



Aktivitets- og redegjørelsesplikt

ARP-rapporten 2023

1 INNLEDNING

I følge likestillings- og diskrimineringsloven skal alle arbeidsgivere jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold. Caverion Norge har forankret sitt likestillings- og mangfoldsarbeid i konsernets HR Policy. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Vi jobber kontinuerlig med å sikre at vår bedriftskultur skal være inkluderende, utviklende og mangfoldig. Alle i Caverion skal bidra med og oppfordres til å ta et aktivt medarbeideransvar for å sikre at vi etterlever våre verdier, «vi lykkes sammen», «vi holder det vi lover», «vi lærer, utvikler og forbedrer oss». I denne forbindelse betyr det at vi sammen skal sikre inkludering, likestilling og mangfold – sammen.



I 2020 startet vi i Caverion et godt samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Det er blitt gjennomført møter og workshops, og som organisasjon har vi hatt stor nytte av kursing, nettopp for å sikre at vi jobber målrettet med inkludering og mot diskriminering. Vi er godt i gang med arbeidet med å legge en langsiktig strategi for likestillingsarbeidet i vår organisasjon. Denne rapporten for 2023 er utarbeidet i henhold til lovkravet i

aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), og i samarbeid med tillitsvalgte for de aktuelle områdene.

2 TILSTAND FOR LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

Av totalt 2372 ansatte i Caverion i 2023 var 197 kvinner og 2175 menn. Blant midlertidig ansatte (hovedsakelig lærlinger) er fordelingen 13 kvinner og 278 menn, mens det i deltidsstillinger (frivillig) fordeler seg med 18 kvinner og 47 menn. Antall uker foreldrepermisjon fordeler seg med et gjennomsnitt på 14 uker for kvinner og 8,5 uker for menn i 2023.

Caverion er en forkjemper for likestilling i byggebransjen. Vi har fokusert på likestilling i mange år, og jobbet med økt mangfold og kjønnsbalanse. Vi har et høyere antall kvinnelige fagarbeidere enn resten av bransjen, og i tillegg er ca. 5 prosent av våre 268 lærlinger kvinner. Vi har ligget høyere på kvinneandel, og har en klar ambisjon om å øke denne andelen igjen. Målet i 2023 var 9%, mens faktisk oppnådd var 8% (Totalt antall kvinner i Caverion Norge AS ved utgangen av 2023 var 8 %. Antall kvinnelige fagarbeidere var 4 % ved utgangen av 2023.)

3 VÅRE PRINSIPPER OG POLITIKK

Caverion respekterer enkeltmennesker, og uansett hvor vi jobber, er vi opptatt av å skape et arbeidsmiljø som er inkluderende, rettferdig og fleksibelt, og som fremmer personlig og faglig vekst. Vi erkjenner at det kan være særlige utfordringer i vår bransje, derfor ønsker vi også å være spesielt oppmerksomme på likestilling og vår evne til å tilby et godt og trygt arbeidsmiljø for alle, uavhengig av kjønn. Vi tror at mangfold og inkludering er en konkurransefaktor, som skaper verdier for våre medarbeidere, kunder, forretningspartnere og aksjonærer. I en mannsdominert bransje legger vi spesielt vekt på å øke andelen kvinnelige medarbeidere i Caverion.

Våre holdninger og retningslinjer skal være med på å fremme mangfold, inkludering og likestilling i alle våre prosjekter og oppdrag. Vi anerkjenner og verdsetter ulikheter hos våre medarbeidere uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion/livssyn, alder, seksuell orientering, politisk tilknytning eller annet mangfold



Hver medarbeider, med sine egne evner, kvalifikasjoner og livserfaringer, er en likeverdig del av fellesskapet. Caverion fremmer mangfold og likhet, og har nulltoleranse mot diskriminering, trakassering og mobbing av enhver type eller form. Dette gjenspeiles i våre etiske retningslinjer. Vi forventer også at våre leverandører og forretningspartnere følger disse eller lignende prinsipper. Disse retningslinjene gjelder for alle som jobber for Caverion, enten som medarbeider, innleid, konsulent, samarbeidspartner eller i en annen rolle.

4 VÅRT ARBEID I 2023

I Caverion Norge har vi gjennomført informasjonsmøter om hva Aktivitets- og redegjørelsesplikten innebærer sammen med relevante parter i vår organisasjonen, og har satt opp en møteplan for hvordan vi skal jobbe videre med å kartlegge risiko for diskriminering på de ulike områdene. Etter en grundig kartlegging og en HR-revisjon i 2022 har vi arbeidet systematisk og metodisk med tiltak for å styrke arbeidet med mangfold og likestilling. Det er nedsatt en prosjektgruppe som møtes kvartalsvis for å sikre at vi jobber både strategisk og operativt for å sikre mangfold, inkludering og ikke-diskriminering.

I vår medarbeiderundersøkelse for 2023 oppga 4% av våre medarbeidere at de i løpet av siste 12 måneder har opplevd en eller annen form for mobbing, trakassering eller diskriminering på jobb. I vår Bærekraftsrapport 2023 har vi satt mål om at ingen av våre medarbeidere skal oppleve trakassering på jobb. Dette målet skal innfris så raskt som mulig, senest innen år 2025.

Vi har et godt etablert kvinnenettverk som møtes kvartalsvis, der vi mottar innspill og diskuterer tiltak og forbedringer. Kvinnenettverket er en arena for alle kvinner i organisasjonen, der det diskuteres utfordringer og problemstillinger i

felleskap. Dette er et dynamisk møte som skal sikre at våre kvinner har mulighet til å trekke veksler på hverandre og der det kan tas opp temaer av interesse.

I 2023 har Caverion inngått et samarbeid med «Mangfold i Elektro» og forpliktet oss til å arbeide strategisk og systematisk med likestilling og mangfold. Her bidrar vi inn i «Advisory Board for Fellesløft for økt mangfold i elektrobransjen». I tillegg har Adm.dir og HR Dir deltatt på kurs i Mangfoldsledelse. Dette engasjementet og arbeidet vil være viktig for vårt arbeid med likestilling og forebygging av diskriminering i Caverion og bransjen fremover.

Etter ønske fra organisasjonen om å vise støtte til skeive under Pride-markeringen i juni, ble det en liten markering på sosiale medier gjennom filmer av våre egne ansatte, hvorav to er sammen med sine partnere. Det skapte engasjement innad i selskapet om å markere i større grad ved å for eksempel bruke regnbueflagget på armbånd og nøkkelbånd. Markeringen er med på å vise Caverion sin holdning om at vi verdsetter og respekterer enkeltmennesker. Caverion støtter opp om menneskerettigheter, samt muligheten til å få være seg selv og troen på at kjærligheten er for alle. Selv om markeringen skjedde i juni, gjelder den alle måneder i året, hver dag.

I Caverion Norge har vi Policy og rutiner for etterlevelse av Åpenhetsloven som beskriver hvordan vi som selskap og leverandørene våre blant annet forplikter oss til ivaretagelse av menneskerettigheter og ordnede arbeidsforhold. Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon. Loven pålegger virksomhetene en informasjonsplikt og en plikt til blant annet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I forbindelse med ikrafttredelse av Åpenhetsloven 1. juli 2022 forplikter Caverion Norge AS seg til å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger, samt gi interessenter informasjon om tiltak og funn. Aktsomhetsvurderinger utføres i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

5 REKRUTTERING OG FORFREMMEELSE

I alle våre rekrutteringsprosesser bruker vi i Caverion profesjonelle rekrutteringsverktøy. Vi har som praksis at alle ledige stillinger skal lyses ut internt før eller samtidig med ekstern annonsering, for å fremme interne karrieremuligheter og avansement. Vi har mange eksempler på medarbeidere som har byttet jobb mellom forretningsområder, blitt forfremmet internt eller har fått tilbud om stillinger på tvers av landegrensene. Interne søkere blir alltid innkalt til intervju eller får individuell tilbakemelding, og det er en egen side på vårt intranett der våre ledige stillinger alltid er publisert og lett tilgjengelig.

I våre rekrutteringsprosesser utarbeides kravspesifikasjoner til stillingene, som sammen med grundige vurderinger, strukturerte intervjuer, testverktøy og referansesjekker skal sikre at selskapet finner den best kvalifiserte kandidaten til stillingen. Ansettelse skjer etter nøye vurdering av kompetanse og holdninger - uavhengig av alder, legning, religion/livssyn, kjønn eller etnisk opprinnelse. Vi har videre utformet egne intervjuguider, for å sikre at det gjennomføres



strukturerte intervjuer og for å få et mer objektivt sammenligningsgrunnlag. Ved bruk av eksterne samarbeidspartnere i rekrutteringssammenheng, setter vi også krav til likestilling og mangfold blant kandidatene.

Vi har revidert alle våre annonsemaler, bildebruk og ordlyd i våre annonser, noe som vi vet fra forskningen kan påvirke hvem som søker jobb hos oss. Videre oppdaterer vi kontinuerlig vårt markedsmateriell, for å være relevante, og der vi hovedsakelig har fokusert på å vise flere og mer av folka våre. Fremover skal vi jobbe videre med å sikre

at vi synliggjør enda mer av mangfoldet vårt også her. Alle våre karrieresider og annonser er universelt utformet.

6 LØNNSVILKÅR

Caverion har ingen medarbeidere som jobber ufrivillig deltid. Selskapet tilstreber at alle medarbeidere jobber i fulltidsstillinger. Tabellen under viser lønnsforskjeller i prosent mellom kvinner og menn, per ulike stillingsgrupper. Lærlinger er ikke inkludert. Noen medarbeidere vil inngå i flere grupper.

	Antall medarbeidere		Gjennomsnittlig lønn kvinner vs. menn
	Kvinner	Menn	
Selskapsledelse	2	10	89
Stab inkl. lederstillinger uten personalansvar *	63	63	88
Ledere med personalansvar	24	162	91
Prosjektledelse **	18	234	93
Tekniker og montører ***	42	1104	97

*Grunnlaget inkl. alle stabsstillinger og lederstillinger uten personalansvar. Kun heltidsstillinger er inkludert.

**Prosjektledere for små til store prosjekter med kort til lang erfaring er inkludert i grunnlaget.

***Fagarbeidere på tarifflønn unntatt lærlinger er inkludert.

Alle medarbeidere i fødselspermisjon behandles likt med øvrige ansatte med tanke på lønnsjusteringer, tilbud om utvidet ansvar etc. Vi betaler også full lønn gjennom hele permisjonstiden. Videre innvilger vi ønske om redusert stilling i etterkant av permisjonstiden for medarbeidere som ønsker det.

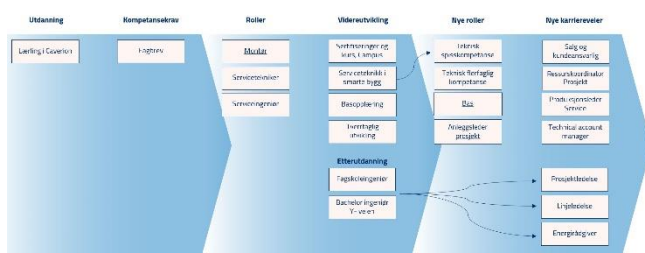
I tabellen over kan det synes som om det er en skjevhet, men med utgangspunkt i at det over 90% av medarbeiderne våre er menn, så vil også kompetanse og ansvar variere, og påvirke lønnsnivået. Hvert år gjennomgås organisasjonens lønnsnivå på generelt nivå, så eventuelle skjevheter rettes opp i. Målsetting i Caverion er 100% likelønn for likt arbeid, noe som er innfridd.

7 UTVIKLINGS- OG KOMPETANSEMULIGHETER

I Caverion tror vi at livslang læring er nøkkelen til både individuell og organisatorisk suksess. Vi oppfordrer alle våre medarbeidere til å videreutvikle, lære og etterutdanne seg. Vår tilnærming er at hovedvekten av læring skjer på jobb, gjennom samhandling med andre, supplert med mer formell læring og utviklingsprogrammer.

Hvert år har alle våre medarbeidere rett til utviklingssamtaler med sin linjeleder som bygger på individuelle utviklingsplaner, hvor den enkeltes nåværende og fremtidige kompetanse er i fokus. Her identifiseres ambisjoner, ønsker

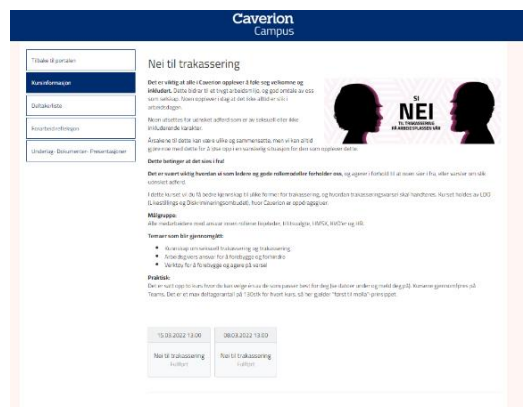
Utviklingsmuligheter teknisk kompetanse



og potensial, slik at vi som arbeidsgiver kan tilrettelegge for best mulig karriereløp. Opplæringsutvalget i de enkelte avdelingene har også både et operativt og strategisk fokus, ved å kartlegge og dokumentere kompetanse, samt definerer mål og planer for individuell kompetanseutvikling som støtter avdelingens strategiske vekst og mål.

Caverion Campus er selskapets læringsportal, der vi administrerer, organiserer og leverer digitale kurs, klasseromsundervisning og ulike læringsprogrammer. Portalen gir Caverion en samlet løsning for opplæring der innholdet tilpasses ulike faggrupper, roller, sentrale- og lokale behov. I dag har vi etablert 301 ulike læringsobjekter, som representerer en kombinasjon av digitale og fysiske kurs, samt læringsobjekter i læringsprogrammene. I tillegg har vi flere interne utviklingsprogram knyttet til ulike roller i selskapet:

- **Prosjektledelse:** Vi har inngått i et strategisk partnerskap med Metier. Sammen har vi utarbeidet et eget utdanningsløp for prosjektledere, med muligheter til å ta studiepoeng og opptak til en europeisk sertifisering CAPM® (Certified Associate Project Manager) PMP® (Project Management Professional)
- **Salg:** Sales Academy tilbyr salgsoplæring for alle nivåer og kundevedtde roller hos Caverion. Det inkluderer e-læring og et Konsern-program; Caverion Sales Professional. Alle moduler er lansert i 2022 og er videreført i 2023 og 2024 alle divisjoner.
- **Ledelse:** One Step Ahead er Caverions lederutviklingsprogram og skal bidra til bevissthet, kunnskap, refleksjon og en arena hvor man får mulighet til å trene på ferdigheter tilpasset lederhverdagen. Programmet ble lansert 2017 og har blitt gjennomført hvert år siden, med svært gode tilbakemeldinger. I alt har 158 ledere gjennomført dette programmet, hvorav hele 47 ledere fullførte i 2023. I tillegg har vi jobbet med et nytt lederprogram som skal benyttes i onboarding av nye ledere. En pilot ble kjørt i 2023. Programmet er videre utviklet til å passe for målgruppen som er nye ledere og prosjektledere i Caverion.



- Fagspesialister: I 2023 fikk vi på plass et program for våre teknikere/montører som ønsker fordypning i eget eller andre fagdisipliner, i samarbeid med Fagskolen i Innlandet og Fagskolen Vestfold og Telemark. De fire studiene gir studiepoeng og er offentlig godkjent. I 2023 startet 51 av våre medarbeidere på programmet innenfor 4 ulike studieretninger: Energirådgivning, sikkerhet, ventilasjon og byggautomasjon.
- HMS: I Caverion skal alle medarbeidere gjennomføre HMS grunnkurs, slik at de er i stand til å medvirke i et trygt arbeidsmiljø og etterleve våre interne krav. I 2023 etablerte Caverion et nytt HMS grunnkurs rettet mot ledere, med hensikt om å gi ledere nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. I tillegg gjennomføres det HMS opplæringsprogram for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg hvert år.
- I samarbeid med LDO har vi gjennomført en opplæring i forhold til inkludering der 350 av våre medarbeidere gjennomførte.

8 TILRETTELEGGING OG KOMBINASJON AV ARBEIDS- OG FAMILIELIV

For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne skal ledere med personalansvar i Caverion tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at gravide medarbeidere ikke hindres i å fortsette i arbeid. Det er laget et oppfølgingsløp med fokus på individuelle samtaler med nærmeste leder som sikrer tett oppfølging og tilrettelegging. Medarbeidere har rett til full lønn under foreldrepermisjon.

Selskapet har innført fleksitid og timebank som er en mulighet hvor medarbeidere selv kan avgjøre, innenfor visse rammer, når på dagen arbeidstiden skal legges. Fleksibel arbeidstid innebærer også at arbeidstaker kan innarbeide ekstra arbeidstid som kan avspaseres etter avtale med arbeidsgiver. Alle har rett til fleksibel arbeidstid hvis det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Caverion tilrettelegger i henhold til gjeldende lovverk i AML §4-2. Trivselskart benyttes i medarbeidersamtaler som et samtaleverktøy hvor fokuset er 24-timers mennesket.

9 TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD

Vi har godt etablerte retningslinjer og et varslingsregime for å forebygge og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det har vært gjennomført kampanjer for å bevisstgjøre og øke kunnskap om hva diskriminering og trakassering er – og hvordan vi kan forebygge og håndtere dette. Kampanjene inkluderte materialet



som; plakater, skjerm-sparere, foldere og klistremerker som kunne festes på verktøykasser, PC'er og i servicebiler – alle med QR-koder som leder rett inn på nettsiden der man enkelt finner varslingsrutiner. Distribusjon av dette materialet var vellykket og ble delt i hele organisasjonen, ut på flere byggeplasser, hos kunder, samt ut til alle våre lokasjoner.

Tydliggjøring av varslingsrutiner i kombinasjon med bevisstgjøring resulterte i at vi gikk fra 0 til 10-12 varslingsaker i 2022. I 2023 har vi hatt ytterligere 6 saker som varslingsutvalget har håndtert, samt at flere saker er håndtert lokalt med bistand av lokale tillitsvalgte, verneombud og leder.

Alle ledere, tillitsvalgte, verneombud, HMSK og HR i Caverion har fått opplæring og kurs i forebygging og forhindring av diskriminering og trakassering i alle former. Denne opplæringen vil bli videreført fremover. Vi har også et obligatorisk e-læringsprogram i etikk (Code of Conduct), med 100% gjennomføringsgrad blant våre medarbeidere. Med dette sikrer vi at alle kjenner til forventningene i Caverion når det gjelder ansvar for blant annet likestilling, mangfold og ikke-diskriminering.

