

Likestillingsredegjørelse 2025 PERI NORGE AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



« At PERI, our strenght is our people.

Recognizing each other as unique and equal is at the core of our fundamental values. We are a global company that benefits from the mosaic of perspectives our diversity teams bring.

Creating an inclusive environment is not only the right thing to do, it`s who we are.”

More than 10000 employees in more than 65 countries

2025 31/12

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / Fastlønn. snitt	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	12	88		728.000	12.067	296.327	20.000	1.056.394
Avdelingsledere	4	8	80,2%	1.200.982	17.754	591.200	0	1.809.936
Eksperter	2	31	84,6%	823.166	16.536	139.158	7.800	986.656
Spesialist	4	12	92,9%	603.032	8.322		26.112	637.466
Medarbeidere	2	37	104,2%	449.801	7.462		20.990	478.253

(Alle kontantytelser er oppgitt i gjennomsnitt)
(uregelmessige tillegg_ Lunsj subsidiering, livsforsikring, mobil, bilgodtgjørelse, refusjon hjemmekontor)

Kjønnns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, 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
12	88	0	0	22		0	4	0	0		

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Avdelingsledere = Ledergruppe 1 + avdelingsledere m/ personal ansvar
 Eksperter = Planleggere, Salgsingeniører, Økonomi, HR, Avdelingsledere u/ personalansvar
 Spesialister = HMS/K, Vareplanleggere, Kundekonsulenter, Logistikkledere
 Medarbeidere = Logistikkmedarbeidere

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

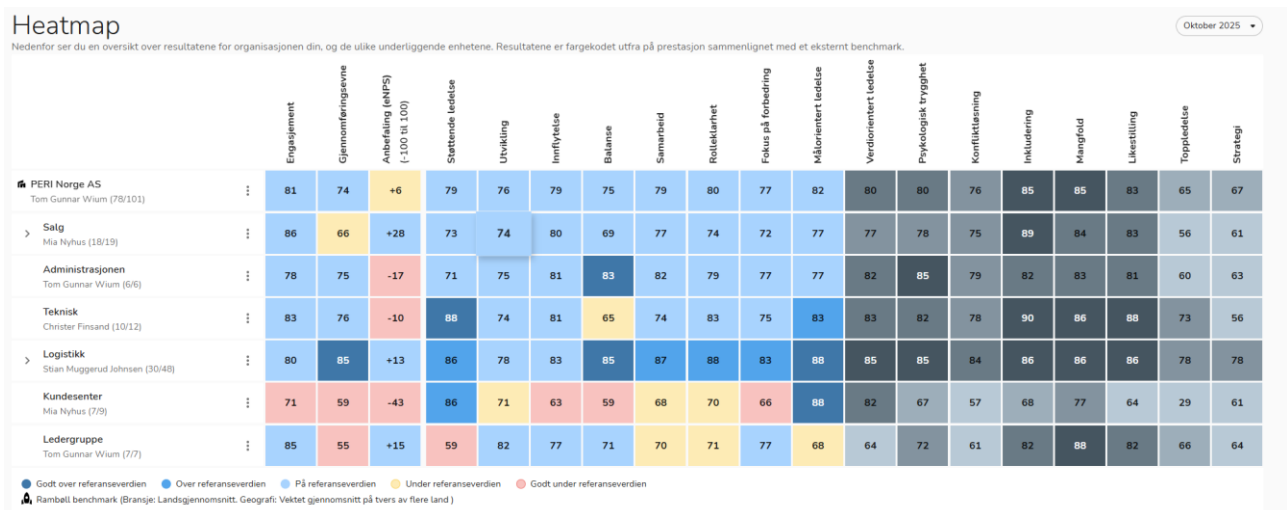
PERI NORGE AS ser verdien av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Vi jobber derfor naturlig mot et mål om et variert og inkluderende arbeidsmiljø, med like karrieremuligheter for alle. Vi legger til rette for de ulike livsfaser vi møter og ansetter mennesker som innehar «*PERI kvaliteter*» og utvikler de i den retning bedriften trenger. PERI er bygget opp av personligheter med eller som opparbeidet hjerte for bedriften. Vi har utviklet hverandre samtidig som bedriften har vokst og dette har vært en gjennomgående kultur siden oppstarten i 1993. Verden har endret seg mye på de siste tre årene, det har også PERI gjort. Vi vil stå fast på våre prinsipper om å utvikle internt, men OGSÅ fokusere på utvikling i takt med samfunnet.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i alle ledd og nedfelt i retningslinjer, både nasjonalt og internasjonalt
- Vi har et globalt Diversity Council bestående av 8 ansatte, som jobber aktivt med Diversity and Inclusion
- I 2018 utarbeidet vi nasjonalt nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varsling - og behandlingssystem.
- Retningslinjene er oppdatert og sendt ut på nytt for reminder i 2023 (lesebekreftelse)
- Vi gjennomfører årlig samtaler (f.o.m 2022) FDD (feedback and development dialouge) med hensikt å utvikle de ansatte i samråd med den enkeltes og bedriftens behov. Dette defineres i en action plan. Investering i utvikling godkjennes av Adm.dir årlig.
- Vi avdekker talenter og gir de mulighet til å vokse inn i egnede posisjoner både nasjonalt, nordisk og internasjonalt
- Vi avholder årlig Diversity Day ved HK hvor vi har fokus på samhold og folkeopplysning. Det blir delt inn i lag som er bestemt på forhånd, vi avholder Quis med spørsmål om tema og vi har ansatte som presenterer sitt hjemland og kultur via video.
- Vi ansetter blindt ifm opphav og har i dag 26 nasjoner representert i bedriften
- Vi har ansatte med kjente kroniske lidelser ansatt i 100% stilling
- Vi har satt som en fast rutine at kvinner skal ALLTID kalles inn til intervju, dersom de innehar den kompetansen vi søker
- Vi har etter ønske fra ansatte innvilget flere stillinger som kan jobbe redusert ifm med alder eller helse i fra 2025
- Det er gjennomført sosiale hendelser i kantina ved HK, månedlig og med tanke på å skape bedre inkludering og trygghet.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser (f.o.m 2024) Total rapporten er gjennomgått på fellesmøte i november og hver avdeling skal ha en gjennomgang med sin leder hvor de i fellesskap skal finne tiltak for forbedring



I tillegg har ledere med personalansvar gjennomgått et lederutviklingskurs i OTH for å fokusere på utvikling av mennesker i organisasjonen og bruke visjonen og verdiene i dette arbeidet. Dette arbeidet har bla bestått av å skape en prestasjonskultur og avdekke nåsituasjonen på adferd for å endre ukultur og fremme kulturen vi trenger.

Strukturen for likestillingsarbeidet, hvem er involvert og hvor ofte:

- Vi har opprettet et ARP team som består av ansatte fra flere avdelinger, ulike nivåer av myndighet og begge kjønn
- ARP teamet møtes 2 ganger pr år, i tillegg har vi ledermøter annenhver uke, AMU møter 4 ganger pr år og shopfloor.
- Likestillingsarbeidet behandles i det daglige arbeidet og i ARP teamet. Vi har som mål og innføre dette på agendaen i øvrige møter.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i siste kvartal av 2023.
- Vi gjennomgikk fysiske forhold i virksomheten siste kvartal 2022, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi gjennomgikk i tillegg kantina for å se om mat som inneholdt svinekjøtt, gluten eller nøtter var godt nok merket.
- HR kartla den årlige delen om kjønnsbalanse øverst i denne rapporten i 2025
- Vi har sammen gjennomført en risikokartlegging i Q4 2025

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

Medarbeiderundersøkelsen 2025 viste at de fleste ansatte opplever at virksomheten tilrettelegger godt for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, og at arbeidsplassen er svært mangfoldig ift. etnisitet. Vi har svært gode ordninger som legger til rette for velferdspremisjoner for begge kjønn. Og kun frivillige deltidsstillinger. Vi har moderne bygg som tilfredsstillende de krav som stilles for at bevegelseshemmede skal kunne bevege seg i alle etasjer og rom. Vi har oppdaget også at sjargongen på arbeidsplassen, samt kunnskap om emne, er en risikofaktor.

Medarbeiderundersøkelsen avdekket også følgende

- 6 av 78 medarbeidere har hatt arbeidsrelatert fravær
- 0 av 78 medarbeidere har vært utsatt for mobbing
- 1 av 78 medarbeidere har vært utsatt for trakassering
- 2 av 78 har vært utsatt for seksuell oppmerksomhet
- 1 av 78 medarbeidere har vært utsatt for diskriminering

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

ARP teamet har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger. Og disse har vært her lenge.
- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering blir de sjeldent oppdatert og det er få som kjenner til disse.
- Unødvendig norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere. (Løst)
- Vi har en utfordring med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen.
- Mange kan ha uklare grenser mellom jobb og privatliv ifm SOME
- Vi jobber i en mannsdominert bransje

Beskrivelse av tiltak

For året 2025 har vi hatt særlig fokus på etablering og forståelse av oppgaven som er første gang vi gjennomfører, risikokartlegging, forståelse og gjennomgang av bedriftens prosedyrer.

I 2024 har flere punkter som fremmer ARP arbeidet blitt en årlig rutine hos oss. Avsjekken som gjøres 2 ganger pr år, handler om å gjøre risikovurderingen og ferdigstille rapporten. Teamet jobber bra sammen og vi har fine og åpne diskusjoner.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Holdningskampanje: holdningsendring og kompetansebygging, spesielt hos ledere.
- Jobbe videre med arbeidet om å avdekke nåtilstand på adferd og definere tydelige retningslinjer for å fremme adferd som bygger opp under våre verdier
- Vi har satt oss målsetting om å ansette kvinner i alle avdelinger (oppnådd)
- Innholdet i stillingsannonser vil bli endret for hele virksomheten. Vi skal bli mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. (oppnådd)
- Vi vil vurdere å få fjernet terskler i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere.
- Alle ansatte kan søke om hjemmekontor. Dette kan for eks. gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv, samt sette fokus på seniorpolitikken.
- Vi vil påminne ledere om at det psykososiale arbeidslivet skal inn på agendaen i avdelingsmøter
- Vi vil kreve lesebekreftelser fra samtlige ansatte på dokumenter om emne, via Simployer
- Vi vil oppfordre alle som opplever mobbing eller trakassering om å varsle dette

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I 2024 har flere punkter som fremmer ARP arbeidet blitt en årlig rutine hos oss. Avsjekken som gjøres 2 ganger pr år, handler om å gjøre risikovurderingen og ferdigstille rapporten. Teamet jobber bra sammen og vi har fine og åpne diskusjoner.

For 2025 ønsker vi å spisse og tydeliggjøre at dette arbeidet er viktig. Vi skal få til en ekstern foredragholder som vil gi oss bedre forståelse av tema. Vi skal få ned antall ansatte som opplever mobbing, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen. (ikke gjennomført)

Vi har fått et nytt medlem i teamet og de øvrige ønsket å sitte også i 2025.