



Likestillingsredegjørelse 2025  
Xledger AS

# 1 Like muligheter

Xledger AS etterstreber å være en organisasjon preget av inkludering og tilhørighet. Alle medarbeidere i Xledger AS skal behandles likeverdig, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette gjelder både i rekrutteringsprosesser og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Vi arbeider aktivt for like muligheter og kjønnsbalanse i arbeidslivet, og med det jobber vi for lik lønn for likt arbeid, og «rett person på rett plass». Samtidig jobber vi for god helse og trivsel på arbeidsplassen. Vårt likestillingsarbeid er forankret i Xledger sine ulike strategier og retningslinjer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i selskapet.

Vår ambisjon er opprettholde en høy medarbeidertilfredshet, arbeidsglede og engasjement gjennom meningsfylt arbeid, god ledelse, et motiverende arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter og tillit til ledelsen. Lederne våre skal sette tydelig retning og oppmuntre medarbeiderne til å samarbeide om å nå felles og individuelle mål. Åpenhet er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal oppleve at de kan ta opp saker med ledelsen og andre i selskapet.

Vi har bevissthet om arbeid for likestilling og hindre diskriminering i vårt daglige arbeide, og ledelsen har fokus på dette i sine strategiske valg og diskusjoner. Vi har et velfungerende Arbeidsmiljøutvalg (AMU), som består av to representanter fra ledelsen, daglig leder og personalleder, og to representanter fra arbeidstakersiden, verneombud og ansattvalgt medlem. AMU har likestillingsarbeid som en del av sitt arbeidsmandat. AMU gjennomfører møter ved behov, og som hovedregel hvert kvartal. Vernerunde gjennomføres en gang i året. Det er ikke meldt inn bekymringsmeldinger til AMU om likestillingsforholdene i selskapet.

Xledger AS gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelsen «Trust Index» levert av Great Place To Work. Resultatene for 2025 ga oss en fornyelse av selskapets Great Place To Work-sertifisering, en sertifisering vi har hatt siden 2021. Undersøkelsen viser også sterke resultater knyttet til rettferdighet, og selskapets skår på undersøkelsens parameter for «Rettferdighet» er 88 %. 100 % av våre medarbeidere bekrefter at de blir behandlet rettferdig uavhengig kjønn, og tilsvarende bekrefter alle at de blir behandlet rettferdig uavhengig seksuell legning. Videre bekrefter 99 % at de blir behandlet rettferdig uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet. Med sterke resultater, som dette er, vil hovedfokuset vårt i likestillingsarbeidet, være å opprettholde bevisstheten i egen hverdagsatferd i tråd med våre selskapsverdier.

De senere årene har vi hatt bevissthet til og fokus på mangfold ved rekruttering. Utforming av stillingsannonser og bildebruk kan ha påvirkning på søkermassen, og vi har jobbet aktivt med dette i vår profilering. Vi stiller krav om profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyråene vi benytter. Vi etterstreber høy kvalitet ved prosesser som gjennomføres med interne ressurser og har hovedansvarlig for rekruttering som er DNV-sertifisert rekrutterer.

## 1.1 Status for likestilling

I Xledger AS har vi en jevn fordeling mellom menn (53%) og kvinner (47 %).

Hovedvekten av våre ansatte er i faste fulltidsstillinger. Vi har liten bruk av midlertidig stillinger, og har ved årsslutt to ansatte på denne kontraktstype, hvorav en er ringevikar og den andre deltidsstilling. Deltidsarbeidet er frivillig kombinert med studier, og medarbeideren har uttalt at det ikke er ønskelig med fulltidsstilling. Utover det har vi en ansatt i deltidsprosent i forbindelse med pass av barn. Sykefraværet i selskapet er på 4,3 %.

Vi tilbyr fast ansatte lønnet foreldrepermisjon utover de lovbestemte kravene i Norge, og betaler ansatte i foreldrepermisjon oppad begrenset til 9G. Velferdspermisjon i forbindelse med fødsel lønnes 100 %. Vi oppfordrer våre ansatte uavhengig kjønn til uttak av foreldrepermisjon som passer hver enkeltes familiesituasjon.

Vi har en bevissthet til kjønnsbalanse og jobber for «rett person på rett plass». Dette ser vi resultater av, eksempelvis har ledergruppen har en kvinneandel på 56 %. Vår organisasjonsstruktur er satt for å gi mandat og ansvar så nær det operasjonelle og kundene våre som mulig, og grupperer vår virksomhet i tre hovedområder; Ledelse- og Stabsleveranser, Tjenesteleveranser og Kommersielle leveranser. Vi jobber aktivt for å sikre et bredt mangfold i de ulike nivåene.

Fordelingen mellom de ulike gruppene viser en god balanse mellom kjønnene innen området Tjenesteleveranser. I Ledelse- og Stabsleveranser er det en flere kvinner enn menn, som skyldes flere kvinner enn menn i ledergruppen og at People & Culture har overvekt av kvinnelige medarbeidere. Videre er Kommersielle leveranser representert med flere menn enn kvinner, som skyldes overvekt av menn i salgsroller. Vi er bevisste på de områdene som har skjevheter, og jobber for å sikre god balanse i videre utvikling av teamene ved rekrutteringer eller interne karrieremuligheter.

**Nøkkeltall:** Kjønnfordeling basert på ulike stillingsgrupper

Kjønnfordeling fordelt på ulike stillingsgrupper	
Beskrivelse av stillingsgruppe	Andel kvinner (antall)
<b>Total</b>	47% (41)
<b>Gruppe 1: Ledelse- og Stabsleveranser</b>	59 % (10)
<b>Gruppe 2: Tjenesteleveranser</b>	54 % (25)
<b>Gruppe 3: Kommersielle leveranser</b>	25 % (6)

## 1.1.1

## 1.1.2 Lønnskartlegging

Lønnsdata oppgis i prosent, menn vs. kvinner. Vi har satt sammen gruppene ut ifra krav til kompetanse, arbeidsforhold og anstrengelser og ansvar. Beregning viser totale lønnsbetingelser inkludert tillegg og bonuser. Vår kompensasjonsmodell er basert på lik lønn for likt arbeid, dvs. menn og kvinner i samme stilling skal ha samme lønn dersom alle andre forhold er like. Gjennomsnittlig lønnsnivå påvirkes imidlertid også av alder, ansiennitet, spesialisering, utdanning og personlige evner- og ferdigheter.

For å få bedre oversikt over mulige skjevheter har vi delt inn gruppene har vi tatt utgangspunkt i eksisterende stillingsområder i selskapet og videre inndelt i tre stillingskategorier. Grupperingene har vært brukt som grunnlag for å gjennomføre lønnskartleggingen.

Stillingsgruppe	Ledelse- og stabsleveranser	Tjenesteleveranser	Kommersielle leveranser
Stillingskategori	Ledergruppe	NA	NA
	Mellomleder og områdespesialister	Mellomleder og områdespesialister	Mellomleder og områdespesialister
	Øvrige medarbeidere	Øvrige medarbeidere	Øvrige medarbeidere

Vi har grupper med mindre enn fem av det ene kjønn, som derfor ikke vises i kartleggingen. Dette gjelder:

Ledelse- og Stabsleveranser; ledergruppe

Ledelse- og Stabsleveranser: mellomleder og områdespesialister

Ledelse- og Stabsleveranser: øvrige medarbeidere

Kommersielle leveranser; mellomledere og område spesialister

Kommersielle leveranser; øvrige medarbeidere

Lønnskartlegging	
Stillingsgruppe, stillingskategori	Kvinnens andel av menns lønn i %
Totalt, alle kategorier*	99 %

Tjenesteleveranser, mellomledere og område spesialister	96 %
Tjenesteleveranser, Øvrige medarbeidere	97 %

Lønnskartleggingen viser at to av våre største ansattgrupper har en mindre forskjell i lønn mellom kjønn. Årsaksforhold kan være alder, utdanningsnivå og arbeidserfaring og spesialistkompetanse.

Totalt sett, korrigert for øverste leder (\*), viser lønnskartleggingen at kvinner og menn, har tilnærmet lik lønn i selskapet, der kvinners lønn utgjør 99 % av menns. Dette følges opp med arbeid for å korrigere eventuelle skjevheter uavhengig kjønn og stilling, som ikke kan forklares av rolle, ansvar, kompetanse eller erfaring.

## 1.2 Videre arbeid

Vi har gode effekter av det arbeidet som er gjort for likestilling over år i selskapet, der våre verdier og holdningsbevissthet står sentralt, og vi lykkes godt med å sikre god balanse og rettferdig behandling i hverdagen.

I året som kommer vil vi videreføre dette arbeidet, og sammen med AMU diskutere, identifisere og iverksette aksjonspunkter for likestillingsarbeidet.

Fremtidige aktuelle aksjonspunkter vil være:

- Lønnsvilkår: Lønnskartleggingen viser tilnærmet lik lønn mellom kvinner og menn totalt sett, og dette skal følges opp med faste, strukturerte gjennomganger på stillingsnivå og i rollegrupper. Eventuelle underliggende avvik som ikke kan forklares av ansvar, kompetanse, erfaring eller markedsforhold, skal vurderes og håndteres gjennom målrettede tiltak og eventuelle justeringer over tid, for å sikre en rettferdig og forutsigbar lønnspolitikk. Vi skal samtidig ha bevissthet til ansattgoder og ordninger knyttet til familieliv, slik at disse praktiseres likt og støtter like muligheter.
- Rekruttering: Videreføre en bevisst og inkluderende rekrutteringspraksis. både gjennom språk og innhold i utlysninger og gjennom bevisstgjøring hos rekrutterende ledere. Målet er å redusere risiko for ubeviste skjevheter og sikre at vi tiltrekker oss relevante kandidater uavhengig av kjønn. Dette prioriteres spesielt i stillingskategorier der vi ser vedvarende skjev kjønnsbalanse.
- Karrieremuligheter og åpne stillinger: Alle ledige stillinger kommuniseres åpent og er tilgjengelige for alle ansatte, og vi legger til rette for intern mobilitet og utvikling. Fremover vil vi ha særskilt oppmerksomhet på interne karriereløp og rekruttering i stillingskategorier med skjev kjønnsbalanse, for å bidra til bedre balanse over tid.
- Arbeidsmiljø: Vi videreutvikler lederskap og medarbeiderskap for å styrke medarbeideropplevelsen, samhandling og tilhørighet i selskapet. Arbeidet omfatter tydelige forventninger, god oppfølging i hverdagen og et inkluderende arbeidsmiljø som legger til rette for prestasjon, trivsel og langsiktig utvikling.
- Miljø: Videreføre og opprettholde Miljøfyrtårnsertifisering med tilhørende aktiviteter og årlig rapportering.