



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN (ARP): REDEGJØRELSE OM LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING 2023

TONO skal være en arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø. Ansatte skal behandle hverandre og alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid med respekt og integritet. TONO skal legge til rette for et arbeidsfellesskap fritt for diskriminering, herunder religion, hudfarge, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet og etnisk opprinnelse eller funksjonshemming. TONOs ansatte skal også medvirke til et arbeidsfellesskap fritt for mobbing, sjikane, trakassering og liknende. TONO tolererer ikke at noen utviser adferd som kan oppfattes som nedverdiggende eller truende.

TONOS ANSATTE OG LØNNSPOLITIKK

TONO har over tid hatt som mål å få en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn i medarbeiderstaben. Per slutten av 2023 var det 56 % kvinnelige ansatte og 44 % mannlige ansatte. Kvinner og menn i sammenlignbare stillinger lønnes likt. Dette er stadfestet i TONOs Lønnspolitikk, som har som formål en rettferdig lønnspraksis for alle ansatte. Lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet blant alle ansatte, være et verktøy for ledere og være en del av den helhetlige personalpolitikken. TONO følger samvirkelovens bestemmelser om kjønnsrepresentasjon, som innebærer at begge kjønn skal være representert med minst 40 % i TONOs styre.

Lønnspolitikken skal oppleves som rettferdig av et stort flertall av de ansatte, og det skal tilstrebes lik lønn for arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn. Den skal være i tråd med TONOs verdier og være godt kjent blant ansatte, samt formidles ved rekruttering. Politikken utvikles i dialog mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte for å styrke ønsket kultur. Den skal også gi fleksibilitet til å lønne riktig for å sikre god rekruttering og beholde ønsket kompetanse, samtidig som den gir rom for å håndtere lønnskostnader gjennom økonomiske svingninger. Lønnspolitikken vil være dynamisk og støtte strategiske endringer.

TONOs lønnspolitikk fungerer i praksis ved at hver ansatts lønn fastsettes gjennom en saklig vurdering av stillingens krav og jobbutførelsen. Lønnsdifferensieringen skal være så rettferdig som mulig, ved vurdering av oppgaver, ansvar, holdninger, kvalifikasjoner, ansiennitet og resultater. TONO ønsker å være konkurransedyktig, og den endelige kompensasjonen skal fastsettes for å reflektere den enkeltes bidrag til selskapet. 2 TONOs lønnspolitikk deler stillingskategorier i fire, fra ledende og særlig uavhengige stillinger, til fagspesialister, konsulenter og seniorkonsulenter og administrative stillinger. Lønnsystemet legger også vekt på gode sykkelønns-, pensjons- og forsikringsordninger sammenlignet med lignende virksomheter. Intern rekruttering oppfordres aktivt. Lønnsforhandlingene i TONO foregår mellom mars og juni, med deltakelse fra tillitsvalgte, administrerende direktør og HR.



TILSTAND FOR KJØNNBALANSEN

TONO har en målsetting om at det skal råde full likestilling mellom kvinner og menn. Det innebærer at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Ved utgangen av året 2023 hadde TONO 74 ansatte, hvorav 66 ansatte var ansatt i faste heltidsstillinger. Totalt sett er 53 % av de ansatte kvinner og 47 % menn. I ledergruppen er imidlertid kjønnsfordelingen mer skjev, med 75 % menn. Gjennomsnittlig ansiennitet er 15,5 år blant kvinner og 14,6 år blant menn. Gjennomsnittsalderen for alle ansatte i TONO er 46,45 år (kvinner – 46,3 år og menn – 46,6 år).

Vi har få ansatte i deltidsstillinger. Alle som er ansatt i deltidsstillinger, har disse stillingene etter eget ønske.

Styret består av 11 medlemmer, der ansatte er representert med 3 medlemmer. I tillegg er medlemmene fra NOPA, NKF, MF og 2 uavhengige. Styrets representanter velges under TONOs årsmøte for to år, med overlappende valgperioder. De ansattvalgte styremedlemmene velges av de ansatte i TONOs administrasjon, ved et anonymt valg, annet hvert år. Styret var i 2023 representert med 5 kvinner og 6 menn.

I løpet av 2024 vil HR-systemet bli oppdatert til å inkludere et tredje alternativ for kjønn, «annet». Dette alternativet er foreløpig ikke tilgjengelig, men vil bli implementert for å sikre bedre tilrettelegging for alle ansatte.

KARTLEGGING AV LØNN

Gjennomsnittlig brutto månedslønn for samtlige kvinnelige ansatte ved utgangen av 2023, ledere inkludert, er kr 64 430.

Gjennomsnittlig brutto månedslønn for mannlig ansatte, ledere inkludert, er kr 74 940. Den høyere gjennomsnittslønnen for menn skyldes at andelen menn i lederstillinger var tre ganger høyere enn kvinner i 2023.

UFRIVILLIG DELTID

I 2023 var det ikke registrert ufrivillig deltidsarbeid i TONO.

SYKEFRAVÆR

Sykefraværarbeid skal behandles i minst to møter årlig. Det ene møte er med AMU (Arbeidsmiljøutvalget) og det andre er et fora med tillitsvalgte, HR og ledelsen. Sykefraværet følges opp, og presenteres i Styret, kvartalsvis for orientering og oppfølging av utviklingen. I 2023 var sykefraværet 5,43 % mot 3,9 % året før. Sykefraværet følges opp i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. TONO har en



retningslinje for sykefravær som beskriver hvordan dette skal følges opp, med personallederen som hovedansvarlig.

TONO gjennomfører årlige pulsmålinger for å følge opp medarbeidernes trivsel og engasjement. Spesielt har det vært fokus på å adressere områder med forbedringspotensial som ble identifisert i medarbeiderundersøkelsene for 2022 og 2023. I 2023 ble TONO sertifisert som et «Great Place to Work». Sertifiseringen tildeles bedrifter som oppnår minst 70 prosent positive svar i medarbeiderundersøkelsen.

OPPLYSNINGER OM STYRING

TONO har styringsdokumenter som ivaretar likestillingshensyn. Lønnspolitikken understreker rettferdig lønnspraksis, og legger vekt på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn. Vi følger samvirkelovens bestemmelser om kjønnsrepresentasjon, noe som sikrer minst 40 % av begge kjønn i styret.

TONO har en anonym varslingskanal for å sikre at alle ansatte kan melde fra om diskriminering eller mobbing uten frykt for represalier. I 2023 ble det ikke registrert noen varsler. Det er samtidig en oppfatning blant de ansatte at det er en lav terskel for å si ifra om bekymringer eller problemer, noe som kan bidra til at saker tas opp før de når varslingsnivå.

Likestillingsarbeidet er blant annet implementert gjennom regelmessige pulsmålinger og medarbeiderundersøkelser, som kartlegger trivsel og engasjement. Sykefraværarbeid følges opp gjennom møter med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgte, hvor utviklingen i sykefravær vurderes. Analyser som viser sykefravær, kjønnsbalanse og lønnsstatistikk danner grunnlag for forbedringsområder. 4

Blant våre tiltak for likestilling, finnes retningslinjer for foreldrepermisjon med full lønnsdekning både for menn og kvinner.

FORELDREPERMISJON

Gjennomsnittlig antall uker med foreldrepermisjon i TONO er 80 uker for kvinner og 9 uker for menn. TONO tilrettelegger for at både kvinner og menn skal kunne ta ut sin permisjon med full lønnsdekning, og legger vekt på å støtte begge foreldres rett til å benytte seg av permisjonsordningene.

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

I TONO aksepterer vi ikke noen form for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion/livssyn, fagforeningsmedlemskap, eller kombinasjoner av disse. Det er også tydeliggjort at ledere skal tilrettelegge for at alle medarbeidere får en rettferdig behandling og like muligheter når det gjelder ansettelser, lønn, utvikling og forfremmelser. Forskjellsbehandling tolereres ikke. Samtidig er ikke retningslinjer alene det som sikrer inkludering og ikke diskriminering. Vi mener at vår kultur og menneskene som arbeider i TONO er sentrale for å lykkes. Derfor jobber vi aktivt med å fremme en kultur der alle føler seg respektert og verdsatt.



REFLEKSJONER

TONO gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge trivselen blant våre ansatte. Resultatene blir nøye evaluert av ledergruppen, som aktivt diskuterer tiltak for å øke trivselen på arbeidsplassen. Fremover planlegger vi å innføre hyppigere, korte pulsmålinger for å sikre at vi til enhver tid har innsikt i hvordan våre ansatte har det på jobb.

Balansen mellom arbeid og fritid er noe vi i TONO prioriterer høyt. Vi ønsker at våre ansatte skal oppleve en sunn balanse som fremmer både personlig velvære og profesjonell utvikling. Ved å fokusere på dette, tror vi at vi ikke bare kan beholde våre dyktige medarbeidere, men også tiltrekke oss nye talenter. Dette er særlig viktig i en tid hvor arbeidsmarkedet og våre behov som selskap kan endre seg.

Vi erkjenner også utfordringen med kjønnsbalansen i vår ledergruppe. Selv om vi foreløpig ikke har en konkret løsning på hvordan vi kan øke kvinneandelen uten å utvide gruppen unødvendig, er dette et område vi vil utforske nærmere i tiden som kommer.

Karl Vestli
Administrerende direktør

Ole Henrik Antonsen
Styreleder