at Nets scorer høyt på at det er enkelt for medarbeidere med ulike bakgrunner å bli akseptert (80% score). Målet for 2022 er å øke dette resultatet til 82%.

Når det gjelder muligheter til å lære og utvikle seg som medarbeider i konsernet, vurderer de kvinnelige respondentene nåværende kunnskaps- og ferdighetsnivå i teamet høyere enn de mannlige respondentene – 82% mot mannlige 79%. Den største forskjellen er knyttet til mulighetene for karriereutvikling, hvor kvinner skårer 63, mot menn 68. Det er også en forskjell knyttet til tilbakemeldinger fra linjeleder, hvor menn scorer 77%, mot kvinners 70%.

I forbindelse med koronapandemien har vi også vært opptatt av om våre medarbeidere trives med å arbeide hjemmefra, samt at de sikrer seg at de kobler fra når arbeidsdagen er slutt. Resultatene viser at kvinnelige respondenter rapporterer litt høyere evne til å koble seg fra jobb i ikke-arbeidstid.

Nets-konsernet har gjennom mange år gjennomført ulike omstillingsprosjekter, herunder at forretningsaktivitet er flyttet fra Norge til andre land. I 2021 var det totalt 35 ledere i Norge, hvorav 26 menn og 9 kvinner. Tilsvarende tall for 2022 er at antall ledere er totalt 22 ledere, hvorav 18 menn og 4 kvinner.

Antall ledere totalt i Nets konsernet	2021	2022
Nets total	440	466
Nets Branch Norway	35	22
Antall kvinner Nets Branch Norway	9	4
Antall menn Nets Branch Norway	26	18
Antall kvinnelige ledere i Nets totalt	137	132
Antall mannlige ledere i Nets totalt	303	334