

Redegjørelse for Aneo Mobility AS · 2025

Likestilling og ikke-diskriminering — likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Redegjørelsen omfatter Aneo Mobility AS.

Aneo Mobility arbeider systematisk, strukturert og langsiktig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet er forankret i konsernets HR-politikk, etiske retningslinjer og bærekraftstrategi, og inngår som en integrert del av konsernets styrings- og risikohåndtering.

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten og skal bidra til transparens, etterprøvbarehet og kontinuerlig forbedring.

ARBEIDET FØLGER EN STRUKTURERT METODIKK

1. Kartlegging av tilstand og risiko
2. Analyse av årsaker
3. Iverksetting av tiltak
4. Evaluering og oppfølging

47

ansatte totalt

30 %

kvinneandel (mål ≥ 35 %)

28 / 17

uker foreldreperm. (K/M)

0

ufrivillig deltid

Del 1 — Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Aneo Mobility har totalt 47 ansatte, hvorav 30 % er kvinner og 70 % er menn, og virksomheten har dermed en skjev kjønnsbalanse med overvekt av menn.

Kvinner · 30 %

Menn · 70 %

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Ansatte	14 (30 %)	33 (70 %)	47

Kjønnsfordeling per stillingsnivå

Analysen er basert på virksomhetens stillingsnivåer (A–F), som reflekterer arbeid av lik verdi innen fag, prosjekt og ledelse. Nivådelingen er i tråd med intern lønnspolitikk, som er forankret i tariffavtaler og hos ledere og medarbeidere.

Stillingsnivå	Kvinneandel	Vurdering	Kommentar
A — operativt nivå, ufaglærte	—	—	Ingen på nivå A
B — teknisk/administrativ, fagbrevutdannet	—	—	Få personer; slått sammen med nivå C

Aneo Mobility

Stillingsnivå	Kvinneandel	Vurdering	Kommentar
C — fag/teknisk/komplekse oppgaver, høyere utdanning	Lav	Kritisk	Overvekt av menn med teknisk utdanning; elektrikere dominerer nivået
D — spesialist, høyere utdanning og erfaring	Lav	Skjev	Her gjenstår arbeid med å øke kvinneandelen
E–F — ledelse/ekspert/spesialist, eier fagområde på ledelsesnivå	Lik	God	På 50 %, men ønsker fortsatt å forbedre kvinneandelen

Kjønnsbalansen varierer mellom nivåene, og er særlig kritisk på nivå C (fag/teknisk/komplekse oppgaver). En mer balansert kjønnsfordeling vurderes som viktig for både kompetansetilgang og organisasjonens langsiktige utvikling.

Dette kan henge sammen med utfordringer i rekrutteringssammenheng, som igjen kan henge sammen med kvinneandelen på tekniske og teknologiske studier i Norge og antallet uteksaminerte kvinner fra disse. Sammen med Aneo AS var vi frem til 2024 engasjert i arbeidet med å øke antallet kvinnelige søkere til teknologiske studier, blant annet gjennom TENK Tech Camp for jenter mellom 13 og 18 år. Vi var også medsponsor for Ada, et prosjekt ved NTNU som arbeider for at flere kvinner skal uteksamineres fra teknologistudiene, og som sammen med næringslivet motiverer kvinner til å jobbe innen teknologiområdet etter endt utdanning.

Foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt (uker)	28	17

Kvinner i Aneo Mobility tar i gjennomsnitt betydelig mer foreldrepermisjon enn menn, og ligger omtrent på landsgjennomsnittet, der menn som regel kun tar ut sin fedrekvote (15 uker) og kvinner tar ut mødrekvote (15 uker + 3 uker før fødsel) og fellesperioden (16 uker).

Vi har valgt å likebehandle kvinner på lønnsutvikling i permisjonstiden, men ser at forskjellen i uttak vurderes som en strukturell risikofaktor som virksomheten må ta hensyn til i videre arbeid med likestilling. Den kan påvirke karriereprogresjon, lønnsutvikling og tilgang til sentrale oppgaver.

Lønnsvurdering

Fastlønn fremstår samlet sett som balansert innenfor samme stillingsnivå, men det er identifisert forskjeller i menns favør i enkelte grupper, som bør følges opp gjennom systematisk lønns gjennomgang.

De største forskjellene er knyttet til ulike stillinger, der noen er lederstillinger og andre ikke. Bonusordning gjelder kun for ledergruppen (3 personer), og provisjon gjelder for selgere; ingen av delene er knyttet direkte til stillingsnivå, og er derfor ikke videre redegjort for i denne rapporten.

Forskjellene i variabel lønn kan indikere ulik tilgang til roller, ansvar og oppgaver som gir økonomiske tillegg, og vurderes som en risikofaktor for likestilling.

Andre forhold

Vi har lavt omfang av midlertidige ansatte og deltidsarbeidende. Ingen vesentlige risikofaktorer er identifisert for disse områdene.

For mer detaljert informasjon om kjønnsfordeling, lønn og andre relevante forhold, se tabellene 1 og 2 i Del 3.

Del 2 — Arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Overordnet tilnærming

Arbeidet tar utgangspunkt i identifiserte risikoområder fra Del 1. For hvert område er det gjort vurderinger av årsaker, tiltak og mål.

Likestillingsarbeidet er forankret i vår HR-politikk, som vektlegger inkludering, mangfold og utvikling, samt i etiske retningslinjer som fastslår nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Arbeidet er videre integrert i konsernets rammeverk for bærekraft og risikostyring.

Skjev kjønnsbalanse

Det er identifisert lav kvinneandel totalt, og særlig på nivå C og D. Vi antar at lav kvinneandel innen relevante utdanninger, begrenset mangfold i rekrutteringsprosesser og manglende systematikk i karriereutvikling kan være medvirkende årsaker.

FORESLÅTTE TILTAK

- Styrke kjønnsbalansen i kandidatgrunnlaget ved rekruttering, blant annet gjennom inkluderende stillingsannonser.
- Systematisk talent- og lederutvikling.

MÅL FOR OMRÅDET

- ≥ 35 % kvinneandel totalt.
- Økt kvinneandel på nivå C og D.

Fremdrift følges gjennom årlig analyse av kjønnsbalanse i selskapet.

Forskjeller i variabel lønn

Det er større forskjeller i variabel lønn enn i fastlønn for enkelte avdelinger, særlig avdelinger med direkte kundekontakt.

FORESLÅTTE TILTAK

- Kartlegge overtid og bemanning.
- Følge opp lederes og ansattes praksis rundt bruk av overtid.
- Integrere likelønn i lønnsprosessene.

MÅL FOR OMRÅDET

- Reduserte lønnsforskjeller.

Fremdrift følges gjennom årlig lønnskartlegging.

Karriereutvikling

Selskapet arbeider aktivt for å øke kvinneandelen, særlig på tekniske og lavere stillingsnivåer der kjønnsbalansen i dag er skjev. Utfordringen skyldes både historisk sammensetning og begrenset tilgang på kvinnelige kandidater innen enkelte tekniske fagområder, og endring er derfor et langsiktig arbeid som påvirkes av markedstilgang og bransjesammensetning. Arbeidet med mangfold og inkludering er integrert i selskapets rekrutterings- og kulturarbeid.

FORESLÅTTE TILTAK

- Kjønnsnøytrale stillingsannonser og språkbruk.

Aneo Mobility

- Brederer kandidattilfang i rekrutteringsprosesser.
- Samarbeid med relevante fagmiljøer og utdanningsinstitusjoner.
- Mangfold som del av employer branding.
- Utviklings- og karrieremuligheter for interne kandidater.

MÅL FOR OMRÅDET

- Mangfold og kjønnsbalanse vurderes aktivt i alle rekrutteringsprosesser.
- Minst én kvinnelig kandidat på shortlist for hver stilling.

Fremdrift følges gjennom en analyse av ansettelser i selskapet.

Arbeidsmiljø

Det er ingen funn som tilsier systematiske forskjeller i arbeidsbelastning og inkludering knyttet til organisatoriske endringer eller varierende arbeidsbelastning. Vi ønsker likevel å se nærmere på dette for å avdekke eventuelle utfordringer.

FORESLÅTTE TILTAK

- Gjennomføre jevnlig medarbeiderundersøkelser.
- Lederopplæring i inkluderende ledelse.
- Oppfølging av relevante risikoområder fra medarbeiderundersøkelser.

MÅL FOR OMRÅDET

- Et stabilt eller forbedret arbeidsmiljø.

Fremdrift følges gjennom årlige undersøkelser.

Oppsummering av mål

Indikator	Status 2025	Mål 2027
Kvinneandel totalt	30 %	≥ 35 %
Kjønnsbalanse i høyere nivå	God	Styrkes ytterligere
Lønnsforskjeller	Moderat	Lav
Andel kvinner i interne opprykk	Lite internt opprykk pga. selskapets størrelse	Lite internt opprykk pga. selskapets størrelse
Kvinnelige kandidater på shortlist for lederstillinger	Minst én per rekrutteringsprosess	Minst én per rekrutteringsprosess
Arbeidsmiljø	Oppstart av Simployer (nytt verktøy for medarbeiderundersøkelser)	Engasjement/tilfredshet > 80 og arbeidsmengde/stressnivå > 45 (Simployer)

Virksomheten vil følge opp tiltakene gjennom systematisk bruk av HR-data, medarbeiderundersøkelser og dialog med ansatte og tillitsvalgte. Forventningen er en gradvis forbedring i kjønnsbalanse, mer likeverdige lønnsforhold og økt organisatorisk bærekraft.

Del 3 — Tabeller

Tabellene nedenfor gir en kvantitativ oversikt over kjønnsfordeling, lønn og andre relevante forhold i virksomheten. Dataene danner grunnlaget for analysene i Del 1 og vurderingene av risiko og tiltak i Del 2, og bidrar til å sikre transparens og etterprøvbarehet i redegjørelsen.

Tabell 1 · Lønnstabell 2025

Nivå	Kvinner	Menn	Avtalt lønn / fastlønn	Kvinnerns andel av menns lønn (%)	Uregelmessige tillegg	Bonuser / provisjon	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturallytelser
Total	14	33		98,33				
Nivå C	4	15	976 000	103,70	0		42 247	9 000
Nivå D	7	15	1 117 873	80,6	0	25 000	45 387	9 378
Nivå E	2	3	1 345 000	89,9	0	225 000	0	9 680
Nivå F	1	0	1 700 000	121,11	0	325 000	0	23 500

Ledere, direktører og andre personer som administrerer lønnsoppgjøret er ikke medregnet. Beløp i kroner.

Tabell 2 · Andre faktorer 2025

Kjønnsbalanse Antall kvinner og menn		Midlertidig ansatte Andel kvinner og menn i midlertidige stillinger		Foreldrepermisjon Gjennomsnittlig antall uker		Faktisk deltid Andel kvinner og menn i deltid		Ufrivillig deltid Andel kvinner og menn i ufrivillig deltid		Lønnsvekst 2025 Prosentvis vekst	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
14	33	0	3	28	17	1	5	0	0	3,5	3,5

Ledere, direktører og andre personer som administrerer lønnsoppgjøret er ikke medregnet.