



Likestillingsredegjørelse

2025

Franzefoss Pukk AS

Org.nr. 982 153 018

Franzefoss

Innhold

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling	2
Del 2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	3
Franzefoss verdier	4
Etiske retningslinjer	4
Forbud mot diskriminering	4
Livsfasepolitikk	4
Uakseptabel adferd og konflikthåndtering	5
Varsling av kritikkverdige forhold	5
Likestilling og mangfold	5
Rekrutteringspolitikk og rekrutteringsprosess	5
Diskriminering	5
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	6
Strukturen for likestillingsarbeidet	6
Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre	6
Hovedfunn satt inn i tiltaksplanen	6
Tiltaksoversikt og handlingsplan	7

Likestillingsredegjørelse

Franzefoss Pukk AS 2025

Franzefoss utnytter og gjenvinner ressurser bærekraftig, trygt og effektivt for industri, næringsliv og offentlig sektor. Vår visjon er å være *samfunnets beste valg*, og for å nå den er vi avhengige av like muligheter for alle – uavhengig av bakgrunn, funksjonsevne, kjønn, identitet, livssyn eller seksuell orientering. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter. Alle medarbeidere og kandidater skal ha samme rettigheter og muligheter til arbeid og utvikling hos oss.

Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet:

- rekruttering
- arbeidsoppgaver, omplassering og forfremmelse
- opplæring og kompetanseutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- avslutning av arbeidsforhold

Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer, skal heller ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår.

Denne redegjørelsen viser konkrete tall på kjønnsbalanse (del 1) og gir en beskrivelse av likestillingsarbeidet som er gjort gjennom året (del 2).

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Franzefoss Pukk skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. Selskapet hadde 93 faste ansatte ved utgangen av 2025, hvorav 15% er kvinner og 85% menn. I 2025 bestod ledergruppen av 1 kvinne og 3 menn. Styret bestod av 3 kvinner og 3 menn.

Ansatte i Franzefoss Pukk er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger. Et fåtall ansatte arbeider deltid og gjør dette etter eget ønske. Dette er i hht tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven og av hensyn til alder eller omsorg for barn. Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger er i hovedsak vikarer for medarbeidere som er i foreldrepermisjon eller har lengre sykefravær. I 2025 var 10,8% av totalt antall ansatte i engasjement/vikariat, mens 12,9% jobbet deltid.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 14,7 for menn og 0 for kvinner i 2025. Franzefoss har valgt å betale full lønn under foreldrepermisjon og ved sykdom, for alle ansatte i konsernet

- Beregning av lønnsforskjeller er pr 31.12.2024. For beregning av lønnsforskjeller har vi inkludert fastlønn, overtid og variable- og faste tillegg. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Nivåene bygger på dagens stillingskategorier og en vurdering av hvilke roller som hører hjemme på hvert nivå. Hvilke stillinger/kategorier som inngår i hver gruppe, er beskrevet under tabellen.
- Det var 12 deltidsansatte i selskapet i 2025 (6 i 2024). Noen har nedsatt stillingsprosent grunnet sykdom, og alle arbeider deltid etter eget ønske.

Tilstand for kjønnslikestilling pr 31.12 2024. Daglig leder er ikke inkludert i lønnsstatistikken

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn i prosent
	Kvinner	Menn	Sum alle kontante ytelser
Total	14	91	92,5%
Nivå / gruppe 1	10	60	95,0%
Nivå / gruppe 2	2	12	89,4%
Nivå / gruppe 3	1	12	100%
Nivå / gruppe 4	1	6	107,9%

- Nivå/gruppe 1

Nivå/gruppe 2

Nivå/gruppe 3

Nivå/gruppe 4
- operatører m.fl uten spesielt ansvar (ink lærlinger)

formenn, salgsledere og ekspedisjonsleder

avdelingsledere og spesialister drift

anleggssjefer, salgssjef, fagspesialister

Tall for 2025

Kjønns- balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering, lønnsvest, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
14	92	0	10	0	14,7	3	9	0	0		

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Franzefoss er ansvarlig for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt internt og eksternt.

Gjennom årlig medarbeiderundersøkelse kartlegges kultur og arbeidsmiljø, og resultatene følges opp overordnet av ledelsen, og i hver enkelt avdeling. Hver avdeling gjennomgår egne resultat, og beslutter tiltak der det er behov for å forbedre. Tiltakene følges opp og evalueres. Det ble gjennomført en ny Great Place to Work medarbeiderundersøkelse høsten 2025 der svargraden ble 89%. Undersøkelsen måler tillit, fellesskap og stolthet på arbeidsplassen, og resulterer i en samlet Trust Index som for 2025 ble 86% (83% i 2024). Konsernet ble i 2025, for 5. året på rad, et Great Place to Work sertifisert selskap.

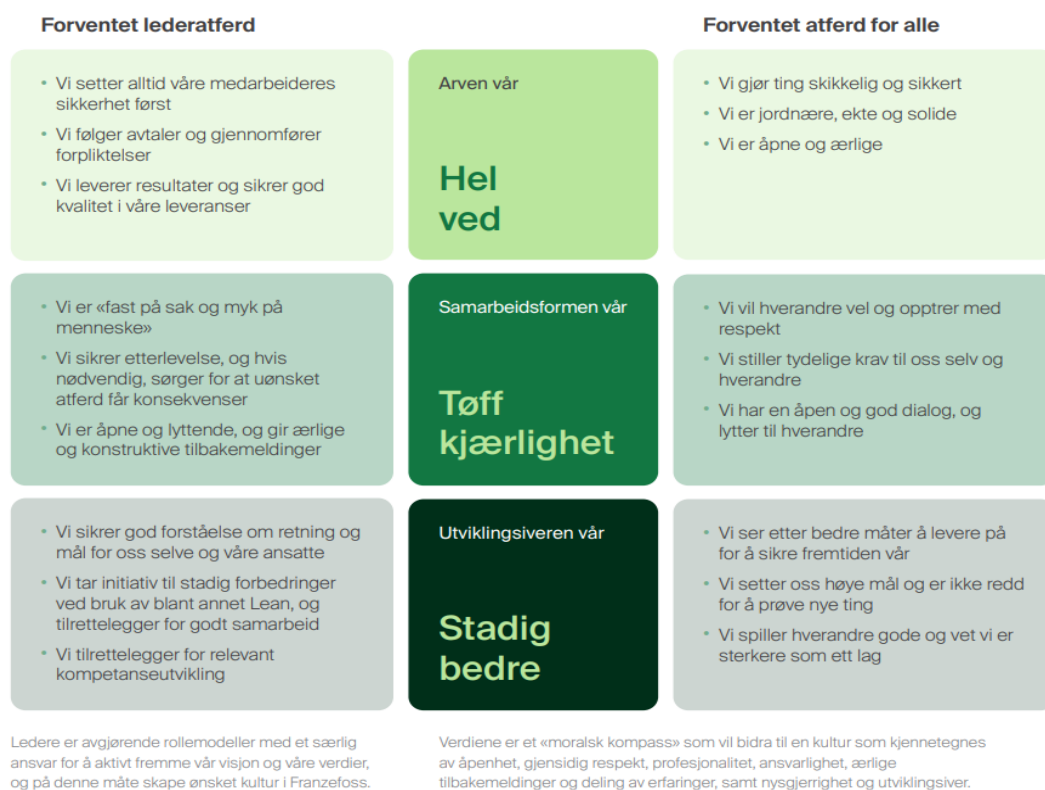
Franzefosskolen systematiserer læring og kompetanseutvikling for alle ansatte i tråd med selskapets strategiske mål. Alle får tilbud om læring, og en egen læringspartner sikrer godt pedagogisk innhold. Skolen eies av konsernledelsen og driftes av HR.

Lederne har ansvar for å nå avdelingens kompetansemål, følge opp medarbeidernes utvikling og legge til rette for deltakelse. Ansatte forventes å ta ansvar for egen læring og delta i besluttede aktiviteter. Målet er en sterk læringskultur der alle utvikler seg og ser verdien av kompetansebygging.

Konsernets likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Arbeidet er beskrevet i konsernets personalhåndbok og lederhåndbok.

Franzefoss verdier

Konsernets verdier er grunnmuren i alt vi gjør. Verdiene har som hensikt å påvirke kulturen vi trenger for å skape verdi for samfunnet, miljø, kunder, medarbeider og eiere. Verdiene skal fungere som et kompass for alle ansatte i hverdagen, og gi retning for hvordan vi skal være overfor hverandre, kunder og andre.



Etiske retningslinjer

Franzefoss sin visjon er å være *samfunnets beste valg*. Visjonen er førende for alt arbeid i hele virksomheten. Vi bygger driften på høy etisk standard, og vårt omdømme skapes gjennom hver enkelt medarbeiders adferd. De etiske retningslinjene skal sikre gode holdninger og ønsket kultur. Alle ansatte signerer ved ansettelse at de forstår og forplikter seg til å følge retningslinjene. Det årlige, obligatoriske kurset "**Etiske retningslinjer i Franzefoss**" skal gjennomføres av alle.

Forbud mot diskriminering

Franzefoss forholder seg til de regler som gjelder for likestilling og mot diskriminering. Dette gjelder alle sider av arbeidsforholdet.

Livsfasepolitikk

Franzefoss ønsker å være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver hvor ansatte kan utvikle seg og gjøre karriere. I løpet av et arbeidsforhold vil medarbeidere gå igjennom ulike faser med ulike behov som «etableringsfasen», «midt i livet» og «senior». Franzefoss ønsker å være en attraktiv-

og fleksibel arbeidsgiver hvor ansatte kan utvikle seg og gjøre karriere. Hvordan dette følges opp er beskrevet i konsernets livsfasepolitikk.

Uakseptabel adferd og konflikthåndtering

Uakseptabel adferd tolereres ikke - herunder mobbing, trakassering, diskriminering eller annen uakseptabel adferd. Brudd på dette kan få konsekvenser for den enkelte sitt ansettelse- eller innleieforhold.

Franzefoss skal sørge for trygt og godt arbeidsmiljø for alle ansatte. For å oppnå dette, må alle bidra til å skape en kultur der konflikt og uenighet løses, og der uakseptabel adferd ikke tolereres.

Varsling av kritikkverdige forhold

Rutinen skal bidra til at Arbeidsmiljølovens krav til varsling følges, samt å fremme åpenhet og god tilbakemeldingskultur i selskapet.

Franzefoss ønsker en sunn bedriftskultur med åpenhet der også kritikkverdige forhold tas opp og løses tidligst mulig. Bedriftens Etske retningslinjer er gjeldende, og vår virksomhet skal være basert på en høy etisk standard. Bedriftens verdigrunnlag, bestemmelser og retningslinjer er førende for alle ansatte og lederes adferd skal støtte opp om dette. Å skape en kultur for å opptre ordentlig er derfor en viktig lederoppgave.

Likestilling og mangfold

I vår virksomhet skal det være reell likestilling, og vi ønsker et mangfold blant våre ansatte. Det betyr at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb.

Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet.

Aktivitetsplikten for arbeidsgiver for å fremme likestilling og hindre diskriminering er beskrevet i lederhåndboken. Alle ledere skal arbeide aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold, blant annet innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og balansen mellom jobb og privatliv. Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer, skal heller ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår.

Leder er ansvarlig for at ansatte gjøres kjent med Franzefoss sin holdning til likestilling og mangfold.

Rekrutteringspolitikk og rekrutteringsprosess

Konsernets rekrutteringspolitikk og strukturerte rekrutteringsprosess er med og sikrer gode prosesser hvor man motarbeider diskriminering og sørger for at ansattmassen gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.

Selskapet arbeider målrettet med rekruttering av mennesker i en sårbar livssituasjon, og gi de muligheter til jobb hos oss. Vi har hatt flere samarbeidspartnere på dette området, blant annet et lengre samarbeid med OPT (Oslo Produksjon og Tjenester) der flere ansatte er varige uføre og jobber hos oss, eller har arbeidspraksis hos oss.

Diskriminering

Franzefoss forplikter seg til å motarbeide all diskriminering og forskjellsbehandling på bakgrunn av alder, funksjonshemming, kjønn, rase, religion, politisk overbevisning eller seksuell legning. Dette gjelder for alle sider av ansettelsesforholdet: utlysning, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring, tilrettelegging, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

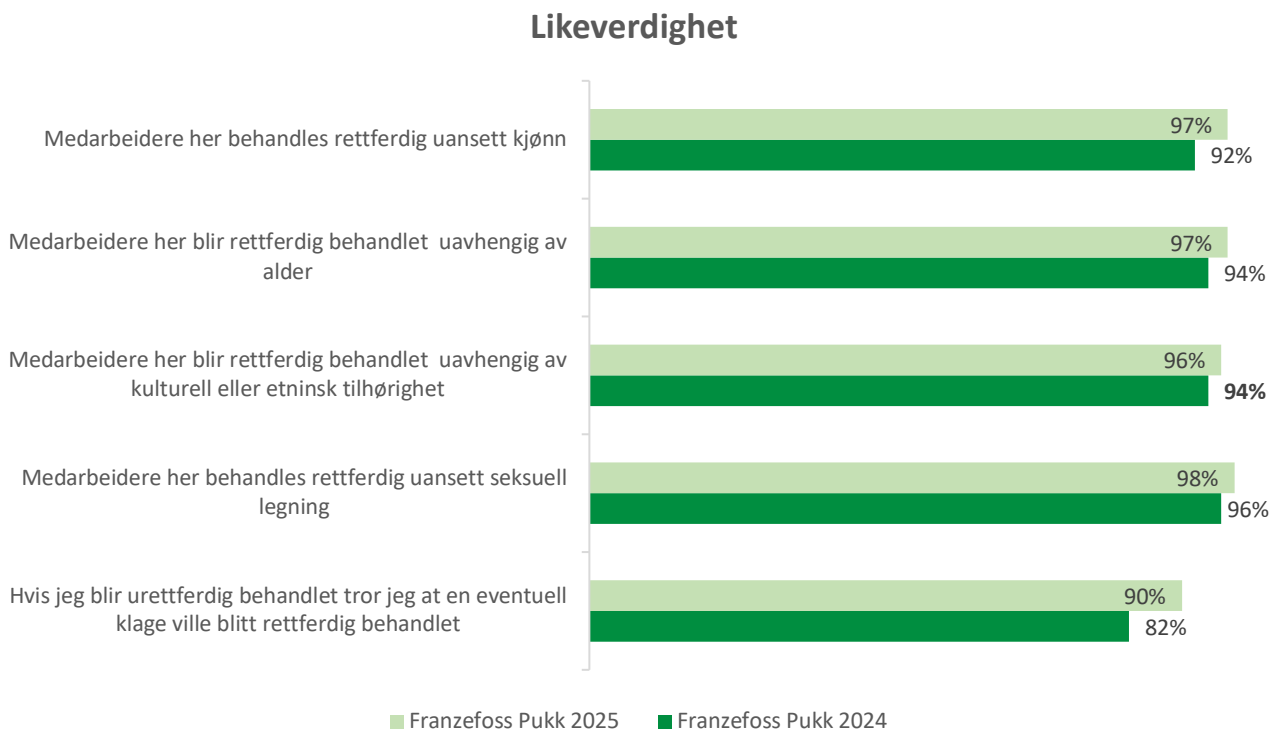
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Strukturen for likestillingsarbeidet

- Aktuelle saker kan tas opp i konsernledelsen, ledergrupper, og via HR og HMS-avdelingen, tillitsvalgte og verneombud.
- Konsernet har AMU møter sentralt og VMU-møter på anleggsnivå.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR-avdelingen hadde en omfattende gjennomgang av alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene i 2019 da Personal- og Lederhåndbok ble implementert for alle ledere og ansatte. Håndbøkene blir jevnlig justert og oppdatert.
- HR gjennomførte kartlegging av kjønnslikestilling pr 31/12-2024 - se 'Tilstand for kjønnslikestilling' i del 1.
- I medarbeiderundersøkelsen høsten 2025 svarte medarbeiderne positivt på temaet «likeverdighet», og selskapet fikk en snittscore på 86%. Spørsmålene her omhandler rettferdighet i forhold til alder, kulturell eller etnisk tilhørighet, kjønn og seksuell legning, samt behandling av klager.



Oppsummert er dette gjenstående hovedfunn vi har satt inn i tiltaksplanen:

- Få kvinner søker på våre operative driftsstillinger.
- Franzefosskolen har vært i bruk i 4 år, og vi arbeider kontinuerlig med å sikre engasjement i forhold til læring/kurs.
- Arbeidet med forberedelser i forbindelse med kommende innføring av likelønnsdirektivet fra EU startet i 2025.
- Mange av våre anlegg og kontorer er lite tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal- område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
	<i>Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoen og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?</i>	<i>Hvilke tiltak har blitt iverksatt?</i>	<i>Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?</i>	<i>Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?</i>	
Rekruttering	Vi må tiltrekke flere kvinner til operative stillinger og sikre et mer mangfoldig søkergrunnlag. Vi har få kvinnelige søkere til disse stillingene. Vi må også bli bedre på å synliggjøre oss som en inkluderende arbeidsplass.	Oppdatere annonse- og utlysningstekster. Mer fokus på likestilling i rekrutteringsprosesser.	Flere kvinnelige søkere til operative stillinger. Bedre kjønnsbalanse totalt. Måle andel kvinner i operative driftsstillinger.	HR- partner rekruttering	Årlig
Like utviklings- muligheter	Det er noe lav deltakelse og engasjement for læringstiltak og behov for mer tilpassede læringsformer. Flere av våre ansatte har skrive- og lesevansker	Utvikle variert læringsmateriell (video, bilder og interaktive oppgaver). Vi fokuserer på enkel språkbruk og unngå lange tekster	At ansatte med lese- og skriveutfordringer enkelt kan gjennomføre kurs.	Franzefoss skolen	Kontinuerlig
Lønns- og arbeidsvilkår	Ulike praksis i lønnsfastsettelse for stillinger med årslønn	Definere lønnsgrupper og kriterier. Sikre lik praksis for alle stillinger gjennom arbeidet med tilpasninger for å imøtekomme det nye likelønnsdirektivet	Rett og forutsigbar lønn basert på stilling og ansiennitet.	HR	Juni 2026
Tilrettelegging	Garderober, toaletter og enkelte kontorer er ikke universelt utformet. Enkelte lokasjoner er lite tilrettelagt for personer med funksjons-nedsettelse	Tilrettelegging gjennomføres i hvert enkelt tilfelle så langt det er praktisk mulig	At den best kvalifiserte kandidaten kan ansettes – uavhengig av funksjonsnedsettelse	Ledelsen	Kontinuerlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Skiftordning og åpningstider kan utfordre fleksibilitet.	Lederne følges opp i å håndtere virksomhetens behov opp mot individuelle behov.	Bedre balanse mellom jobb og privatliv		Kontinuerlig
Forebyggende arbeid	Fleksible og gode retningslinjer finnes allerede, men må brukes mer aktivt.	Gjennomgå og sikre praktisk etterlevelse av retningslinjene.	Lederne ta i allmøter og avdelingsmøter mm.	Lederne	Kontinuerlig
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Vi har noe variasjon i resultater på medarbeider- og tillitsundersøkelser.	Måle kultur og arbeidsmiljø gjennom Great Place to Work Trust Index.	Alle anlegg scorer over 70% på trust Index	Alle ledere følger opp resultatene i sine enheter	Årlig

Forbedrings- forslag	Systematisk arbeid med likestilling og diskriminering gjennomføres årlig.	Hovedtillitsvalgt og hovedverneombud inkluderes	Kontinuerlig forbedring i hele organisasjonen.		Årlig
-------------------------	--	---	--	--	-------

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene