

## Likestillingsredegjørelse Telenor Satellite 2022

I Telenor Satellite jobber vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Det er mye vi ikke kan kartlegge eksakt, og som det jobbes med uten statistikk. Tallfordelingen i rapporten vil derfor dreie seg om kjønnsfordeling.

### 2022 fordeling av kvinner og menn i selskapet, samt lønnsforskjeller mellom kjønn:

	Kjønnsfordeling på selskapsnivå i antall		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns gjennomsnitts lønn i prosent	
	Menn	Kvinner	Grunnlønn (kvinnerns andel av menns lønn i %)	Total kompensasjon (omfatter all skattbar inntekt, både kontante - og naturallytelser), i kvinnerns andel av menns lønn i %
Total fordeling menn vs kvinner i selskapet	85	17	86%	91%

### 1.1 Sammensetting av stillingsgrupper

Vi er et lite selskap med totalt 102 ansatte i Norge i 2022. Vi har en lav kvinneandel som er spredt i hele selskapet. Vi har diskutert sammensetning av arbeidstakerkategorier med våre fagforeninger.

Hovedkategoriene ser slik ut:

CXO nivå (øvre ledelsesnivåer)

Mellomledere, samt eksperter på høyt nivå

Salg og kommersielle roller

Ingeniører, eksperter

Operatører, fagpersoner

Fordi våre kvinnelige ansatte er spredt over alle nivåer, vil det være for få kvinner i hver stillingsgruppe til å offentliggjøre kjønnsforskjeller på lønn på kategorinivå.

Arbeidstakerkategoriene vil bli endelig sammensatt på tvers av organisasjonen og vi vil i

grupperingene vurdere likt arbeid og arbeid av lik verdi. Det blir i sammensetningen av stillingskategoriene lagt vekt på krav til kompetanse, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold.

### 1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart:

Vi er et lite selskap med spesialistkompetanse. Ideelt sett tilstreber vi en god fordeling mellom kjønn. Historisk har det vært vanskelig å finne kandidater av begge kjønn, men de siste 3 årene har nyansettelser vært likt fordelt på kjønn. Fortsatt er det flere områder hvor det vil være tilnærmet umulig å få en kjønnsbalanse som vi kunne ønske oss. Vi har heldigvis en stabil arbeidsstokk, og

dette vil påvirke hvor lang tid en slik utjevning vil ta. Vi har høyere andel kvinner på ledernivå enn totalt sett.

Generelt er kjønnsfordelingen på høyere utdanning i Norge skjev i favør av kvinner. Når det gjelder områder vi rekrutterer fra, som studieretninger innen informatikk, data, automasjon, elektrotekniske fag, aerospace ingeniører eller lignende, så er kjønnsbalansen imidlertid i klar favør av menn. Vi har likevel de siste par årene lyktes med kjønnsbalanse i rekruttering, men utfordringen vil være med oss i mange år fremover.

Kvinnens andel av menns lønn på selskapsnivå er 86 prosent når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, og 91 prosent når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon. Hoveddrivere til lønnsforskjellene på grunnlønn, er at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene, og noen få menn har høy totalkompensasjon. Når det gjelder totalkompensasjon generelt ser vi at kvinner har noe mer tillegg, men antallet totalt er svært lavt og tallene må derfor sees på med forsiktighet. Medianlønn er høyere enn snitt for kvinner. Dette kan skyldes det faktum at kvinner er bedre representert i lederposisjoner enn i selskapet generelt. Blant ledere er 22 prosent kvinner i hele selskapet, mens det totalt sett er 17 prosent kvinner. Dette kan være tegn på at det er gode utviklingsmuligheter for kvinner i selskapet.

Når det gjelder lønnsforskjeller drives disse hovedsakelig av at vi har flere senior menn med høyere alder og lang ansiennitet, og flere yngre kvinner med mindre erfaring som i større grad kommer inn nå. Når vi kontrollerer for alder og ansiennitet, minsker lønnsforskjellene til hhv 7,7 prosent på grunnlønn og 2,5 prosent på totalkompensasjon. Det må også tas i betraktning at vi har individuell avlønning, i hovedsak utenfor lønnsystemer som fastsetter konkrete lønnsnivåer. Det kan dermed foreligge saklige grunnlag for forskjeller, med hensyn til for eksempel prestasjon, vurdering av nødvendig konkurransedyktig startlønn i selskapet osv.

### **Pensjon:**

Telenor Satellite har innskuddspensjon for alle som er ansatt etter 1. januar 2006, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. Telenor har også en ytelsespensjonsordning som ble lukket i 2006, og som gir en andel av lønn opp til 12 G som livsvarig ytelse.

### **1.3 Midlertidige ansatte, faktisk og ufrivillig deltid**

Selskapet har ingen midlertidig ansatte eller deltidsansatte.

#### **1.3.1 Nærmere om foreldrepermisjon, sykefravær og rekruttering**

##### **Foreldrepermisjon 2022**

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon har menn tatt ut 35 uker i 2022 (2), mens kvinner har tatt ut 10 uker (1).

##### **Sykefravær 2022**

Når det gjelder sykefravær, og det er noe høyere for kvinner enn for menn, hhv. 1,01% for menn og 6,07% for kvinner. Med en total sykefraværspersent på 1,82 så er det noe lavere enn tidligere,

men vi har alltid ligget godt under 3%. Med kun 17 kvinner i selskapet, vil enkelttilfeller slå hardt ut. Dette er derfor noe vi følger med på, men foreløpig gir det ingen bekymring.

## Rekruttering

I 2022 rekrutterte Telenor Satellite 2 medarbeidere, hvorav 0 var kvinner - tilbud gitt.

## Redegjørelsen del 2

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

#### 1. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Telenor Satellite er bundet av alle Telenors personalpolitiske dokumenter, hvor likestilling, anti-diskriminering, mangfold og inkludering utgjør en sentral del, herunder i Code of Conduct, hvor det fastslås at:

*“All employees deserve a workplace environment, independent of work location, that is free from harassment, intimidation, discrimination or threats of violence for any reason, including actions based on gender, sexual orientation or identity, race, ethnicity, disability, national origin, religious or cultural beliefs or citizenship.*

- *We view employee diversity as a competitive advantage, as it broadens our perspective and allows us to better understand our customers’ needs and wants*
- *Telenor does its utmost to actively promote equality in all employment practices*
- *We foster a working environment where people are treated honestly and professionally and are valued for their unique ideas and differences”*

Telenor Satellite gjennomfører for alle ansatte en obligatorisk, årlig opplæring i forståelsen av Code of Conduct, inkludert dilemmatrening. Dette ble også gjennomført i 2022. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors varslingskanal. 85 prosent av de ansatte i Telenor Satellite opplyste i medarbeiderundersøkelsen høsten 2022 at de mener de er komfortable med å rapportere brudd på Code of Conduct hvis de ser slike brudd. 7 prosent stiller seg nøytrale, mens 7 prosent svarer negativt. 94 prosent av de ansatte mener at nærmeste leder er en rollemodell for Code of Conduct.

For øvrig er Telenor Satellite omfattet av Telenors Group Manual for Diversity and Inclusion, People Policy og Telenors varslingsrutiner, som også omfatter varslingskanalen Integrity Hotline hvor varsler om brudd på Telenors retningslinjer kan gis, også anonymt, om ønskelig. Saker som varsles til Integrity Hotline følges opp av vår Compliance-funksjon med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgingstiltak. Dette gjelder alle negative/kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet. I 2022 har det ikke innkommet noen saker angående likestilling/diskriminering.

I 2022 ble det også videreført retningslinjer for fleksibilitet i Telenor Satellite, som gir ansatte god mulighet til å velge hvor de vil utføre sitt arbeid. Dette bidrar til å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Disse retningslinjene evalueres i samarbeid med tillitsvalgte.

Telenor Satellite er en tariffbundet virksomhet og er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler mellom Telenor og hhv. EL og IT Forbundet, NITO, Tekna og Negotia. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Telenor Satellite har et aktivt partssamarbeid med alle fire fagforeninger, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter.

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

### 2.1 Strukturen for likestillingsarbeidet

#### 2.1.1 Overordnet

Både ledelsen og tillitsvalgte i Telenor Satellite har stor oppmerksomhet med hensyn til å etterleve våre interne rammeverk, også på likestillingsfeltet. Likestillingstematikk anses i hovedsak å være et integrert tema i ulike møteplasser mellom ledelse og tillitsvalgte, som på ulike nivåer i virksomheten møtes jevnlig både formelt og uformelt med en fri agenda. Det har i mindre grad vært gjennomført møter hvor likestilling alene har vært tema. Likestillingsperspektivet søkes likevel integrert i alle slike aktiviteter, inklusive i samtalene med de tillitsvalgte som er viktige samarbeidspartnere i alle deler av firestegs-modellen i selskapet.

AMU spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. AMU har i 2022 møttes 4 ganger. I 2022 har det av relevante områder i denne sammenheng særlig vært tematikk knyttet til kompetanseheving, overtid, turnus og skiftarbeid som har vært på agendaen for AMU. Vi har fokusert mye på kompetanseheving i 2022 når arbeidshverdagen igjen har vært mer stabil etter pandemien. I tillegg til har vi behandlet sykefravær, bruk av bedriftshelsetjenestens tjenester, ombygging av kontorlokaler og fleksibilitet med hensyn til arbeidssted.

Telenor har en egen plattform for ansattes læring (Telenor Academy), hvor det finnes betydelig kursmateriale angående likestillingstematikk, for eksempel læringsmoduler i såkalt unconscious bias.

Telenor Satellite har en strategisk målsetting om å øke kvinneandelen i selskapet. Vi har stor kjønnsubalanse i dag, det er tidligere beskrevet noen årsaker til dette. Vi har en god dialog med tillitsvalgte, og vi har også hatt samtaler rundt dette temaet i 2022. Vi forsøker sammen å rette fokus på aktiviteter vi kan dra nytte av. Vi har eksempelvis samtaler rundt likelønn i forbindelse med lønnsoppgjøret, herunder kan også ubalanse knyttet til kjønn tas opp. Det har ikke vært tatt opp til nå at vi har et problem rundt det, men enkelttilfeller gjennomgår vi for å sikre at vi heller ikke får en slik utfordring. Slik bildet er i dag ser det ut til at vi har forholdsvis flere kvinner med relativt sett høy lønn enn lav lønn. Det er likevel grunn til å påpeke at med så lavt antall kvinner er det vanskelig å få et statistisk godt grunnlag og vi er derfor avhengig av en kvalitativ vurdering i tillegg. Med et lite selskap er dette lettere å holde oversikt over, noe som er en fordel.

### 2.1.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, er våre medarbeiderundersøkelser (Employee Engagement Survey – EES). Hovedundersøkelsen gjennomføres hver høst blant alle ansatte. I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle relevante likestillingstemaer.

Forrige medarbeiderundersøkelse (EES) ble gjennomført høsten 2022. I det følgende gir vi noen eksempler på resultater som viser hvordan ansatte oppfatter den overordnede likestillingssituasjonen i Telenor Satellite:

I undersøkelsen fremgår det at 97 prosent av de ansatte føler de kan være seg selv på jobben, 3 prosent svarer nøytralt, mens ingen svarer negativt på dette spørsmålet. På spørsmål om ansatte føler at alle har samme muligheter til egen utvikling uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske forutsetninger, personlig bakgrunn eller noe annet diskrimineringsgrunnlag, svarer 94 prosent positivt, 2 prosent nøytralt og 4 prosent negativt. På spørsmål om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 89 prosent av ansatte positivt, 6 prosent nøytralt og 5 prosent negativt. På spørsmål om ansatte føler at de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner, svarer 88 prosent ja, 6 prosent nøytralt og 6 prosent negativt.

Selv om det store flertallet av ansatte svarer positivt eller nøytralt på slike spørsmål, er det viktig å avdekke behov for eventuelle tiltak for å endre kursen for de som svarer negativt. Videre kartlegging av årsaker og iverksettelse av relevante tiltak håndteres lokalt i egne oppfølginger av resultater fra medarbeiderundersøkelsene i de enkelte avdelinger.

For øvrig løfter vi følgende risikomomenter for likestillingstilstanden i Telenor Satellite:

- Våre analyser viser at kvinner tjener totalt ca. 91% av det menn tjener hvis vi ikke justerer for alder og ansiennitet.
- Det er generelt stor kjønnsmessig ubalanse i virksomheten, med en sterk overvekt av menn på alle nivåer. Ubalansen er særlig stor i satellitt- og system teknologiske roller, og dette utgjør majoriteten av stillinger i selskapet.
- Det er høyere sykefravær blant kvinner enn blant menn
- 4% medarbeidere rapporterer om at de ikke mener alle ansatte har samme utviklingsmuligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, bakgrunn, etc.

### 2.1.3 Mulige årsaker til risikoer og hindre

Vi har i våre vurderinger funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Det er generelt stor kjønnsmessig ubalanse i virksomheten, med en sterk overvekt av menn på alle nivåer. Ubalansen er særlig stor i satellitt- og system teknologiske roller, og dette utgjør majoriteten av stillinger i selskapet. Vi mener at dette i all hovedsak skyldes svært liten tilgang på kvinnelige søkere historisk sett. Vi ser en sakte bedring her.
- Medianlønnen hos kvinner er høyere enn snittlønn for kvinner, noe som viser at det er flere kvinner med høy enn lav lønn, men merk at gruppen er liten.

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir noe redusert hvis vi tar hensyn til alder og ansiennitet. Det er flere menn enn kvinner med relativt sett høy alder og lang ansiennitet.
- Det er stor konkurranse om kvalifisert arbeidskraft generelt innenfor områdene informatikk/it og Aero- eller Space teknologi, og det er tradisjonelt få kvinner som søker og utdannes innenfor området.

#### 2.1.4 Vi har igangsatt eller planlegger følgende tiltak:

Innledningsvis kan nevnes at Telenor Satellite følger en strukturert prosess for oppfølging av våre medarbeidere, kalt «People Dialogue». Denne omfatter fastlagte prosesser for medarbeidersamtaler, definering av mål og fastsetting av utviklingsplaner for den enkelte ansatte. Det er nærmeste leder som har ansvaret for å følge opp sine medarbeidere og dette skal i henhold til vår personalpolitikk skje uten noen form for diskriminering på noe grunnlag.

#### **Kjønn:**

De siste 3 årene har vi hatt fokus på å øke kvinneandelen i selskapet der dette er mulig. Dette gjelder særlig innen tekniske stillinger, IT, 1. linje operasjonssenter og innenfor satellitt controlling. Vi har lyktes med å oppnå ca 50% kvinneandel blant nyansatte innenfor disse områdene de siste 3 årene, det er gledelig. Vi vil fortsette arbeidet for å øke kvinneandelen i 2023, og ha fokus på dette i rekrutteringssammenheng, inklusive overfor våre samarbeidspartnere på rekruttering.

#### **Funksjonsnedsettelse:**

Telenor Satellite har tidligere tatt del i arbeidstreningsprogrammet Open Mind, som drives av Telenor Norge, ved å ta imot kandidater fra programmet på hospitering. Programmet gjennomføres i samarbeid med NAV for å bidra til inkludering av grupper som står utenfor arbeidslivet. Programmet går over ett år og innebærer blant annet at programdeltakerne hospiterer i ulike deler av selskapet. Programmet har to målgrupper, hvor av den ene er personer med nedsatt funksjonsevne og den andre er personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU. Telenor Satellite stiller seg positive til å ta inn kandidater fra programmet fremover og mener dette kan være et positivt bidrag til vår inkluderingskultur.

Vi i Telenor Satellite har lagt vekt på universell utforming ved ombygging av egne lokaler, og har hatt fokus på det når vi i 2022 bygget om soner på Fornebu og på Nittedal. Vår fleksible modell for hvor arbeid kan utføres fra, bidrar til at ansatte med noen typer funksjonsnedsettelse kan få en enklere hverdag ved at reisetid til/fra arbeid reduseres. Vi følger opp arbeidet med fleksibilitet med hensyn til arbeidssted også i 2023.

#### **Etnisitet:**

Vi er et selskap med svært mange ulike kulturer og nasjonaliteter representert, og vårt kundesegment er over store deler av Europa samt noen flere land. Dette gjør at vi er vant med ulikheter, og vi opplever det naturlig at det er stor grad av mangfold også internt. Satellitt industrien er ikke så stor, og vi tiltrekker derfor kandidater fra ulike land. De siste årene har rekrutteringen vært 70% andre nasjonaliteter/annen etnisitet enn norsk. Vi har engelsk som arbeidsspråk, og alt skriftlig gjøres på engelsk. Dette styrker Telenor Satellite som en inkluderende og attraktiv arbeidsplass for alle mennesker, og viser et mangfold med høy trivsel. Tross engelsk som arbeidsspråk, så oppfordrer vi alle til å ta norsk kurs for bedre trivsel og integrering i samfunnet generelt. Dette dekker vi som arbeidsgiver kostnaden for.

Det vises for øvrig til omtalen av Open Mind programmet under Funksjonsnedsettelse, da programmet også omfatter personer med innvandrerbakgrunn.

### **Religion/livssyn:**

Vi legger vekt på å ha et variert mattilbud i våre kantiner og tilpasset ansatte med ulike religiøse tilknytning. Ansatte ved hovedkontoret på Fornebu har tilgang til et bønnerom. Vi legger til rette for markering av religiøse høytider.

### **Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:**

I Telenor Satellite skal du kunne komme på jobb med hele deg.

Telenor feiret Pride på vårt intranett og flagging med Pride flagget. Telenor har også egne nettverk for ansatte som definerer seg innenfor LHBT+, og som også har egen gruppe på intranettet Workplace, denne er tilgjengelig for alle ansatte. Telenor legger opp til markering av Pride også i 2023.

### **Aldersdiskriminering:**

Vi har en relativt høy gjennomsnittsalder i Telenor Satellite, men vi jobber aktivt med å senke denne gjennom rekrutteringene vi har der yngre kandidater kan fylle rollen. Det er viktig at alle opplever seg relevante og har gode utviklingsmuligheter uavhengig av alder. Vi jobber aktivt med kompetanseheving når ny teknologi kommer inn, og vi har fokus på at alle holder seg relevante og motivert. Vi har enkelte miljøer der det er høy snittalder, dette utgjør en ekstra utfordring der alle over 62 år kan komme til å slutte på kort varsel.

### **Tiltak som planlegges i året som kommer, er:**

Vi vil oppfordre kvinner til å søke når vi har ledige stillinger. Vi har hatt, og vil gjerne ha stor grad av mangfold, og vil legge til rette der vi kan hvis noen har spesielle behov.

Vi vil fortsette å ha en aktiv dialog med alle i selskapet. Våre kvinner er vant til å jobbe i mannsdominerende miljøer. Det er en balansegang i forhold til fokus på det faktum at vi er ulike kjønn, vi er først og fremst likestilte kollegaer. Det er høy grad av trivsel og ingen tydelige tegn til at kvinner opplever det å være kvinne som en utfordring.

## **Nærmere om personalområder:**

### **Rekruttering:**

Telenor Satellite ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, og har dette som en viktig del av sin HR-strategi.

I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn i finalerundene. Dette har vi lyktes godt med de siste årene.

Telenor Satellite har et samarbeid for sivilingeniører for studenter på NTNU med fokus på å rekruttere flere jenter til Tech generelt, og Telenor spesielt. Orbit NTNU er den første norske studentbaserte organisasjonen som gir sine medlemmer mulighet til å bygge og drifte en operativ satellitt. Orbit NTNU er en 'non-profit' organisasjon basert ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim. Prosjektet består av 9 tekniske grupper og over 65 medlemmer og til sammen dekker de alt fra mekanisk design og elektronikk til programvareutvikling, markedsføring

og ledelse. På denne måten kan nesten alle studieretninger delta. Orbit NTNU's første oppdrag 'SelfieSat' ble skutt opp sommeren 2022. Oppskytingen benyttet en SpaceX Falcon 9-rakett som plasserte satellitten i en LEO-bane. Samarbeidet med Orbit retter seg mot begge kjønn, men det er et mål at dette skal vekke interesse hos kvinnelige studenter for tekniske områder og for Telenor Satellite som bedrift. Oppskytingen gikk etter planlagt tid, men prosjektet hadde noen utfordringer. Samarbeidet er derimot meget vellykket og det er avtalt å fortsette dette samarbeidet i 2 år fremover.

### **Lønns- og arbeidsvilkår:**

Telenor har personalpolitiske retningslinjer og tariffavtaler som sikrer likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn og de lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene, for eksempel hva gjelder lønn og lønnsvurderinger.

Telenor arrangerer jevnlig HMS-kurs for ledere. I 2022 ble det gjennomført 3 slike kurs, hvor 1 leder deltok.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med alle fire fagforeninger og har i den forbindelse også gitt ledere veiledning i hvordan de skal fordele lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandle ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

I forbindelse med lønnskartleggingen for 2022 har Telenor Satellite samarbeidet med Telenors forskningsmiljø, Telenor Research. Dette har gitt god bistand til analysene i kartleggingen av lønnsforskjeller mellom kjønn.

Telenor betaler full lønn utover 6 G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, anslås det at full lønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

### **Forfremmelse:**

Alle ledige stillinger utlyses alltid internt samtidig som vi går eksternt, og vi oppfordrer aktivt de som har uttrykt ønske om videreutvikling til å søke. Vi har mål om å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden. Dette følges opp av HR i samarbeid med rekrutterende leder. Ledergruppene har gjennomført årlig People Forum, hvor blant annet karriereutvikling for ansatte er et tema. Vi har relativt sett god representasjon blant kvinner i ledelse, og vil arbeide aktivt for å opprettholde og gjerne også øke denne andelen.

### **Utviklingsmuligheter:**

Alle ansatte har laget sin egen utviklingsplan i samråd med leder. Alle ansatte gis 40 timer av arbeidstiden i løpet av et kalenderår til egen læring. Det store antallet ansatte rapporterer at de mener utviklingsmulighetene er like for alle ansatte, uavhengig av bakgrunn. Det gjennomføres også utviklings/ekspertprogrammer for ansatte, og det legges vekt på så langt som mulig å ha kjønnsbalanse i deltakelsen i slike programmer.

### **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver/permisjon ved fødsel/adopsjon:**



Telenor Satellite har i 2022 videreført Telenors modell for økt fleksibilitet knyttet til arbeidssted for medarbeidere i tillegg til at vi har utviklet egne retningslinjer i Telenor Satellite. Medarbeidere kan i stor grad, innenfor noen rammer av noen dager, velge selv hvor de vil utføre arbeidet. Dette har skjedd i nært samarbeid og etter drøftinger med tillitsvalgte. Vi anser økt fleksibilitet som et gode som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere arbeid med familieliv og omsorgsoppgaver, levering og henting i barnehagen, etc.

Telenor Satellite har fleksibel arbeidstid mellom klokken 7-18, med en kjernetid mellom 9-15.

#### **Tilrettelegging:**

Vi har etter pandemien, og etter drøftinger med våre tillitsvalgte, gitt tilbud om tilrettelegging av arbeidsplasser hjemme. Det innebærer lån av utstyr fra Telenor, tilbud om innkjøp av hev/senk-pult i papp, ekstern skjerm, tastatur, mus, headset mv. Alle er velkommen på arbeidsplassen alle arbeidsdager hvis de vil. Behov for tilrettelegging må tas opp med nærmeste leder, som vurderer nødvendige tiltak, eventuelt i samråd med HR og bedriftshelsetjenesten.

Vi har gjennom pandemien økt antallet dekkede psykologtimer og fysikalske behandlinger gjennom vår helseforsikring, dette videreføres.

#### **Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:**

Telenor Satellite har en egen compliance-funksjon og varslingsrutiner for negative hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte har enkel tilgang til. Det har i 2022 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.

#### **Tiltak som planlegges i året som kommer, er:**

I 2023 vil vi arbeide aktivt med mangfold og likestilling. De tillitsvalgte og AMU vil involveres i dette arbeidet og delta i diskusjoner om hvilke fora som er mest hensiktsmessig for diskusjoner og arbeid fremover.

Telenor vil arbeide med videreutvikling av kursopplegg for ledere angående mangfold og inkludering, dette vil vi jobbe for at også er tilgjengelig for våre ansatte. Dette vil også diskuteres med de tillitsvalgte.

Rekrutteringsmiljøet vårt vil gjennomføre et prosjekt knyttet til økt mangfold i rekruttering med vekt på å se muligheter og avdekke mulige hindre for mangfold. I denne sammenhengen vil vi også vurdere våre stillingsannonser og vurdere hvordan disse fremstår med hensyn til å fremme mangfold, også på andre grunnlag enn kjønn. Vi har noen begrensninger i våre spesialområder når det kommer til funksjonsnedsettelse, men dette vil vi forsøke å løse ved behov.

### **3. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

Det er fortsatt en vei å gå når det kommer til kjønnsbalanse i virksomheten, samt utjevning av lønnsforskjeller på selskapsnivå. Vi har likevel i 2022 rekruttert 2 personer der begge var menn. Dette er mest en tilfeldighet, da tilfanget ikke ga mulighet for å vurdere annerledes. Det vil fortsatt arbeides aktivt med økt rekruttering av kvinner fremover.

Medarbeiderundersøkelsene gir et bilde av at det store flertallet av medarbeidere mener alle har like muligheter i selskapet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske helse, personlige bakgrunn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Tilsvarende gjelder at de aller fleste medarbeidere føler at de kan være seg selv på jobben. Dette er svært positivt sett med selskapets øyne. Det er imidlertid potensial for ytterligere forbedringer, og dette vil følges opp i de enkelte miljøer når det arbeides med tiltak for å følge opp medarbeiderundersøkelsene.

Selskapet og de tillitsvalgte er fornøyde med arbeidet med økt fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Dette arbeidet vil følges opp ytterligere i 2023, med vekt på brukerinvolvering av ulike ansattgrupper. Vi vil samtidig vurdere om økt fleksibilitet og mulighet for å arbeide hjemmefra potensielt kan ha negative likestillingseffekter. Enkelte studier kan tyde på at mye bruk av hjemmekontor gjør ansatte som velger dette blir mindre synlige ved for eksempel vurderinger av mulig opprykk. Det er viktig for oss at et tiltenkt positivt tiltak for ansatte og et anslått konkurransefortrinn ikke gir utilsiktede negative konsekvenser for likestilling i den andre enden. Vi vil derfor vurdere behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng.

I 2022 ble det grunnet økte strømpriser besluttet å senke temperatur i bygget på FBU. Forskning viser at det er forskjell på hvordan arbeidstemperatur virker på kjønn, vi holder derfor litt ekstra øye med dette og vurderer tiltak løpende.

Telenor Satellite er positive til å ta imot kandidater fra Open Mind programmet både for personer med funksjonsnedsettelse og for personer med minoritetsbakgrunn. Dette anser vi som svært viktige tiltak for å bidra til likestilling, ikke bare i selskapet, men også på samfunnsnivå.

Selv om vi vurderer likestillingstilstanden i selskapet overordnet som god og med mange positive aktiviteter og tiltak, ser vi at det er behov for en enda mer systematisk tilnærming i arbeidet med likestillingsfeltet. Dette gjelder særlig kartlegging av risikomomenter og iverksettelse av målrettede tiltak, på alle diskrimineringsgrunnlag, og særlig kombinasjoner av slike.

I 2023 vil det fra selskapets side arbeides mer systematisk med likestillingsarbeidet. Vi vil samarbeide aktivt med de tillitsvalgte og med AMU og vernetjenesten for å gjøre nødvendige prioriteringer og fastsette egnede møteplasser for dette. Dette er også diskutert med alle tillitsvalgte som fortsatt tar aktivt del i det videre arbeidet.

# PENNEO

The signatures in this document are legally binding. The document is signed using Penneo™ secure digital signature. The identity of the signers has been recorded, and are listed below.

"By my signature I confirm all dates and content in this document."

## Morten Solbakken

Styremedlem

Serial number: 9578-5995-4-421336

IP: 195.94.xxx.xxx

2023-03-28 08:19:50 UTC



## Rita Skjærvik

Styremedlem

Serial number: 9578-5995-4-136116

IP: 130.41.xxx.xxx

2023-03-28 08:22:02 UTC



## Morten Tengs

Daglig leder

On behalf of: Telenor Satellite

Serial number: 9578-5995-4-1448611

IP: 134.238.xxx.xxx

2023-03-28 09:39:36 UTC



## Georg Bock

Styreleder

Serial number: 9578-5997-4-3747443

IP: 134.238.xxx.xxx

2023-03-28 10:07:57 UTC



## Tom Andre Lauritsen

Styremedlem

Serial number: 9578-5990-4-2116690

IP: 134.238.xxx.xxx

2023-03-28 10:54:24 UTC



## Tom Westby

Styremedlem

On behalf of: Tekna

Serial number: 9578-5995-4-117824

IP: 130.41.xxx.xxx

2023-03-28 11:06:09 UTC



## Sverre Pedersen

Styremedlem

Serial number: 9578-5999-4-1153929

IP: 130.41.xxx.xxx

2023-03-28 11:35:58 UTC



Penneo document key: EZZ0U-8T EDT-AEKOX-YKCC5-GP8V3-EW57L

This document is digitally signed using Penneo.com. The digital signature data within the document is secured and validated by the computed hash value of the original document. The document is locked and timestamped with a certificate from a trusted third party. All cryptographic evidence is embedded within this PDF, for future validation if necessary.

### How to verify the originality of this document

This document is protected by an Adobe CDS certificate. When you open the

document in Adobe Reader, you should see, that the document is certified by **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. This guarantees that the contents of the document have not been changed.

You can verify the cryptographic evidence within this document using the Penneo validator, which can be found at <https://penneo.com/validator>