

# Gender equality statement

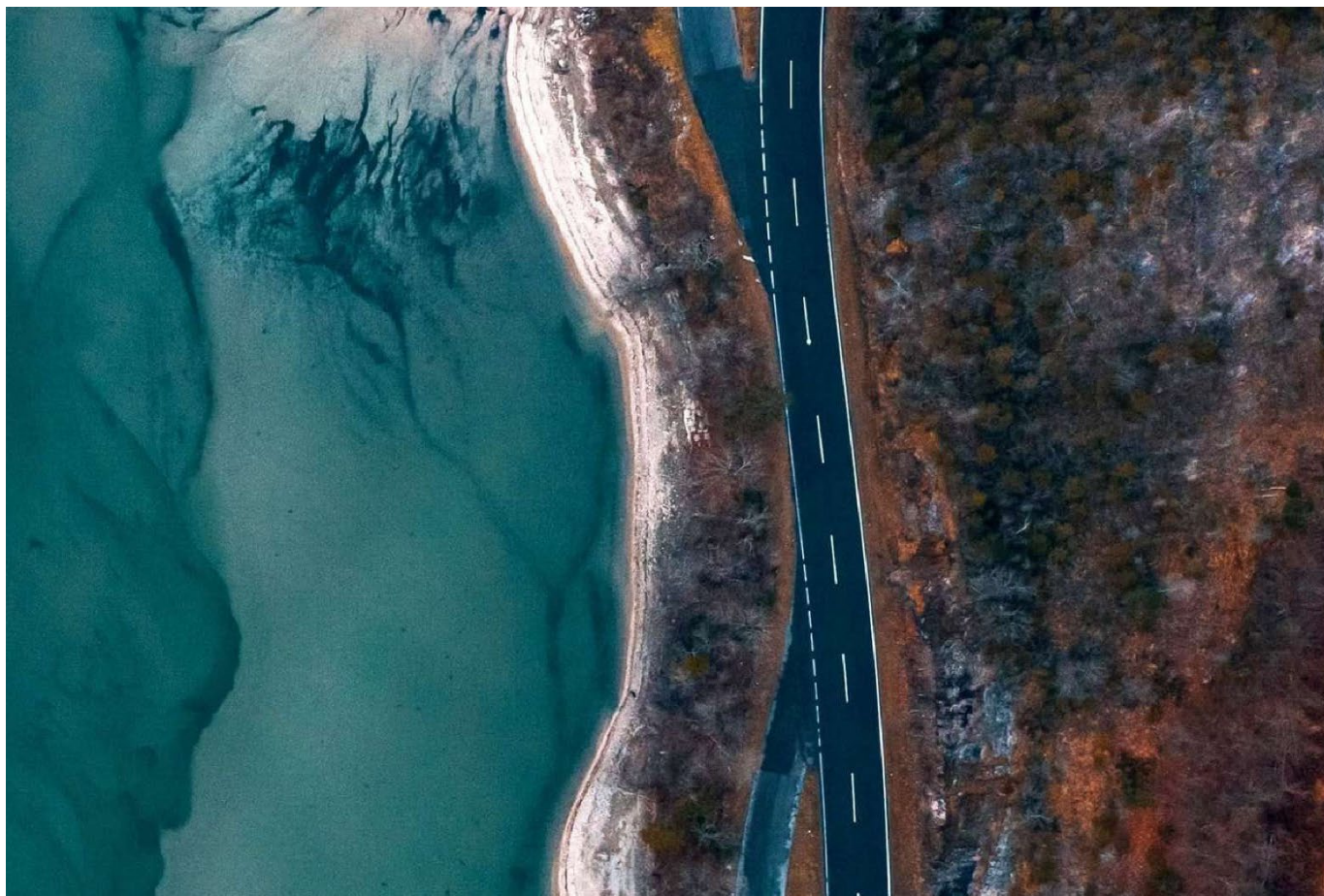
---

Field Group AS

---

2022

---





## Contents

<b>English version</b>	<b>3</b>
1. State of gender equality	3
2. Our work for equality and against discrimination	5
<b>Norwegian version</b>	<b>9</b>
1. Tilstand for kjønnslikestilling	9
2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	11



# English version

Field Group AS works for equality and against discrimination on the grounds of gender, pregnancy, maternity leave or adoption, caring responsibilities, ethnicity, religion, beliefs, disability, sexual orientation, gender identity and gender expression and combinations of these grounds.

## 1. State of gender equality

The definition of job levels is based on the following:

Gender balance		Temp employees		No. weeks		Actual part-time work		Involuntary part-time work	
Quantity		Quantity		Quantity (weeks)		Quantity		Percent	
Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
31	168	0	1	32	129	2	4	0%	0%

	Gender balance		Basic salary	Bonus, allowances, and benefits
	Number		Difference in %	Difference in %
	Women	Men		
Total	31	168		
Level 1	2	10	Women are not below average.	Too little basis, no bonus schemes.
Level 2	10	40	Men have 10% higher salaries at this level, but this reflects increased responsibility. No changes from last year.	0%
Level 3	19	118	Change from <1% to 5%	<1%



### **The following is the basis for the definition of job levels**

The design of the job levels is based on existing job categories in the company and an assessment of which positions are included in the different levels.

Level 1: Management group

Level 2: Persons in administrative positions, including middle managers

Level 3: Operators and engineers

The groups are again divided according to responsibility and equal pay for work of equal value.

Managers who have changed positions but not reduced salaries are reported at the highest level.

Employees in administration without managerial responsibility are considered as work of equal value.

In 2022, the company merged with three other companies and has therefore gained more job categories and more positions. Drone pilots, more employees in administration and a new management team. More men than women have been hired. Many men with long experience and higher education resulted in an increase in level 3 from last year. The merger has led to some imbalances in salary levels due to both geography and company size. Efforts will be made to even this out in the long term.

The report is based on a basic salary with variable supplements. Positions that involve overtime work have equal rates (%). The survey shows that more men than women work overtime and night work. Since there are small variations in the basic salary, the overtime payment is the same for the hours worked regardless of whether the employee is a man or a woman.

The ability to work overtime is not something the employee has control over. This will vary depending on the project being worked on and whether there is an acute need in the event of illness or project delays, for example. Often it is the customer who regulates this need.

The company does not operate with bonuses.

The industry is male-dominated. There are large variations in the distribution of women and men depending on which segments are targeted. Field Group makes it easy for women to work on construction sites. To make recruitment easier, more women must be trained in the various disciplines, and interest must be created for women to choose this career path. The company works continuously to recruit women at various levels. Images of female surveyors are deliberately used in marketing and women are encouraged to apply. The company has compared development from 2022.



The company has few people who have chosen to work part-time. All part-time work is voluntary. Everyone is employed in a 100% position, and they must actively propose a reduced position and have a desire to do so. Field Group tries as far as possible to adapt to different situations. Regular follow-up interviews are conducted with employees, during which each individual's work situation is mapped. Field Group actively promotes diversity by hiring employees with different backgrounds, cultures and language skills. The company has conducted well-being surveys under the auspices of an external supplier. The last two surveys have been conducted by the same supplier and at two-year intervals. In the period between these, active work has been done on the issues that came up. This has involved everyone in the company. The questions have mainly been the same so that it has been possible to measure the results of the work that has been done. A new survey is planned for 2023.

## 2. Our work for equality and against discrimination

Field Group works actively and purposefully to promote equality and prevent discrimination, and the following method is used:

1. Investigate and map:
  - Risk of discrimination and barriers to equality (annually)
  - Gender balance and gender differences in part-time, temporary and leave (annually)
  - Salary differences and gender distribution at different levels/groups (every other year)
  - Involuntary part-time / every second year
2. Analyze causes
3. Implement measures
4. Assess the result

The work shall (as a minimum) include the areas:

- recruitment
- pay and working conditions
- promotion and development opportunities
- facilitation and opportunities to combine work and family life
- prevention of harassment, sexual harassment and gender-based violence

### **Annual cycle and ongoing work**

AMU (Working Environment Committee) has prepared an annual wheel where the work on the activity and reporting obligation is integrated and will be a separate item on the meeting agenda. A separate action plan for HSE work is prepared annually.



AMU consists of four representatives, two of whom represent the company and two representatives from the employees, one of each gender. In collaboration with the HR department, finance department and board/management, work is carried out on planning, follow-up and measures. AMU has four regular meetings a year.

The company has an active company sports team and participates annually in the Holmekoll relay race with a mixed team.

The HR department, in collaboration with the finance department and employee representatives, maps and writes a draft report to the board.

The board, management, HR department and employee representatives/AMU/Chief Safety Officer evaluate the previous year and make plans for future work. They are also responsible for new measures, action plans, examining risks and conducting safety inspections.

Management and external parties are responsible for conducting well-being surveys and associated reviews. Management is also responsible for reviewing the results of the salary survey prior to salary negotiations.

The activity and accountability report is available on the company's intranet and is part of the annual settlement reporting.

### **We identified the following risks of discrimination and barriers to equality**

The company operates in several segments. One of these has assignments with different shift arrangements/night work, which means that many women opt out of this profession due to family situations and unfavorable working hours.

There is also a need to monitor women on construction sites to ensure that undesirable incidents do not occur, as this is a tough and male-dominated industry.

We see that clear communication will help to create awareness and knowledge about the work and its importance to the organization. We will continue to work actively to communicate what we already have available in terms of routines and procedures, as well as providing information about what is designed and the work we do. In this way, we hope to raise awareness among our managers and employees and identify where we may need to offer training.

### **We identified the following possible causes of risks and obstacles and initiated the following actions**

No undesirable incidents have been reported in 2022, and therefore no measures have been implemented. In 2022, there has been planning around moving into new premises and coordinating the new Field culture as a result of the merger.



---

Field Group has various clients and it is important to monitor the work situation at the customers' premises. There is a need for close follow-up between the section manager and the individual employee to ensure that each employee has a good work situation.

Various measures have been set up to safeguard employees on construction sites to ensure a good working environment. We can encourage women to apply, but see no need for further measures.

### Results of the work and expectations for future work

The job satisfaction survey has been a measure that has been well received by employees and managers. Work is continuing to follow this up. AMU is involved on an ongoing basis to ensure continuous work.

A merger is always challenging, as there are several different cultures that will become one. In this connection, one of the goals of the strategy work and OKR measurement parameters is to work actively toward achieving a common field culture.

Monthly Town Hall meetings are held where the entire Group participates to ensure equal information.

Personnel area	Background for measures	Description of measures	Objectives of the measures	Responsible	Deadline	Result
Recruitment	Ensure fair, gender-neutral and non-discriminatory recruitment processes	Review of existing guidelines, as well as reviewing, among other things, job advertisements, use of photos, requirements for the position and routines for conducting interviews. Make courses compulsory.	Ensure a good gender balance and that we attract applicants with different skills, backgrounds and experience.	The management	Running	



---

Promotion and development opportunities	All employees must have equal opportunities for career development in the organisation	Provide information about positions that are advertised	Give all employees opportunities	The management	Running	
Wages and working conditions	Salary mapping before salary adjustment must be incorporated as a routine	Added to the yearbook for further follow-up	Ensure fair wage settlements	The management	30/04/2023	Own tool
Possibility to combine work and family life	Work in several locations, need for more travel activities	Develop guidelines	Adaptation to the greatest extent possible without affecting efficiency	The management	Running	
Harassment, sexual harassment and gender-based violence	Revealed in a well-being survey in previous years and further follow-up	Dialogue with customers, employees and managers.	Ongoing dialogue and measures	AMU	Action taken	
Work with a unifying culture	Merger of company and new employees into a new common culture	Action plan and strategy work	Common and harmonious culture	The management	31/12/2023	

---

The grounds of discrimination we work with: gender, pregnancy, leave for birth or adoption, care duties, ethnicity, religion, outlook on life, disability, sexual orientation, gender identity and gender expression and combinations of these grounds.

---





## Norwegian version

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

### 1. Tilstand for kjønnslikestilling

Oppsummering av kartlegging etter anbefaling fra Bufdir.

Kjønnsbalanse		Midlertidig		Foreldrepermisjon		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall		Antall		Antall uker		Antall		Prosent	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Men
31	168	0	1	32	129	2	4	0%	0%

	Kjønnsbalanse		Grunnlønn		Bonus, tillegg og goder
	Antall		Forskjell i %		Forskjell i %
	Kvinner	Menn			
Total	31	168			
Nivå 1	2	10	Kvinner er ikke under gjennomsnitt.		For lite grunnlag ingen bonusordninger.
Nivå 2	10	40	Menn har 10% høyere lønn på dette nivået, men det gjenspeiler økt ansvar. Ingen endringer fra fjorår.		0%
Nivå 3	19	118	Endring fra <1% til 5%		<1%



### **Følgende ligger til grunn for definisjon av stillingsnivåer**

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Nivå 1: Ledergruppe

Nivå 2: Personer i administrative stillinger, herunder også mellomledere

Nivå 3: Operatører og ingeniører

Gruppene er igjen fordelt inn etter ansvar og lik lønn for arbeid av lik verdi.

Ledere som har endret stilling, men ikke gått ned i lønn blir rapportert på det høyeste nivå.

Ansatte i administrasjon uten lederansvar anses som arbeid av lik verdi.

I 2022 har selskapet fusjonert inn 3 andre selskap og har derfor fått flere stillingskategorier og flere stillinger. Dronepiloter, flere ansatte i administrasjon og ny ledergruppe. Flere menn enn kvinner er kommet inn. Mange menn med lang erfaring og høyere utdanning gir økning i nivå 3 fra fjorår. Fusjonen har medført noen skjevheter i lønnsnivået grunnet både geografi og bedriftsstørrelse. Dette vil man søke å utjevne på sikt.

Rapporten tar utgangspunkt i grunnlønn med variable tillegg. Stillinger som innebærer overtidarbeid, har like satser (%). Kartleggingen viser at det er flere menn enn kvinner som jobber overtid og nattarbeid. Siden det er små variasjoner i grunnlønnen blir overtidsutbetalingen lik for timene som jobbes uavhengig om det er mann eller kvinne.

Muligheten for å jobbe overtid er ikke noe den ansatte har kontroll over selv. Dette vil variere med hvilket prosjekt det jobbes på og om det oppstår akutt behov ved for eksempel sykdom eller forsinkelser i prosjekter. Ofte er det kunden som regulerer dette behovet.

Selskapet opererer ikke med bonus.

Bransjen er mannsdominert. Det er store variasjoner av fordeling av kvinner og menn etter hvilke segment det jobbes mot. Field Group legger forholdene godt til rette for at også kvinner skal jobbe på byggeplasser. For at det skal bli enklere å rekruttere må det utdannes flere kvinner innen de ulike fagområdene og det må skapes interesse for kvinner å velge denne yrkesretningen. Selskapet arbeider løpende med å rekruttere kvinner på ulike nivåer. Det brukes bevisst bilder av kvinnelige landmålere i markedsføringen og kvinner blir oppfordret til å søke. Selskapet har sammenlignet utvikling fra 2022.

Virksomheten har få som har valgt å jobbe deltid. All deltid er basert på frivillighet. Alle ansettes i 100 % stilling og de må selv aktivt foreslå redusert stilling, og ha et ønske om dette. Field Group prøver så langt det går å tilpasse seg de ulike situasjoner. Det gjennomføres jevnlig oppfølgingsamtaler med de ansatte, og da kartlegges hver enkeltes arbeidssituasjon. Field



Group jobber aktivt for et mangfold ved å ansette medarbeidere med ulike bakgrunn, kultur og språkkunnskaper. Bedriften har gjennomført trivselsundersøkelser i regi av eksterne leverandører. De to siste undersøkelsene er gjennomført av samme leverandør og med 2 års mellomrom. I perioden mellom disse er det jobbet aktivt med de sakene som kom opp. Dette har involvert alle i bedriften. Spørsmålene har i hovedsak vært de samme, slik at man kunne måle resultatet av det arbeidet som var blitt gjort. Det planlegges en ny undersøkelse i 2023.

## 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Field Group jobber aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og følgende metode benyttes:

1. Undersøke og kartlegge
  - Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)
  - Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og permisjon (hvert år)
  - Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper (annethvert år)
  - Ufrivillig deltid /annethvert år
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultatet

Arbeidet skal (minimum) omfatte områdene

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

### Årshjul og løpende arbeid

AMU (Arbeidsmiljøutvalget) har utarbeidet et årshjul hvor arbeidet med aktivitet og redegjørelsesplikten er integrert og vil være et eget punkt på møteagendaen. Det utarbeides årlig en egen handlingsplan for HMS arbeidet.

AMU består av fire representanter, hvorav to representerer bedriften og to representanter fra de ansatte, hvorav begge parter har en av hvert kjønn. I samarbeid med personalavdeling, økonomiavdeling og styre/ledelse jobbes det med planlegging, oppfølging og tiltak. AMU har 4 faste møter i året.



Bedriften har et aktivt bedriftsidrettslag og deltar årlig i Holmekollstafetten med et blandet lag.

Personalavdeling i samarbeid med økonomiavdelingen og tillitsvalgte kartlegger og skriver utkast til redegjørelse til styret.

Styre, ledelse, personalavdeling og tillitsvalgte/AMU/Hovedverneombud evaluerer fjoråret og legger planer for videre arbeid. De har også ansvar for nye tiltak, handlingsplan, undersøkelse av risiko og gjennomføring av vernerunder.

Ledelsen og eksterne har ansvaret for å gjennomføre trivselsundersøkelse med tilhørende gjennomgang. Ledelsen har også ansvaret for å gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lønnsforhandlingene.

Aktivitets- og redegjørelsesrapporten er tilgjengelig på selskapets intranett, samt at den er en del av årsoppgjøringsrapporteringen.

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

Selskapet opererer innenfor flere segmenter. Et av disse har oppdrag med ulike skiftordninger/nattarbeid som gjør at mange kvinner velger bort dette yrke som følge av familiesituasjon og ugunstige arbeidstider.

Det er videre behov for å følge opp kvinner på anleggsplasser for å sikre uønskede hendelser, siden dette er en tøff og mannsdominert bransje.

Vi ser at tydelig kommunikasjon vil bidra til å skape bevissthet og kunnskap rundt arbeidet og dets betydning for organisasjonen. Vi vil fortsatt arbeide aktivt for å kommunisere ut det vi allerede har tilgjengelig av rutiner og prosedyrer, samt informere om det som utformes og arbeidet vi gjør. På den måten håper vi å bevisstgjøre våre ledere og medarbeidere, samt identifisere hvor vi eventuelt trenger å tilby opplæring.

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

Det har ikke blitt meldt om noen uønskede episoder i 2022 og det er derfor ikke iverksatt tiltak.

I 2022 har det vært planlegging rundt innflytting i nye lokaler og samkjøring av ny Field kultur som følge av fusjonering.

Field Group har ulike oppdragsgivere og det er viktig å følge med på hvordan arbeidssituasjonen er ute hos kunder. Det er behov for tett oppfølging mellom seksjonsleder og den enkelte ansatt for å sørge for at hver ansatt har en bra arbeidssituasjon.



Det er satt opp ulike tiltak for å ivareta ansatte på anleggsplasser for å sikre et godt arbeidsmiljø. Vi har vurdert at vi kan oppfordre kvinner til å søke, men ser ikke behov for ytterligere tiltak.

### Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Trivselsundersøkelsen har vært et tiltak som har blitt godt mottatt av medarbeidere og ledere. Det jobbes videre med å følge opp dette. AMU involveres løpende for å sikre kontinuerlig arbeid.

En fusjon er alltid utfordrende da det er flere ulike kulturer som skal bli til en. I denne forbindelse er det et mål i strategiarbeidet og OKR måleparametere at det skal arbeides aktivt mot å få en felles Field kultur.

Det gjennomføres månedlige Town Hall møter hvor hele konsernet er med for å sørge for lik informasjon.

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist	Resultat
<b>Rekruttering</b>	Sikre rettferdige, kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser	Gjennomgang av eksisterende retningslinjer, samt se over blant annet stillingsutlysninger, bruk av bilder, krav til stillingen og rutiner for intervjugjennomføring. Gjøre kurs obligatorisk.	Sikre gode kjønnsbalanse og at vi tiltrekker oss søkere med ulike kompetanse, bakgrunn og erfaring.	Ledelsen	Løpende	
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Alle ansatte skal ha like muligheter for karriereutvikling i organisasjonen	Sørge for informasjon om stillinger som utlyses blir	Gi alle ansatte muligheter	Ledelsen	Løpende	
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	Lønnskartlegging før lønnsjustering må innarbeides som en rutine	Lagt inn i årshjul for videre oppfølging	Sikre rettferdige lønnsoppgjør	Ledelsen	30.04.2023	Eget verktøy



---

<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Arbeid på flere lokasjoner, behov for mer reisevirksomhet	Utarbeide retningslinjer	Tilpasning i så stor grad som mulig uten at det går utover effektivitet	Ledelsen	Løpende
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	Avdekket i trivselsundersøkelser tidligere år og videre oppfølging	Dialog med kunder, ansatte og ledere.	Løpende dialog og tiltak	AMU	Tiltak utført
<b>Arbeid med en samlet kultur</b>	Fusjonering av selskap og nye ansatte inn i ny felles kultur	Tiltaksplan og strategiarbeid	Felles og samkjørt kultur	Ledelsen	31.12.2023

---

**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

---